



# JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru PNS di MTS N 5 Kebumen)

Eko Purwanto<sup>1</sup>, Much. Riyadus Solichin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

email: peko3759@gmail.com, riyad.kroya@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: October 28<sup>th</sup> 2020

Accepted: November 1<sup>st</sup> 2020

Published: December 31<sup>st</sup> 2020

*Keywords:* Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan didiplin kerja terhadap kinerja guru (studi pada guru PNS di MTs N 5 Kebumen). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu guru PNS di MTs N 5 Kebumen yang berjumlah 46 guru sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 24 for Windows*. Hasil dari pembuktian hipotesis pertama bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari hipotesis ke dua bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil dari pembuktian hipotesis ketiga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari hipotesis keempat kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

### Pendahuluan

Dalam negara yang masih berkembang faktor yang dibutuhkan untuk mengembangkan negara menjadikan maju yaitu dari faktor pendidikan. Pendidikan merupakan wahana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa maka sangat penting pendidikan untuk perkembangan dan kemajuan bangsa Indonesia karena perkembangan dan kemajuan bangsa Indonesia ditentukan dengan adanya keberhasilan dalam pendidikan. Seperti dijelaskan dalam Undang-

Undang sistem pendidikan nasional Nomor 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan atau wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut seperti kepala sekolah, pegawai administrasi, guru, dan siswa. Sumber daya manusia yang paling mempengaruhi keberhasilan pendidikan di sekolah dilihat dari kelulusan siswa-siswi dengan nilai yang sesuai standar kelulusan atau memuaskan, banyak prestasi yang didapatkan siswa-siswi di sekolah, keberhasilan itu tidak lepas dari peran seorang guru. Guru profesional adalah guru yang mampu bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan dan memiliki beberapa kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh guru mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 Kebumen merupakan salah satu sekolah yang berbasis keagamaan yang memiliki siswa dan guru yang cukup memadai. Latar belakang semua gurunya sesuai dengan basisnya masing-masing. Guru di MTS N 5 Kebumen selain harus mempunyai basis pendidikan pelajaran umum yang di ampu, guru juga harus mempunyai basic keagamaan yang kuat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013). Kinerja guru yang berada di sekolah MTs n 5 Kebumen sudah baik. Semua guru mendapatkan pekerjaan sesuai dengan basiknya masing-masing dan kerja sama yang baik sehingga pekerjaan bisa selesai dengan maksimal.

Penilaian supervisi kinerja guru di MTs N 5 Kebumen meliputi beberapa komponen seperti: kalender pendidikan, analisi minggu efektif, SK pembagian tugas, jadwal tatap muka, program tahunan, program semester, silabus, RPP, penghitungan KKM, jurnal mengajar, daftar hadir siswa, daftar penilaian, program terstruktur dan mandiri, analisis hasil penilaian, program remedial pengayaan, kumpulan instrumen penilaian, catatan pembelajaran di luar kelas, buku-buku sumber belajar, dan buku: pembinaan/ agenda/ rapat. Daftar penilaian ada 4, yaitu penilaian harian, penilaian akhir semester, penilaian akhir tahun, penilaian raport. Penilaian harian ada 3, yaitu penilaian sikap, penilaian pengetahuan, dan penilaian keterampilan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktornya adalah kepemimpinan transformasional, menurut Koentjaraningrat yang dikutip dari Soerjono Soekarto (2012), kepemimpinan adalah kemampuan seorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yang dipimpin atau anggotanya) sehingga orang lain tersebut bertingkah laku seperti dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para guru

melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya ditempat kerja, keadaan udara ditempat kerja, keadaan suara ditempat kerja, serta keadaan perlengkapan kerja (Taufik, dalam Kerlinger, 2002). Buku Pandji (2006:58), menjelaskan bahwa "lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, ataupun pada hasil pekerjaannya. Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan, misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang nyaman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, dan warna cat ruangan. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor disiplin kerja. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan (Wardoyo, 2015) sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan (Turang, Kindangen, dan Tumiwa, 2015). Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah peraturan yang di gunakan untuk mengoreksi para bawahan dan peraturan yang diterapkan dalam sebuah organisasi harus ditaati dan dipatuhi oleh seseorang dengan sadar diri baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

## **Kajian Teori dan Telaah Literatur**

### **Kinerja Guru**

Secara umum kinerja dimaknai sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara legal yang tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan etika atau moral (Mangkuparwira dalam Roeleejanto, Brast, Payangan, dan Pahlevi, (2015). Menurut Mangkunegara (2013) kinerja guru diukur melalui lima indikator, yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) tanggung jawab, (4) kerja sama, (5) inisiatif.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kartini Kartono dalam Idochi Anwar (2003:67) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi jaringan yang lebih baik sehingga akan mampu membawa pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan. Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Avolio dan Bas (Gary Yulk 2010:182), yaitu (1) kharismatik, (2) pengaruh idealis, (3) motivasi inspirasi, (4) stimulasi intelektual, (5) konsiderasi individu.

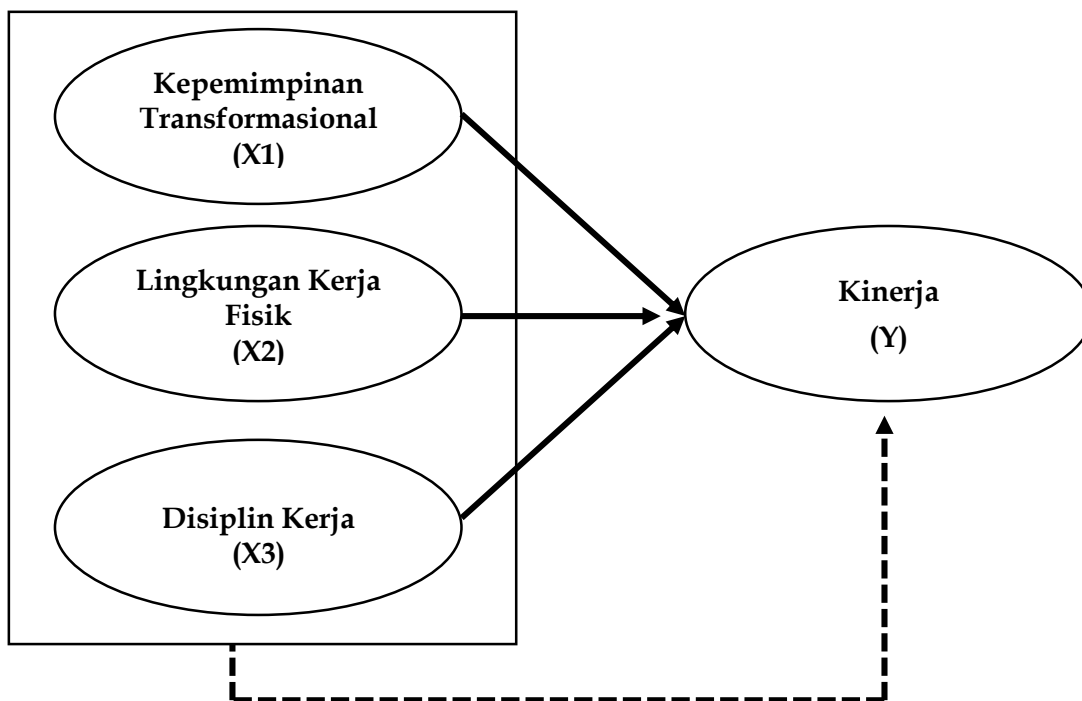
### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para guru melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya ditempat kerja, keadaan udara ditempat kerja, keadaan suara ditempat kerja, serta keadaan perlengkapan kerja (Taufik, dalam Kerlinger, 2002). Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001) yaitu (1) pewarnaan, (2) penerangan, (3) udara, (4) suara bising, (5) ruang gerak, (6) keamanan, (7) kebersihan.

## Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015). Menurut Ghazali Saydam (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, seperti (1) hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai, (2) tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin kepala sekolah, (3) melaksanakan tugasnya secara tertib dan teratur, (4) membuat program catur wulan, (5) membuat persiapan mengajar sebelum mengajar, (6) melakukan ulangan harian 3 kali dalam catur wulan dan ulangan umum setiap akhir catur wulan, (7) menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur, (8) membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan program pengayaan kepada yang mempunyai kecakapan lebih.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu landasan teori yang ada. Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru MTs N 5 Kebumen.
- H2 : Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru Mts N 5 Kebumen.
- H3 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Mts N 5 Kebumen.
- H4 : Diduga Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs N 5 Kebumen.

## Metode Penelitian

### Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel kepemimpinan transformasioanl, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja dan subyek penelitian ini adalah guru PNS di MTs N 5 Kebumen yang berjumlah 46 orang.

### Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas, satu variabel intervening, dan satu variabel terikat. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas
  - a. Kepemimpinan transformasional (X1)
  - b. Lingkungan kerja fisik (X2)
  - c. Disiplin kerja (X3)
2. Variabel Terikat  
Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja (Y).

### Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya yaitu guru PNS yang ada di MTs N 5 Kebumen yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini merupakan survey karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang ada di MTs N 5 Kebumen dengan jumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena seluruh guru PNS tersebut dijadikan subjek penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yakni berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) yang dimaksud dengan teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi guru PNS berjumlah 46 orang, sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24.0 *for windows* dengan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

**Hasil dan Pembahasan**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Uji Validitas**

Berikut disajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikan	Status
Kinerja	1	0,700	0,291	0,000	Valid
	2	0,693	0,291	0.000	Valid
	3	0,800	0,291	0.000	Valid
	4	0,776	0,291	0.000	Valid
	5	0,765	0,291	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Sighnifikan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	1	0,466	0,291	0,001	Valid
	2	0,765	0,291	0.000	Valid
	3	0,676	0,291	0.000	Valid
	4	0,613	0,291	0.000	Valid
	5	0,647	0,291	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Sighnifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	1	0,690	0,291	0,000	Valid
	2	0,537	0,291	0.000	Valid
	3	0,427	0,291	0.000	Valid
	4	0,587	0,291	0.000	Valid
	5	0,770	0,291	0.000	Valid
	6	0,652	0,291	0.000	Valid
	7	0,615	0,291	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Sighnifikan	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,495	0,291	0,000	Valid
	2	0,559	0,291	0.000	Valid
	3	0,575	0,291	0.000	Valid
	4	0,392	0,291	0.007	Valid
	5	0,544	0,291	0.000	Valid
	6	0,603	0,291	0.000	Valid
	7	0,572	0,291	0.000	Valid
	8	0,664	0,291	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil uji Validitas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel kinerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2767), dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

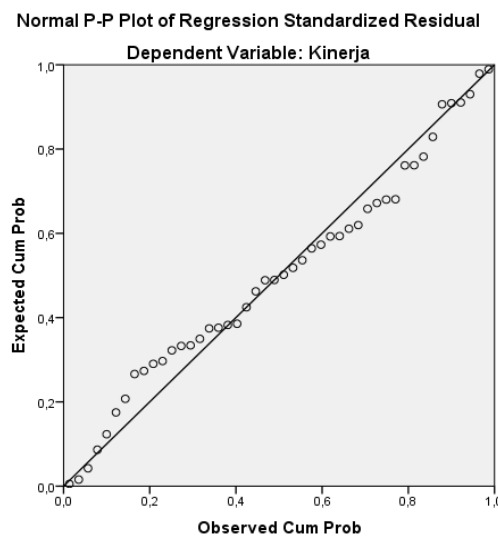
Variabel	$R_{kritis}$	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,60	0,800	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,60	0,635	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,60	0,828	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,60	0,778	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$   $r_{kritis}$  (0,60). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2020

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar tersebut (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

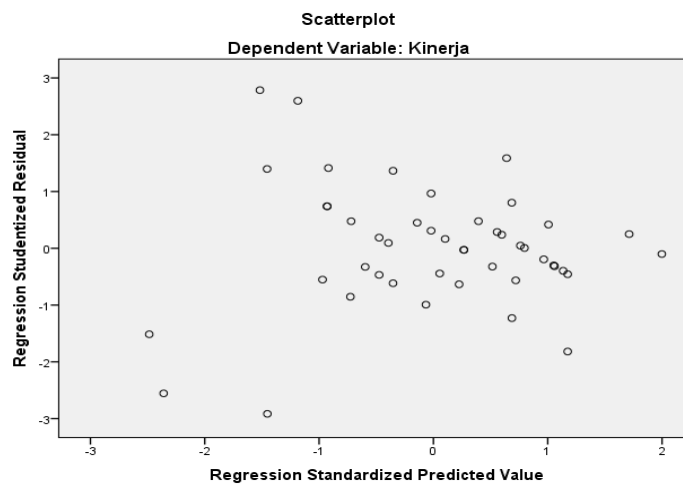
Tabel 6. Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Colinieritas Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan Transformasional	,668	1,496	Bebas Multikol
2	Lingkungan Kerja Fisik	,774	1,291	Bebas Multikol
3	Disiplin Kerja	,823	1,214	Bebas Multikol

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas *coeficient* di atas menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model ini dapat dipakai.

### Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2020

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas Struktural I

Berdasarkan gambar grafik heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan terdapat pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini terjadi heteroskedastisitas.



**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,590	2,667		-,971	,337
Total_X1	,669	,173	,467	3,864	,000
Total_X2	-,074	,081	-,102	-,906	,370
Total_X3	,366	,082	,486	4,456	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial t**

**Tabel 8. Uji Parsial t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,590	2,667		-,971	,337
Total_X1	,669	,173	,467	3,864	,000
Total_X2	-,074	,081	-,102	-,906	,370
Total_X3	,366	,082	,486	4,456	,000

a. Dependent Variable: keputusan pembelian

Sumber: Data primer diolah, 2020

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Persamaan diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,864 > t_{tabel} 2,018$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.

b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Persamaan diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $- 0,906 < t_{tabel} 2,018$  dengan signifikansi  $0,370 > 0,05$  yang berarti variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.

c. Variabel Disiplin Kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 4,456 > t_{tabel} 2,018$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.

**Uji Simultan F**

**Tabel 9. Uji Simultan F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,523	3	48,174	20,076	,000b
	Residual	100,782	42	2,400		
	Total	245,304	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $20,076 > F_{tabel}$  2,83 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.

**Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 <sup>a</sup>	,589	,560	1,54905

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh 0,560 artinya 56% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja**

Setelah melakukan pengujian, hasil uji t variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai  $t_{hitung}$  3,864 >  $t_{tabel}$  2,018 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan (2017) serta penelitian yang dilakukan oleh Basilius Redan Werang (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan transformasional di Mts Negeri 5 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja Guru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja**

Sesuai dengan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,906 < t_{tabel} 2,018$  dengan signifikansi  $0,370 > 0,05$ . Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari (2020) bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik belum tentu meningkatkan kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Sesuai dengan hasil uji t variabel disiplin kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} 4,456 > t_{tabel} 2,018$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen. Semakin tinggi disiplin kerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ajabar, Resi Marina (2019) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $20,076 > F_{tabel} 2,83$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru maka akan semakin tinggi kinerja guru di MTs N 5 Kebumen.
2. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan organisasi terhadap guru maka akan semakin tinggi kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen.
4. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen. Artinya, peran dari kedua variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting karena untuk meningkatkan kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen
5. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru. Pengaruh yang paling dominan yaitu dari variabel kepemimpinan transformasional, variabel yang berpengaruh kedua yaitu pada variabel disiplin kerja.

6. Variabel kepemimpinan transformasioal, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen.

### **Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru di MTs N 5 Kebumen memberikan implikasi pada kebijakan yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah, oleh karena itu implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada organisasi sudah baik, tetap dipertahankan dan harus semakin di tingkatkan lagi supaya kinerja guru lebih baik dan tambah maksimal lagi dalam menyelesaikan kerjanya karena guru merasa kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh pemimpin mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja guru. Implikasi dari hasil penelitian ini, pemimpin yang kharismatik, memberikan pengaruh yang idealis, memberikan motivasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu maka kinerja guru akan semakin meningkat dan lebih maksimal. Semakin baik kepemimpinan transformasional di Mts Negeri 5 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja Guru.
2. Lingkungan kerja fisik yang tidak berpengaruh sebaiknya perlu diperbaiki. Adanya lingkungan kerja fisik yang positif dapat memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Salah satu cara untuk memperbaiki lingkungan kerja fisik yaitu setiap guru hendaknya tetap memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung seperti ruang kerja yang nyaman dan guru juga memperhatikan lingkungan kerja yang berdampak terhadap kinerja guru misalnya kondisi kebisingan di tempat kerja, kondisi udara ditempat kerja, keamanan ditempat kerja, penerangan di tempat kerja, dan lain-lain.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di MTs N 5 Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini tentang disiplin kerja yang baik seperti kehadiran guru-guru yang tepat waktu, mematuhi aturan yang sudah ditetapkan pada sekolahan, menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tertib dan teratur, dan peraturan-peraturan yang lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja guru PNS MTs Negeri 5 Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti variabel-variabel lain ataupun menambahkan variabel-variabel lain yang penulis belum melakukan penelitian di penelitian kali ini.

### **Referensi**

- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (Vol. 375). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Holan, A., & Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 80-90.
- Kerlinger & Pedhazur. (2002). *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Semarang: Nurcahya.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274-299.
- Maksum, A., & Wibowo, N. M. (2019). Pengaruh Kemampuan Manajerial Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Ma Al-Miftah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(03), 279-290.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, P. (2019). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *Katalogis*, 4(11).
- Poerwadarminta. W.J.S. (2015). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.
- Riva'i. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Peraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Suseno, I., Supeno, S., & Miranti, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *DEIKSIS*, 9(01), 90-99.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Werang, B. R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 33(1).

Yuki, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Indonesia, Jakarta, Indeks.