

Rabu, 7 Agustus 2019
Sukajadi Hotel and Gallery

Jl. Sukajadi No. 176, Pasteur, Kec. Sukajadi,
Kota Bandung, Jawa Barat 40161



forum
keuangan
& bisnis
indonesia

Call for Papers

dengan tema utama:

“is good governance good for business?”

Topik Bahasan

- Akuntansi Keuangan dan Pasar Modal
- Akuntansi Manajemen
- Akuntansi dan Ekonomi Syariah
- Auditing
- Akuntansi Perpajakan
- Teknologi Sistem Informasi Akuntansi
- Akuntansi Sektor Publik
- Akuntansi Keprilakuan
- Akuntansi Sosial dan Lingkungan
- Pendidikan Akuntansi
- Kewirausahaan
- Manajemen Strategik
- Manajemen Keuangan
- Manajemen Sumber Daya Manusia
- Manajemen Operasional
- Manajemen Pemasaran
- Perekonomian Indonesia
- Akuntansi Forensik

Tanggal Penting

- Batas Akhir Penerimaan
Full Paper
15 Juli 2019
- Pengumuman Lolos Seleksi
20 Juli 2019
- Batas Akhir Revisi *Full Paper*
30 Juli 2019
- Batas Akhir Pembayaran
27 Juli 2019
- Workshop dan Presentasi
7 Agustus 2019

Kontribusi Peserta

- Mahasiswa S1/S2/S3 : Rp 300.000
- Peserta : Rp 450.000
- Pemakalah : Rp 700.000

Kontribusi Peserta harap transfer ke:
Bank BNI Syariah No. Rek. 0808139151
a.n. ROZMITA DEWI YUNIARTI.
Bukti transfer harap di e-mail ke
fkbi.akuntansi@upi.edu

Online Register

<http://fkbi.event.upi.edu/2019>

5 Artikel terbaik akan dipublikasikan pada jurnal terakreditasi nasional, yaitu Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan (JRAK) dan Jurnal Akuntansi Riset (ASET), serta artikel lainnya akan dipublikasikan pada:

1. Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan (JPAK)
2. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis (JIMANBIS)
3. International Journal of Business Research (IJBR)
4. Jurnal Pendidikan Manajemen dan Bisnis (STRATEGIC)
5. Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi (MANAJERIAL)
6. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPMANPER)
7. Review of Islamic Economics and Finance (RIEF)
8. Prosiding Forum Keuangan & Bisnis Indonesia VII ber-ISBN

terindeks di:



INFORMASI LEBIH LANJUT:

Hida (+6287726928086)

Widya (+6289507467602)

Hanifa (+628122249219)

Website: <http://fkbi.event.upi.edu>



Home / Editorial Team

Editorial Team

Editor In Chief

R Nelly Nurapandi, SE., M.Si., Ak., CA

Reviewer

Dr. Alfira Sofia, ST., MM

Dr. Ida Farida Adi Prawira, SE., M.Si, Ak

Layout Editor

Dr. Yana Setiawan, S.Pd., MM

Information

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)



Home / Archives / Vol. 7 No. 1 (2019): Forum Keuangan dan Bisnis Indonesia [FKBI]

Vol. 7 No. 1 (2019): Forum Keuangan dan Bisnis Indonesia [FKBI]

Published: 2019-09-29

Articles

The Effect of Quality of Financial Reporting on Company Value



1-14

Information

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

<p>Pengaruh Organ Komisaris Terhadap Kinerja BUMN Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang Masuk Klasifikasi LQ 45</p> <p>PDF</p>	15-30
<p>Kajian Pengendalian Aplikasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kualitas Informasi Keuangan</p> <p>PDF</p>	31-42
<p>Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Mencapai Kualitas Laporan Keuangan</p> <p>PDF</p>	43-50
<p>Kepemilikan Asing dan Kinerja Keuangan Perbankan di Indonesia</p> <p>PDF</p>	51-60
<p>Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Agresivitas Pajak Dengan Multiple Large Shareholders Sebagai Moderasi</p> <p>PDF</p>	151-164
<p>Pengaruh Tax Avoidance, Leverage dan Institutional Ownership Terhadap Firm Value dengan Managerial Ability sebagai Variabel Moderasi</p>	
<p>Pengaruh Tax Avoidance, Leverage dan Institutional Ownership Terhadap Firm Value dengan Managerial Ability sebagai Variabel Moderasi</p> <p>PDF</p>	121-125
<p>Analisis Strategi Pemasaran dalam Menghadapi Persaingan</p> <p>PDF</p>	1-8
<p>Kajian Pengendalian Aplikasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kualitas Informasi Keuangan</p> <p>PDF</p>	9-20
<p>Kepemilikan Asing dan Kinerja Keuangan Perbankan Di Indonesia</p> <p>PDF</p>	21-28
<p>Pengaruh Sosialisasi Pajak dan Kualitas Pelayanan Fiskus Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dengan Kondisi Keuangan Wajib Pajak Sebagai Variabel Moderisasi</p> <p>PDF</p>	107-114
<p>Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Mencapai Kualitas Laporan Keuangan</p> <p>PDF</p>	29-38
<p>Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak</p> <p>PDF</p>	115-122
<p>Pengaruh Efektifitas Kredit, Penggunaan Modal Kerja Dan Fee Based Income Terhadap Kinerja Keuangan</p> <p>PDF</p>	39-68
<p>Pengaruh Organ Komisaris Terhadap Kinerja BUMN Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang Masuk Klasifikasi LQ 45</p> <p>PDF</p>	69-86
<p>Peran Modernisasi Perpajakan Sebagai Variabel Moderating Terhadap Tingkat Kepatuhan Wpop Pekerjaan Bebas</p> <p>PDF</p>	123-134

Pengaruh Price Change Terhadap Return Saham Syariah di Bursa Efek Indonesia	87-92
PDF	
The Effect of Quality of Financial Reporting on Company Value	93-106
PDF	
Penerapan Good University Governance pada Perguruan Tinggi di Kota Medan	181-194
PDF	
Pengaruh Kesadaran Pajak, Sosialisasi Pajak Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Sanksi Perpajakan Sebagai Variabel Moderating	135-144
PDF	
Opini Audit dan Ukuran Kantor Akuntan Publik Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan	195-202
PDF	
Pengaruh Leverage, Capital Intensity Terhadap Tax Avoidance Dengan Likuiditas Sebagai Variabel Moderasi	145-154
PDF	
Aspek Hukum Pembubaran Suatu Perseroan Terbatas Menurut Hukum Indonesia	203-2014
PDF	
Pengaruh Tax Avoidance, Leverage dan Institusional Ownership Terhadap Firm Value Dengan Managerial Ability Sebagai Variabel Moderasi	155-160
PDF	
Dampak Kredit Bermasalah Terhadap Profitabilitas dan Likuiditas Bank Umum di Indonesia	215-228
PDF	
Pengaruh Thin Capitalization Dan Profitability Terhadap Tax Avoidance Dengan Audit Quality Sebagai Variabel Moderating	161-168
PDF	
Kinerja Efisiensi dan Faktor yang Mempengaruhinya pada Perusahaan Terdaftar Jakarta Islamic Index (Jii)	229-240
PDF	
Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Agresivitas Pajak Dengan Multiple Large Shareholders Sebagai Moderasi	169-180
PDF	
Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Dewan Komisaris, Komite Audit dan Kualitas Audit Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	241-256
PDF	
Peran Mekanisme Corporate governance dalam Penentuan Tingkat Leverage Perusahaan Pertambangan di Indonesia	257-266
PDF	
Membangun Citra Pemerintah Melalui Penggunaan Aplikasi Pelayanan Online dan Kepuasan Masyarakat di Kota Padangsidimpuan	297-306
PDF	
Analisis Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Minat Beli Konsumen Indihome	267-276
PDF	
Peranan Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	307-314
PDF	

Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT.PELINDO II Padang

315-330



Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT.PELINDO II Padang

333-348



Implementasi TQM Sebagai Upaya Peningkatan Performa Akademik pada Salah Satu Perguruan Tinggi

277-282



Perancangan Standar Operasional Prosedur (Sop) Tata Kelola Pelayanan Pengurangan Pokok Pajak Bumi Dan Bangunan

283-296



Kinerja Efisiensi dan Faktor yang Mempengaruhinya pada Perusahaan Terdaftar Jakarta Islamic Index (JII)

233-244



Analisis Strategi Pemasaran dalam Menghadapi Persaingan Industri

333-340





FORUM KEUANGAN DAN BISNIS INDONESIA (FKBI)

Is Good Governance Good For Business?

<http://fkbi.akuntansi.upi.edu/> - <http://proceedings.upi.edu/index.php/FKBI>



Peranan Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Fitri Yeni¹, Sitti Rizki Mulyani², Susriyanti³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI-YPTK, Padang, Indonesia

Abstract. *This study aims to determine how much the influence of leadership, professionalism and work environment on the performance of teachers. Data sources are primary data and data collection techniques are using questionnaires, interview, and observation with a sample of 62 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The result showed that leadership has partially positive and significant influence on the performance of teachers. Meanwhile, professionalism and work environment have partially positive but not significant influence on the performance of teachers. This result showed that leadership has significant influence on the performance of teachers, so, it is expected that the headmaster could lead better. As for professionalism and work environment, it is expected that the headmaster gives special attention to both of these variables in order to improve performance of teachers in the future.*

Keywords. *Leadership; Performance; Professionalism; Work Environment;*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Peranan Kepemimpinan, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi lapangan dengan sampel 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja guru. Sedangkan untuk profesionalisme dan lingkungan kerja secara parsial adanya pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja guru sehingga kepala sekolah diharapkan mampu memimpin lebih baik lagi. Untuk profesionalisme dan lingkungan kerja diharapkan menjadi perhatian khusus bagi kepala sekolah sehingga kedua variabel ini mampu mempengaruhi kinerja guru dimasa yang akan datang.

Kata kunci. Kepemimpinan; Kinerja; Profesionalisme; Lingkungan Kerja.

Corresponding author. Email: fitri_yeni@upiyptk.ac.id¹, sittirizki@gmail.com², susriyanti@upiyptk.ac.id³

How to cite this article.

Copyright©2019. Published by Program Studi Akuntansi. FPEB. UPI

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda terbesar pendidikan di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai pihak, yaitu tenaga kependidikan dan karyawan. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang menentukan adalah kualitas guru. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh pendidik-pendidik yang dapat diandalkan dan dipercaya keprofesionalannya.

Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi perhatian khusus karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Guru sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kinerja guru akan berpengaruh terhadap kualitas kelulusan siswa. Mengingat tugas guru yang sangat penting dalam menghasilkan siswa lulusan yang siap melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, maka kinerja guru harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu perlu diusahakan berbagai macam cara untuk menghasilkan nilai tambah dan giat dalam bekerja, diharapkan dapat mewujudkan tujuan guru dan tujuan organisasi terlebih dahulu.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut kriteria dan alat ukur yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Ismail, 2017) Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam

rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan, profesionalisme, dan lingkungan kerja. Guru merupakan komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan. Pentingnya peranan guru memajukan pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Kepala sekolah yang memimpin sekolah harus memiliki sifat-perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud ialah kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan warga sekolah mencapai tujuan sekolah (Kolondam, 2017) Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi guru untuk bekerja lebih baik, membuat program-program yang dapat meningkatkan kinerja guru, membuat dan menetapkan peraturan yang dapat meningkatkan kinerja guru, melakukan supervisi yang rutin untuk membantu guru dalam pelaksanaan tugas, selain itu pemimpin juga harus dapat menciptakan suasana aman dan menumbuhkan rasa saling percaya, harga menghargai, saling memperhatikan, mendengarkan guru dengan penuh perhatian sehingga guru menjadi dirinya sendiri dan dapat lebih mengembangkan kreatifitas. Seorang pemimpin harus mampu untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan perbuatan seseorang atau kelompok orang sehingga tujuan organisasi bisa bisa dicapai dengan baik.

Disisi lain sisi profesionalisme guru sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Profesionalisme guru merupakan faktor utama dimana di dalamnya terdapat kemampuan mengajar guru dan kepribadian yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Anggun Retha Armani, 2017). Kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang guru menggambarkan sejauhmana profesionalnya dalam bekerja dan sebaliknya hasil kerja yang dibawah standar

menggambarkan ketidak berhasilan seorang guru dalam menjalani profesinya sendiri. Guru yang profesional akan terus menerus meningkatkan kualitas dalam mengajar secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Manik & Syafrina, 2018) Sekolah yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya, Selain itu lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan,

sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

SMAN 2 Sumatera Barat merupakan salah satu SMA yang ada di Sumatera Barat dimana pendiriannya didasarkan atas ide dari gubernur Sumatera Barat pada tahun 2014 yang beralamat di kabupaten Solok. Sebagai sekolah yang baru didirikan tentunya masih memiliki beberapa kelemahan seperti sebagian guru ada yang tidak membuat program pembelajaran, rencana pembelajaran, mengajar tidak menggunakan alat peraga atau media, metode mengajar yang masih konvensional, tidak terjadinya interaksi yang multiarah antara guru dan siswa, hal tersebut bisa dilihat dari rekapitulasi pencapaian kinerja guru SMAN 2 Sumatera Barat pada tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Guru tahun 2018

No	Posisi	Target	Capaian Nilai
1	Guru Pembina	100%	83%
2	Guru Matematika	100%	81,62%
3	Guru Agama	100%	82,35%
4	Guru Bahasa Indonesia	100%	83,08%
5	Guru Bahasa Inggris	100%	83,25%
6	Guru Fisika	100%	82,07%
7	Guru Kimia	100%	82,2%
8	Guru Biologi	100%	83%
9	Guru Seni	100%	81,5%

Sumber : SMAN 2 Sumatera Barat

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat pencapaian kinerja guru SMAN 2 Sumatera Barat. Pencapaian kinerja dikatakan belum optimal dikarenakan belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja yang kurang kondusif, pencahayaan belum ideal dan udara disekitar ruangan guru yang lembab.

Berdasarkan uraian atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Sumatera Barat yaitu menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMAN 2 Sumatera Barat, menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMAN 2 Sumatera Barat, Menganalisis pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Sumatera Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja guru profesional adalah berkaitan erat dengan prestasi kerja yang dicapai oleh keahlian guru

(Hendriady De Keizer, 2017)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri. Berhasil tidaknya pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja gurunya karena apabila kinerja guru tinggi maka memiliki tanggung jawab yang tinggi pula dalam proses pembelajaran, untuk itu dituntut kemampuan guru mengelola proses belajar mengajar dengan baik, terutama dalam menciptakan situasi dan kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga siswa mampu mengembangkan kreatifitas dan minatnya dalam belajar (Anggun Retha Armani, 2017) Mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Dimana, salah satu contoh keberhasilan kinerja seorang guru tercermin dari hasil belajar yang diperoleh siswa (Sari, 2018)

Peranan Kepemimpinan terhadap Kinerja guru.

Kepemimpinan adalah suatu seni atau kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan staf yang dalam hal ini pegawai agar bisa menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pemimpinlah yang bertanggung jawab didalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman sehingga orang-orang dapat bekerja dengan penuh semangat, dan bagaimana mempengaruhi pegawai sebagai bawahannya sehingga pegawai merasakan senang, lega dan puas dengan pekerjaan ataupun hasil pekerjaannya. Dengan begitu akan tercipta lingkungan kerja yang baik yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas. Penelitian yang dilakukan oleh (Hendriady De Keizer, 2017), (Ismail, 2017), (Hariyanto, 2017), (Rustamaji, Purwana, & Corry Yohana, 2017), tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menemukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan

memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berperan positif dalam meningkatkan kinerja guru.

Peranan Profesionalisme terhadap Kinerja guru.

Profesional secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Oleh karena itu tenaga profesional tidak dapat dinilai dari satu segi saja, tetapi harus dari banyak segi. Baik buruknya kinerja seorang pegawai tidak terlepas dari tuntutan profesionalisme pegawainya itu sendiri. Adanya profesionalisme kerja harus memiliki keterampilan konsep berdasarkan ilmu pengetahuan, menekankan keahlian dalam satu bidang profesi, agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan efektif dan tujuan organisasi tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh (Asmin Supriyono, 2017), (Anggun Retha Armani, 2017), (Turangan, 2017) mengenai pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Profesionalisme berperan positif dalam meningkatkan kinerja guru.

Peranan Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Sebagaimana diketahui, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. faktor lingkungan bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan,

suhu udara dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi kelancaran tugas guru dan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ferdi Leuhery dan Agnes Jeane Manuhutu, 2018), (Sari, 2018), (Bella Shandy, 2017), (Hanifah, 2015), mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menemukan hasil bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berperan positif dalam meningkatkan kinerja guru.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan. Untuk memperolehnya dilakukan dengan mengadakan penelitian secara langsung untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan bagi keperluan penelitian. Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan (*Observasi*), *Quisioner* yang disebarkan kepada guru SMAN 2 Sumatra barat yaitu sebanyak 62 orang, wawancara dan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk membuktikan pengaruh pengaruh kepemimpinan, profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Sumatera Barat.

Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Profesionalisme
- X₃ = Lingkungan kerja

- a = Konstanta
- b₁ b₂ b₃ = Koefisien Regresi
- e = Variabel eror

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (*Independent Variable*) Kinerja Guru (Y) dengan indikator: kerajinan, kepatuhan kerja, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, hubungan kerjasama, prakarsa atau inisiatif, kepemimpinan dan tanggungjawab. Variabel terikat (*Dependent Variable*) Kepemimpinan (X₁) dengan indikator: Kepribadian, Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan mengambil keputusan dan Kemampuan berkomunikasi. Profesionalisme (X₂) dengan indikator: Hubungan dengan rekan kerja, Kemandirian, Keyakinan terhadap profesi dan Dedikasi profesi. Lingkungan kerja (X₃) dengan Indikator: Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Getaran mekanis, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan dan Hubungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai peranan kepemimpinan, profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 2 sumatera barat. Untuk kajian normalitas data diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 yaitu 0,348 untuk semua variabel. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda. Pengujian multikolinearitas dari data penelitian ini adalah untuk mengkaji interkorelasi data dari masing-masing variabel dimana nilai-nilai yang dianalisis adalah tolerance dan VIF dengan ketentuan masing-masing lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10. Setelah dilakukan pengujian dapat diketahui bahwa semua nilai tolerance > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memprediksi nilai variabel terikat terhadap variabel bebas, seperti terlihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Koefisien regresi kepemimpinan, profesionalisme, lingkungan kerja dan kinerja guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,565	4,815		2,402	,020
	x1	,605	,230	,339	2,626	,011
	x2	,849	,458	,424	1,852	,069
	x3	,162	,216	,151	,751	,456

a. Dependent Variable: y Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah 2019

$$Y = 11,565 + 0,605 X_1 + 0,849 X_2 + 0,162 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi didapat nilai konstantasebesar 11,565. Ini berarti bahwa jika kita abaikan semua variabel yang ada atau dianggap bernilai nol maka kinerja guru masih akan tetap ada sebesar angka konstanta tersebut.

Variabel X1 memiliki nilai b sebesar 0,605 dengan slot yang positif. Artinya kepemimpinan mempunyai arah peran atau pengaruh yang searah terhadap kinerja. Jika kepemimpinan meningkat sebesar satu unit atau satu satuan maka akan mampu meningkatkan kinerja sebesar 0,605. Begitupun sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka akan ikut berperan untuk menurunkan kinerja pula sebesar angka yang sama.

Variabel X2 memiliki nilai b sebesar 0,849 dengan slot yang positif. Artinya profesionalitas mempunyai arah peran atau pengaruh yang searah terhadap kinerja. Jika profesionalitas meningkat sebesar satu unit atau satu satuan maka akan mampu meningkatkan kinerja sebesar 0,849. Begitupun sebaliknya jika profesioalitas

menurun maka akan ikut berperan untuk menurunkan kinerja pula sebesar angka yang sama.

Variabel X3 memiliki nilai b sebesar 0,162 dengan slot yang positif. Artinya lingkungan kerja mempunyai arah peran atau pengaruh yang searah terhadap kinerja. Jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu unit atau satu satuan maka akan mampu meningkatkan kinerja sebesar 0,605. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka akan ikut berperan untuk menurunkan kinerja pula sebesar angka yang sama.

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,626 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011, dikarenakan taraf angka signifikan lebih kecil dari alpha ($0,011 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Hendriady De Keizer, 2017), (Ismail, 2017), (Hariyanto, 2017), (Rustamaji et al., 2017), tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja,

hasil yang ditemukan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Ruhamak, n.d.)

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel profesionalisme sebesar 1,852 dengan tingkat signifikan sebesar 0,069, dikarenakan taraf angka signifikan lebih besar dari alpha ($0,069 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki peranan tidak signifikan terhadap kinerja guru namun berperan positif. Berperan positif artinya jika profesionalitas guru meningkat sebesar satu satuan atau satu unit maka kinerja guru akan ikut meningkat pula sebesar nilai betanya, begitu pula sebaliknya. Hasil analisis ini bertolak belakang dengan teori dan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asmin Supriyono, 2017), (Anggun Retha Armani, 2017), (Turangan, 2017) mengenai peranan profesionalisme terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa profesionalisme berperan positif dalam meningkatkan kinerja.

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan sebesar 0,456, dikarenakan taraf angka signifikan lebih besar dari alpha ($0,456 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan positif pada kinerja guru namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori dan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh (Ferdinand Leuhery dan Agnes Jeane Manuhutu, 2018), (Sari, 2018), (Bella Shandy, 2017), (Hanifah, 2015) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja.

Dari hasil uji regresi dan uji t di atas dapat kita lihat bahwa fenomena yang terjadi di SMAN 2 Sumatera Barat dalam hal peningkatan kinerja guru, peran dari kepemimpinan positif dan signifikan. Sementara profesionalitas dan lingkungan kerja meskipun berperan positif namun tidak signifikan. Artinya profesionalitas dan lingkungan tidak berperan kuat bagi kinerja guru di sekolah tersebut. Justru yang memberikan peranan kuat dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan. Maka kepemimpinan sekolah yang dalam hal ini dipegang oleh kepala sekolah haruslah yang benar-benar mempunyai kemampuan dan kompetensi yang baik dalam memimpin. Hal ini menindikasikan bahwa kepemimpinan benar-benar menjadi acuan dan figur power dalam upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika mereka mendapatkan pemimpin yang baik maka kinerja mereka akan sangat baik pula. Begitu juga sebaliknya jika mereka mendapat pemimpin yang tidak baik.

Untuk melihat sebesar apa besar variabel kepemimpinan, profesionalisme dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja guru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Pengujian Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,766	3,54657

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kemampuan kepemimpinan, profesionalitas, dan lingkungan dapat menjelaskan kinerja guru secara keseluruhan cukup besar yaitu sebesar 0,778 atau 77,8%. Artinya hanya 22,2% di luar ketiga variabel tersebut yang mempunyai peranan untuk mempengaruhi kinerja guru di SMAN 2 Sumatera Barat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja Guru SMAN 2 Sumatera Barat. Profesionalisme berperan positif namun tidak signifikan dalam meningkatkan Kinerja Guru SMAN 2 Sumatera Barat namun tidak signifikan. Lingkungan Kerja berperan positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Sumatera Barat namun tidak signifikan.

Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain dalam melihat kinerja guru seperti religiusitas, komitmen dan lainnya. Peneliti berikutnya juga bisa melakukan replikatif dari penelitian ini untuk menemukan kembali mengapa profesionalitas dan lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Anggun Retha Armani, M. (2017). Economic Education Analysis Journal. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70–82.

Asmin Supriyono. (2017). The Influence Of Pedagogic , Professional Competency , And Work Motivation Onteacher Performance Of. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, 1–12.

Bella Shandy, S. R. (2017). Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung, 218–228.

Ferdi Leuhery dan Agnes Jeane Manuhutu. (2018). Pengaruh Perilaku

Kepemimpinan Berorientasi Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis*, 2(2).

Hanifah, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar, 21(2), 167–177.

Hariyanto, P. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT.Top and Top Apparel di Wonogiri)*.

Hendriady De Keizer, D. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi , Dan Icb Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 14–25.

Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru sd negeri, 24(1), 60–69.

Kolondam, G. S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 7 Manado* .

Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan, 9(3).

Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (n.d.). (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1–22.

Rustamaji, A. C. P., Purwana, D., & Corry Yohana. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 5(2).

Sari, P. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri 10 muaro jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1).

Turangan, J. K. (2017). No Tithe Influence Of Competence, Work Discipline And Professionalism On Teacher Performance In Sma Negeri 1 Manadotle, 5(2), 1402–1411.

FORUM KEUANGAN DAN BISNIS (FKBI) VII 2019
CALL FOR PAPERS "IS GOOD GOVERNANCE GOOD FOR BUSINESS?"
ISSN :



SERTIFIKAT

diberikan kepada:

Fitri Yeni

sebagai

Presenter & Penulis

PERANAN KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMAN 2 SUMATERA BARAT

pada acara Call for Papers
“Is Good Governance Good for Business?”
yang diselenggarakan di Sukajadi Hotel Bandung
hari Rabu tanggal 7 Agustus 2019

Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Indonesia,



Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P.
196206071987031002

Ketua Pelaksana
Forum Keuangan dan Bisnis Indonesia VII,

[Signature]
forum
keuangan
& bisnis
indonesia

Dr. Hj. Ida Farida Adi Prawira, S.E., M.Si.
197712102014042001

