JURNAL CASH FLOW
VOLUME 2 No. 3 | Juli 2023: Hal 347-359
E-ISSN: 2986-8955

Cash Flow
JURNAL MANAJEMEN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 POLEWALI MANDAR

Intan Nur Aulya*[1], Ahmad Firman[2], Badaruddin[3]
[1,2,3]Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
e-mail: intannuraulya05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganilisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 44 orang guru yang berada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Y). Dan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin kerja (X2).

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to analyze and determine the effect of the transformational leadership style of the madrasah principal, work discipline and work environment on the performance of Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar teachers and the dominant variables affecting the performance of Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar teachers.

This research approach uses quantitative research. This research was conducted at Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar. The sampling technique was saturated sampling, where all the population was sampled as many as 44 teachers who were at Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar. The analytical method used is multiple regression analysis.

The results of the study concluded that partially, the transformational leadership style variable has no effect on the performance of the teachers at Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.Meanwhile, simultaneously it shows that the variables of transformational leadership (X1), work discipline (X2), and work environment (X3) have an influence on teacher performance (Y). And the dominant variable which influences based on the highest beta value is the work discipline variable (X2).

Keywords : *Transformational Leadership, Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, di mana dapat dilihat dari adanya perubahan begitu pesat dan maju, suatu lembaga atau organisasi dituntut untuk dapat penyesuaikan dalam semua aspek yang ada pada lembaga tersebut. Dengan keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang ada, maka suatu lembaga diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia sehingga dapat tercapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

(SDM) Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan suatu organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola dalam sistem organisasi tersebut. Agar suatu sistem organisasi berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting, berikut beberapa aspek tersebut yaitu seperti kepemimpinan, kinerja motivasi, lingkungan kerja, dan aspek lainnya. Maka hal tersebut menjadikan salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai ajuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efesien dan efektif.

Melihat bagaimana vital dan strategis peran manusia dalam suatu organisasi terutama dalam bidang pendidikan, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan hal-hal yang administrasif saja, tetapi juga harus menjadi kreatif dan bagaimana memberdayakan manusia tersebut, karena dalam perubahan lingkungan yang cepat dan persaingan yang sangat ketat dewasa ini dibutuhkan kreativitas sumber daya manusia.

Di samping itu peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya, seorang pemimpin organisasi yang baik dan bijaksana harus selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja dan dapat memberikan kepuasan kepada para pegawainya. Tentunya pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengelola, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Didalam mengelola suatu organisasi dimana didalamnya terdapat pegawai maka perlu adanya hubungan kerja yang serasi dan selaras agar tercipta suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan meningkatnya gairah dan semangat kerja para pegawai tersebut diharapkan tujuan organisasi akan tercapai dengan hasil yang memuaskan karena prestasi yang tinggi akan tercipta oleh para pegawai dalam bidang pekerjaan mereka masing-masing.

Pada saat sekarang ini masih banyak pemimpin yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan terutama didalam mengelola pendidikan sedangkan figur seorang pimpinan dipandang sebagai penggerak roda institusi.

Kemampuan seorang pimpinan organisasi pendidikan harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan, sehingga seluruh aparatnya perlu merasakan dan menikmati suatu funish dan reward dari atasan. Bila hal itu tidak dapat dilaksanakan oleh seorang pimpinan dapat membuat bawahan menjadi tidak disiplin. Sehingga timbul kesan bahwa pemimpin suatu organisasi bisa juga sebagai faktor penghalang dalam perubahan yang pada akhirnya membawa pengaruh negatif terhadap prestasi staf.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang terkandung dalam kinerja pegawai baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan yang dipimpin sehingga menjadi sesuatu yang patut untuk ditegakkan. Selama ini saat bawahan yang terlambat harus mendapat teguran dari pimpinan tetapi saat atasan yang berbuat kesalahan misalnya terlambat masuk kantor dianggap hal yang wajar dan keadaan tersebut harus diterima oleh bawahan.

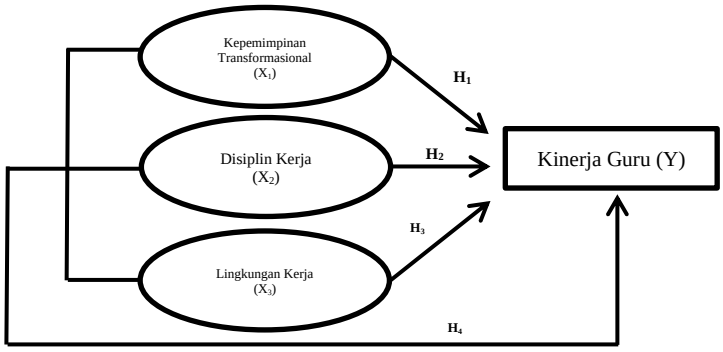
Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dan yang dapat mempengaruhi para pegwai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara non fisik maupun fisik.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi warga sekolah maupun tenaga pengajar. Nitisemito (1988) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat memepengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan yang berada disekitar pekerja. Untuk meningkatkan motivasi dan semangat para guru dalam bekerja dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif, karena adanya kesejukan, keindahan, ketenangan, keamanan, kenyamanan, dan ketertiban di lingkungannya sehingga mereka akan lebih banyak menggunakan waktunya di sekolah dan bekerja dengan baik.

Dari pernyataan tersebut diatas dapat dilihat suatu fakta maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin dan lingkungan dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar (MAN 2 POLMAN)"

KERANGKA KONSEP

Sumber daya manusia adalah faktor utama untuk meningkatkan suatu organisasi atau lembaga. Dengan adanya keterbatasan sumber daya manusia maka organisasi diharapkan dapat memaksimalkan dan mengoptimalkan sumber daya agar tujuan organisasi tercapai. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi bergantung dari sumber daya manusianya. Maka, tentu dalam mengelola suatu lembaga, dalam mengelola sistem untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia. Maka dalam mengelolanya kita perlu memperhatikan beberapa aspek penting salah satunya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja para pegawainya dan aspek lainnya.



Ketarangan :
Y : Variabel dependen kinerja guru
X_1 : Variabel independen kepemimpinan transformasional
X_2 : Variabel independen disiplin kerja
X_3 : Variabel independen lingkungan kerja
H_1 : Pengaruh X_1 terhadap Y
H_2 : Pengaruh X_2 terhadap Y
H_3 : Pengaruh X_3 terhadap Y
H_4 : Pengaruh X_4 terhadap Y

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual, dengan ini dapat di rumuskan dalam konsep penelitian ini sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar?
b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar?
c. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar?
d. Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Man 2 Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sebagai penunjang dalam penulisan tesis ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada responden dan observasi.

Populasi penelitian adalah guru yang berada di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Polewali Mandar yang berjumlah 44 orang. Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampelnya berjumlah 44 orang. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung.Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid (sig.rhit<α 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0,623	0,000	Valid
	X1_2	0,526	0,000	Valid
	X1_3	0,588	0,000	Valid
	X1_4	0,861	0,000	Valid
	X1_5	0,791	0,000	Valid
	X1_6	0,317	0,036	Valid

Sumber : *Olah data SPSS Versi 22*

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid (sig.rhit<α 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0,685	0,000	Valid
	X2_2	0,599	0,000	Valid
	X2_3	0,608	0,000	Valid
	X2_4	0,402	0,007	Valid
	X2_5	0,720	0,000	Valid

Sumber : *Olah data SPSS Versi 22*

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_3)
Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid (sig.rhit<α 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0,774	0,000	Valid
	X3_2	0,516	0,000	Valid
	X3_3	0,647	0,000	Valid
	X3_4	0,736	0,000	Valid
	X3_5	0,502	0,001	Valid

Sumber : *Olah data SPSS Versi 22*

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)
Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid (sig.rhit<α 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y1_1	0,640	0,000	Valid
	Y1_2	0,580	0,000	Valid
	Y1_3	0,586	0,000	Valid
	Y1_4	0,763	0,000	Valid
	Y1_5	0,383	0,010	Valid

	Y1_6	0,656	0,000	Valid

Sumber : *Olah data SPSS Versi 22*

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen hanya dapat dilakukan sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach‟s Alpha. Semua instrumen biasa dikatakan reliabel atau mempunyai hasil tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila sudah diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan memiliki hasil yang sama. Dari hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,676	Realibel
2	Disiplin (X2)	0,562	Realibel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,633	Realibel
4	Kinerja (Y1)	0,651	Realibel

Sumber : *Olah data SPSS Versi 22*

Berdasarkan perhitungan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfha crombachtnya melebihi dari 0,50. (Priyatno. 2009)

Uji Hipotesis

Dalam melakukan pengujian hipotesis dapat menggunakan teknik regresi. Dapat dilihat pada hasil pengolahan data pada tabel berikut :

Tabel 6
Regresi Berganda

Model	B	T	P(Sig)
Constant	1,851	0,799	0,429
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,005	0,056	0,956
Disiplin Kerja (X2)	0,452	2,883	0,006
Lingkungan Kerja (X3)	0,598	3,847	0,000

Sumber : Olah data SPSS Versi 22

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terkait dengan satu atau lebih variabel bebas. Anilis ini juga dapat menduga arah dari

hubungan tersebut serta mengukur derajat keertan hubungan antar satu variabel terkait dengan satuu variabel bebas.

Maka, model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi :

$$\mathbf{Y= 1{,}851 + 0{,}005X_1 + 0{,}452X_2 + 0{,}598X_3}$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 1,851. Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja mengalami perubahan, maka variabel terkait yaitu kinerja pegawai akan bernilai 1,851. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerj, dan linkungan kerja memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,851, dimana tanda tersebut menunjukan terjadi kenaikan kinerja.
2. Koefesien X_1 = 0,005. Koefesien gaya kepemimpinan bernilai negatif maka variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional menurun sementara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan menurun.
3. Koefesien X_2 = 0,452. Koefesien disiplin kerja bernilai positif maka variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila variabel disiplin kerja meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan meningkat.
4. Koefesien X_3 = 0,598. Koefesien lingkungan kerja bernilai positif maka variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila variabel lingkungan kerja meningkat sementara variabel gaya kepemimpingan transformasional dan disiplin kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan meningkat.

Uji Statistik

Untuk melakukan uji hipotesis pada penelitian ini dapat digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi α=5 persen. Uji statistik F dapat digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi α=5 persen.

Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.17 dalam pengujian secara simultan (uji F), memiliki maksud untuk mengetahui apakah variable Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali mandar.

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.732	3	63.244	36.189	.000[b]
	Residual	69.905	40	1.748		
	Total	259.636	43			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 5.17, memiliki hasil nilai F statistik sebesar 36,189 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.

Uji t (Uji Parsial)

Dalam pengujian ini memiliki tujuan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar, pada tingkat signifikansi α=5 persen secara terpisah atau parsial. Berikut dapat dilihat hasil uji hipotesis uji t :

Tabel 8
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P(Sig)
Constant	1,851	0,799	0,429
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,005	0,056	0,956
Disiplin Kerja (X2)	0,452	2,883	0,006
Lingkungan Kerja (X3)	0,598	3,847	0,000

Sumber : Olah data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 5.18 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh *Kepemimpinan Transformasional* terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,956 > 0,05, maka disimpulkan H1 tidak diterima, artinya *Kepemimpinan Transformasional* tidak memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.

Pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Disiplin Kerja* berpengaruh secara positif terhadap hasil kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.

Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap hasil kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.

Uji Beta Koefisien Determinasi (R2)

Uji beta bertujuan untuk melakukan pengujian variabel-variabel bebas/independen (X) yang dimana mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Dapat dilihat pada hasil pengolahan data menggunakan SPSS dalam tabel berikut ini :

Cash Flow
JURNAL MANAJEMEN

Tabel 9
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,429
X1	0,005	0,956
X2	0,157	0,006
X3	0,156	0,000

Sumber : Olah data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang meliputi Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Mengenai variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Disiplin Kerja (X2).

Koefisien determinasi (R2) pada intinya melakukan pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel idependennya. Nilai R2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai adjusted R2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 10
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855[a]	.731	.711	1.32198	2.505

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Output SPSS pada tabel 5.20 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,731, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar (Y) sebesar 0,731 atau 73,1% variansi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar dalam kategori tinggi, ini menunjukan bahwa guru telah mampu menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini :

1. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar**

   Hasil Uji Hipotesis Menunjukan Bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar. Ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lina (2014), Endang Sukarjati dkk (2016) dan Supriadi (2016).

2. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar**

   Hasil Uji Hipotesis Menunjukan Bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar. Dengan nilai koefisien sebesar 0,452, koefisien ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.

   Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno (2016), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar**

   Hasil Uji Hipotesis Menunjukan Bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar. dengan nilai koefisien sebesar 0,598, koefisien ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.

   Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prita Suci Rahmadani (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungana kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

4. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar**

   Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan nilai F hitung = 36,189 dengan p value = 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar diterima kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering dilakukan Disiplin Kerja di sekolah dan meberikan kedesiplinan dan kenyamana

lingkungan yang tinggi pada guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.

5. **Faktor yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar**

   Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang meliputi Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Disiplin Kerja (X2). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.

   Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriadi (2016), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, itu menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetian, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Polewali Mandar.
2. Secara parsial menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplin dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja guru.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan tempat bekerja maka dapat pula meningkatkan kinerja guru.
4. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan nilai F hitung = 36,189 dengan p value = 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Khorosani. 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa.* Volume 2 (1) - Juni 2018.

Agung Prihanto. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Unismus. Vol. 8. No. 2, Maret 2012.*

Ahmad Badrus Hisbuloh. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Guru. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Alek S. Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalia,* Edisi kedua, Ghalia Indonesia.

Alex S. Nitisemito. 2002. Manajemen Personalia Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Alfabeta.

Angrian Permana, Rani Puspa, Listiawati & Wahyudi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 3. No. 01, Maret.*

Anoraga, Panji, 2004. Psikologi Kepemimpinan. Semarang : Rineka Cipta. CV Mandar Maju. Bandung

Bass, B.M and Avolio, B.J. 1993. *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Public Administration Quarterly, 17(1) : 112-117.

Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya.

Davis, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.

Dewi Lina. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Vol. 14, No. 1.*

Didit Setyo Pambudi, Djudi Mukzam & Gunawan Eko Nurtjahjono. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi *(Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.39. No.1, Oktober.*

Dwi Rahmawati. 2013. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru Di MIN Patuk Gunungkidul. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Echdar, Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis. *Cetak 1*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Eden Abidin. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Madrasah Nurul Islam. Skripsi. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.

Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih & Moh. Mukeri Warso. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Jurnal of management. Vol. 02. No. 02, Maret 2016.*

Ghozali,Imam.2013.Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. Edisi ketujuh, Semarang:Penerbit Universitas Diponegoro.

Hajar, Ibnu. 2004. Dasar – dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Penddikan. Bandung. Alfabet.

Handoko, T.Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BFFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Jundah Ayu Permatasi, Mochammad Al Musadieq & Yuniadi Mayowan. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *(Studi Pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 25. No.1, Agustus 2015.*

Kadek Gelgel Atmayana dan Ayu Desi Indrawati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Imbalan Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.5. No.2, 2016.*

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.

Kristiadi, Asmu'I & M. Hasanur Ariffin. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol. 8. No. 2, Juli – Desember.*