CAKRAWALA
Management Business Journal [CM-BJ] Volume 2 Nomor 2 November Tahun 2019

PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI PENGELOLAAN KEUANGAN SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 1 DAN SMAN 68 JAKARTA PUSAT

Hadijah
Program Magister Akuntansi Universitas Gunadarma Jakarta

Correspondece Email: barry.santoso@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan sekolah serta motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat.

Pendekatan penelitian adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan asosiatif. data diperoleh menggunakan kuesioner. Populasi adalah 82 orang guru SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat, menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yaitu analisis statistik regresi linier berganda.

Hasil penelitian, secara parsial variabel akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja guru. variabel transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan variabel akuntabilitas, transparansi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun kemampuan variabel akuntabilitas, transparansi, dan motivasi menjelaskan perubahan kinerja guru adalah sebesar 58,4%. Diantara ketiga variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi dengan demikian motivasi sangat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.

ABSTRACT

This study aims to understand accountability and improve financial management as well as partial and simultaneous motivation for teacher performance in SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta.

The research approach is a quantitative and associative quantitative approach. Data obtained using a questionnaire. The population is 82 teachers of SMAN 1 and SMAN 68, Central Jakarta, using saturated sample techniques. Data analysis technique is statistical analysis of multiple linear regression.

The results of the study, partially the accountability variable has a positive effect on teacher performance. Transparency variable does not significantly influence teacher performance. The motivation variable partially has a significant effect on performance. Simultaneously the accountability, transparency and motivation variables significantly influence teacher performance. The ability of accountability, transparency, and motivation to explain changes in teacher performance is 58.4%. Among the three variables that most dominant influence teacher performance is motivation, thus motivation is very helpful for teachers in improving their performance.

Keywords: ***accountability, transparency, motivation, financial, management***

PENDAHULUAN

Salah satu komponen pendidikan yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan rencana strategis tersebut adalah guru. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat menentukan kemajuan pendidikan di Indonesia. Peranan penting dari semua persoalan pendidikan guru merupakan faktor utama. Undang – Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara jelas menyatakan bahwa kewajiban seorang tenaga pendidik (guru) adalah mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, karenanya seorang guru pada akhirnya dituntut memiliki kompetensi yang dapat mendukung kinerja yang baik dan profesional.

Kinerja guru dapat dilihat dari proses pembelajaran, mengingat proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan. Kinerja guru menjadi tuntutan penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, juga secara jelas telah menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.

Men.Pan. No. 16 (2009) menyatakan kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerja. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan.

Secara teoritis, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, salah satunya adalah kemampuan manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah berperan penting dalam proses pengadministrasian suatu lembaga sekolah, dimana salah satunya mencakup aspek keuangan. Keuangan dan pembiayaan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam suatu manajemen pendidikan. Dengan kata lain, mengingat setiap kegiatan sekolah memerlukan biaya, komponen keuangan dan pembiayaan ini perlu dikelola secara lebih efektif, efisien, transparan dan akuntabel, agar dana yang ada dapat menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah, serta sesuai dengan tuntutan seluruh *stakeholders* yang ada.

PP No. 48 Tahun 2008 menyebutkan bahwa prinsip transparansi dalam pengelolaan dana pendidikan dilakukan dengan memenuhi asas kepatutan dan tata kelola yang baik oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan satuan pendidikan. Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi keuangan sekolah memberikan akses kepada *stakeholders* terkait pengelolaan keuangan sekolah. Laporan ini secara tidak langsung mencakup pelaksanaan program-program sekolah yang tercantum dalam laporan sumber maupun penggunaan dana.

Sekolah diharapkan memiliki laporan pertanggungjawaban, termasuk laporan keuangan sekolah yang terdiri dari neraca, laporan surplus defisit, laporan arus kas, serta perhitungan biaya yang dihabiskan oleh tiap siswa.Pelayanan dan penyediaan pendidikan, terjadi persaingan antara sekolah swasta dan publik (dalam hal ini sekolah negeri). Persaingan itu seringkali tidak diiringi dengan peningkatan kualitas sekolah yang bersangkutan, baik pengajar, sarana dan prasarana, maupun lulusan sekolah itu sendiri. Terbatasnya alokasi dana dari Pemerintah adalah salah satu kendala yang tak urungdan perubahan. Model ini juga menjelaskan bahwa kinerja individu dan organisasi dipengaruhioleh motivasi, sedangkan terbentuknya motivasi didasarkan pada variable kebutuhan dan nilaiindividu. Setiap orang mempunyai kebutuhan dan nilai tertentu, kebutuhan tersebut mungkinberkembang atau berbeda antara waktu yang lalu dan sekarang. Demikian juga, dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan (Wahyudin, 2009:2).

Akuntabilitas publik merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja ekonomi sektor publik sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh *stakeholders*. Akuntabilitas menurut Halim (2012: 255) adalah pertanggungjawaban yang dilakukan oleh seseorang atau suatu lembaga atas segala tindakannya yang ditujukan kepada yang memberi wewenang. Sedangkan PP No. 48 Tahun 2008 menyebutkan bahwa prinsip akuntabilitas publik dalam pengelolaan dana pendidikan dilakukan dengan memberikan pertanggungjawaban atas kegiatan yang dijalankan oleh penyelenggara atau satuan pendidikan kepada pemangku kepentingan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Akuntabilitas ini memberikan pertanggungjawaban atas program-program yang dilaksanakan dalam sektor publik termasuk sekolah kepada *stakeholders* sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan.

Akuntabilitas publik merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja ekonomi sektor publik sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh *stakeholders*. Akuntabilitas menurut Halim (2012: 255) adalah pertanggungjawaban yang dilakukan oleh seseorang atau suatu lembaga atas segala tindakannya yang ditujukan kepada yang memberi wewenang. Sedangkan PP No. 48 Tahun 2008 menyebutkan bahwa prinsip akuntabilitas publik dalam pengelolaan dana pendidikan dilakukan dengan memberikan pertanggungjawaban atas kegiatan yang dijalankan oleh penyelenggara atau satuan pendidikan kepada pemangku kepentingan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Akuntabilitas ini memberikan pertanggungjawaban atas program-program yang dilaksanakan dalam sektor publik termasuk sekolah kepada *stakeholders* sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan. Disamping prinsip transparansi maupun akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sekolah, motivasi kerja juga memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

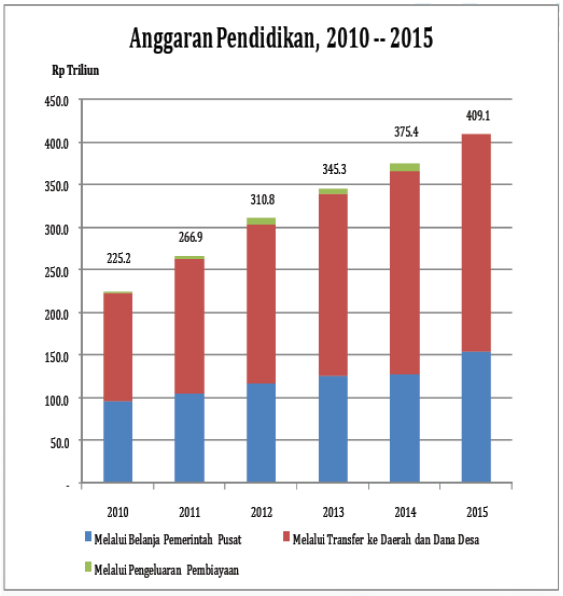
Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha.

Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Berkaitan dengan anggaran pendidikan, pemerintah dalam APBN mengalokasikan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya sebesar 20 persen dari APBN, sebagaimana yang diamanatkan dalam Amendemen keempat UUD 1945 Pasal 31 ayat (4). Dana ini akan digunakan untuk meningkatkan akses pendidikan yang berkualitas, terjangkau, relevan, dan efisien.

Berdasarkan data yang ada, anggaran untuk pendidikan selalu meningkat dari tahun ke tahun. Dalam lima tahun, terjadi peningkatan anggaran pendidikan yang sangat signifikan, lebih dari 100%. Dari dana tersebut sebagian besar diperuntukkan untuk pendidikan dasar dan pendidikan tinggi.



Sumber : www.anggaran.depkeu.go.id *(diakses, 13 Agustus 2016)*

Gambar 1
Anggaran Pendidikan Tahun 2010-2015

Anggaran pendidikan telah mencapai 20% dari APBN, akan tetapi tidak disertai peningkatan kesadaran dan kemampuan pengelolaan alokasi anggaran pendidikan, justru hal tersebut hanya membuka peluang korupsi dan pemborosan. Pengelolaan pembiayaan pendidikan khususnya pengelolaan keuangan sekolah mempunyai indikator yaitu variasi sumber, alokasi dana, kecukupan dana dan prinsip pengelolaan dana. Salah satu bagian dari

pengelolaan keuangan sekolah yaitu prinsip pengelolaan dana merupakan bagian dari indikator *good public governance,* Renstra Ditjen Dikmen 2010-2014, dan Reformasi birokrasi Kemdikbud. Prinsip pengelolaan ini terdapat dalam Peraturan Pemerintah No 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan. Prinsip yang melandasi pengelolaan dana pendidikan adalah prinsip keadilan, prinsip efisiensi, prinsip transparansi, dan prinsip akuntabilitas publik.

Prinsip keadilan dilakukan dengan memberikan akses pelayanan pendidikan yang seluas-luasnya dan merata kepada peserta didik atau calon peserta didik, tanpa membedakan latar belakang suku, ras, agama, jenis kelamin, dan kemampuan atau status sosial – ekonomi (PP No 48 Tahun 2008). Meningkatnya pembiayaan pendidikan yang berkeadilan ditandai dengan meningkatnya proporsi peserta didik yang mendapatkan beasiswa bagi keluarga miskin untuk jenjang pendidikan dasar sampai dengan perguruan tinggi (Renstra Ditjen Dikmen, 2013:35). Efisiensi dalam pengelolaan dana pendidikan dilakukan dengan mengoptimalkan akses, mutu, relevansi, dan daya saing pelayanan pendidikan (PP No. 48 Tahun 2008). Efisiensi pada dunia pendidikan memiliki kaitan antara pendayagunaan sumber-sumber pendidikan yang terbatas untuk mencapai optimalisasi yang tinggi. Dalam pembiayaan pendidikan, efisiensi akan ditentukan oleh ketepatan pendayagunaan anggaran pendidikan dengan memberikan prioritas pada faktor – faktor input pendidikan yang dapat mengacu pencapaian prestasi peserta didik.

Pengelolaan Keuangan Sekolah

Dalam dunia pendidikan, masalah mengelola keuangan sangat penting, seperti halnya masalah produksi dan pemasaran dalam mencapai tujuan organisasi. Kegagalan dalam memperoleh dana dapat mempengaruhi kegiatan operasional sehingga berdampak buruk bagi kelangsungan hidup organisasi. Dari pengambaran tersebut, tampak bahwa pengelolaan keuangan memberi pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sri Minarti (2011:213), “Pengelolaan ataupun manajemen keuangan dapat diartikan sebagai suatu proses melakukan kegiatan mengatur keuangan dengan menggerakan tenaga orang lain, dengan mempertimbangkan aspek efektivitas dan efisiensi yang berkaitan dengan perolehan, pendanaan, dan pengelolaan aktiva dengan beberapa tujuan menyeluruh dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai dengan pengawasan.” Mulyono (2010:181) mendefinisikan bahwa manajemen keuangan sekolah adalah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan/diusahakan secara sengaja dan sungguh-sungguh, serta pembinaan secara kontinyu terhadap biaya operasional sekolah sehingga kegiatan pendidikan lebih efektif dan efisien serta membantu pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh di atas mengenai pengertian manajemen keuangan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen keuangan sekolah adalah proses mendayagunakan sumber dana yang didapatkan untuk pencapaian tujuan sekolah.

Manajemen atau pengelolaan keuangan sekolah harus memperhatikan beberapa prinsip, yaitu:

a. Transparansi berarti keterbukaan, yaitu dalam bidang manajemen keterbukaan terhadap melakukan suatu program atau kegiatan. Dalam lembaga pendidikan sangat diperlukan keterbukaan dalam manajemen keuangan untuk mengetahui sumber pendapat, penggunaan dana, dan pertanggungjawabannya.
b. Akuntabilitas merupakan kondisi seseorang yang dapat dinilai oleh orang lain karena hasil kerjanya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ada tiga pilar utama dalam menciptakan akuntabilitas, yaitu adanya transparansi para penyelenggara sekolah dengan menerima masukan dan mengikutsertakan komponen sekolah dalam mengelola kegiatan, standar kerja yang dapat diukur dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenangnya.
c. Efektifitas adalah penyacapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam manajemen keuangan dikatakan efektif jika kegiatan yang dilakukan dapat mengatur keuangan untuk membiaya aktivitas sesuai tujuan lembaga dengan keluaran yang diharapkan.
d. Efisiensi berkaitan dengan kuantitas dari hasil kegiatan yang dilaksanakan. Efisiensi merupakan perbandingan antara masukan dan keluaran yang meliputi dana, daya, dan waktu. Perbandingan tersebut dapat dilihat dari dua hal, yaitu segi penggunaan waktu, tenaga, dan biaya, dan hasil. (Ma'mur, 2012:218)

Akuntabilitas

Menurut Bastian (2010:385) mengemukakan Akuntabilitas Publik adalah: " Akuntabilitas Publik adalah kewajiban agen untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*)". Menurut Renyowijoyo (2013:14) akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah *(principal)* yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Berdasarkan teori diatas dapat dikatakan bahwa Akuntabilitas Publik merupakan bagian perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber-sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

Akuntabilitas sangat penting untuk mempertanggung jawabkan setiap program/kebijakan baik secara proses atau hasilnya. Di sisi lain, partisipasi pimpinan dan masyarakat sebagai pemangku kepentingan, diperlukan untuk menciptakan akuntabilitas dalam penyusunan dan pengawasan anggaran.

Indikator akuntabilitas dalam penelitian Raeni dan Rediana (2014:16) meliputi:

a. Keterlibatan semua pihak dalam penetapan APBS.
b. Kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur atau rencana pelaksanaan yang telah disepakati.
c. Adanya *output* dan *outcome* yang terukur.
d. Adanya laporan keuangan periodik.
e. Adanya pertanggungjawaban tahunan.

Transparansi

Menurut Abidin (2004) dalam Utama dan Setiyani (2014), transparansi juga dapat diartikan bahwa "informasi yang berkaitan dengan organisasi tersedia secara mudah dan bebas serta bisa diakses oleh mereka yang terkena dampak kebijakan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Selain itu, informasi yang cukup berkaitan dengan kinerja lembaga tersedia dan disajikan dalam bentuk atau media yang mudah dipahami".

Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi dibangun di atas dasar arus informasi yang bebas, seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau.

Transparansi penyelenggaraan pemerintah daerah dalam hubungannya dengan pemerintah daerah perlu kiranya perhatian terhadap beberapa hal berikut; (1) publikasi dan sosialisasi kebijakan-kebijakan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, (2) publikasi dan sosialisasi regulasi yang dikeluarkan pemerintah daerah tentang berbagai perizinan dan prosedurnya, (3) publikasi dan sosialisasi tentang prosedur dan tata kerja dari pemerintah daerah, (4) transparansi dalam penawaran dan penetapan tender atau kontrak proyek-proyek pemerintah daerah kepada pihak ketiga, (5) kesempatan masyarakat untuk mengakses informasi yang jujur, benar dan tidak diskriminatif dari pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Transparansi sekolah dalam penelitian Raeni (2014) ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut:

a. Keterbukaan kebijakan anggaran sekolah.
b. Keterbukaan dokumen anggaran sekolah.
c. Keterbukaan laporan pertanggungjawaban.
d. Akses informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh, dan tepat waktu.

Motivasi

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2007) adalah sebagai berikut : "Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tujuan organisasi. "

Motivasi menurut Rivai (2008), "serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi juga memiliki beberapa indikator, yaitu kompensasi, promosi dan lingkungan. "

Bertolak dari arti kata motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya baik dari dalam diri sendiri ataupun dorongan luar. Dalam penelitian ini motivasi kerja guru dapat dilihat dari:

1) Kebutuhan akan prestasi
2) Kebutuhan akan afiliasi
3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Suharsaputra dalam Mujiono, 2010). Ditambahkan oleh Rivai (2004), kinerja guru merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 20 menjelaskan, bahwa dalam melaksanakan tugas yang profesional, guru berkewajiban: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kegiatan yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut Undang – undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Kinerja Guru (APKG). Alat Penilaian Kemampuan Guru meliputi: (1) merencanakan pembelajaran, (2) Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, (3) Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas (Depdiknas, 2008), yaitu:

1) Perencanaan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur – unsur atau komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

a. identitas silabus,
b. standar kompetensi,
c. standar kompetensi (SK),
d. kompetensi dasar (KD),
e. materi pembelajaran,
f. kegiatan pembelajaran,
g. indikator,
h. alokasi waktu,
i. sumber pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat (RPP), yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus ditandai oleh adanya komponen – komponen, yaitu:

a. identitas RPP,
b. standar kompetensi (SK),
c. kompetensi dasar (KD),
d. indikator,
e. tujuan pembelajaran,
f. materi pembelajaran,
g. metode pembelajaran,
h. langkah-langkah kegiatan,
i. sumber pembelajaran,
j. penilaian.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas serta tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, meliputi:

a. Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas untuk mewujudkan proses pembelajaran di kelas untuk mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas, seperti pelaksanaan piket

kebersihan kelas, ketepatan wakru masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b. Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, media audio visual. Kemampuan guru dalam penggunaan media dan sumber belajar lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada disekitar sekolahnya, seperti memanfaatkan media yang sudah ada.

c. Penggunaan metode pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab, metode diskusi dipadukan dengan penugasan dan sebagainya.

3) Evaluasi atau penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik – baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Sehingga akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan serta motivasi dapat ikut mempengaruhi kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan pada responden. Penyebaran kuesioner dan pengumpulan dilakukan di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat yang berjumlah 82 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampel jenuh*. Teknik analisis data dalam tesis ini menggunakan metoda deskriptif kuantitatif dan analisis statistik regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%. Pada pengujian instrumen menggunakan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan untuk variabel akuntabilitas, transparansi, motivasi dan kinerja guru memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan valid. Sedangkan keempat variabel

tersebut memiliki nilai *cronbach alpha*> 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel.

Uji asumsi klasik dilakukan setelah pengujian intrumen dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,877 dan signifikan pada 0,425 dengan *Asymp.Sig* lebih besar dari *Alpha* 5% (α>0,05), maka dapat dinyatakan bahwa data telah memenuhi syarat normalitas sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Pada uji heterokedastisitas menunjukkan grafik scaterplot tidak membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit tetapi titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas atau dapat disebut homoskesdatisitas.

Tabel 1

Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Akuntabilitas	.475	2.105
	Transparansi	.575	1.740
	Motivasi	.738	1.356

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah (2017)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebihdari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebihdari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 2.

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	Sig.
(Constant)	3.860	1.114	.269
Akuntabilitas	.199	2.387	.019
Transparansi	.073	.750	.456
Motivasi	.547	6.940	.000
Adjusted R Square		.584	
F Table		38.878	
Prob.		.000	

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 2 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3{,}860 + 0{,}199X_1 + 0{,}073X_2 + 0{,}547X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 3,860, Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan variabel akuntabilitas, transparansi dan motivasi, maka nilai kinerja guru akan sebesar konstanta atau tetap. Atau jika variabel akuntabilitas, transparansi dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja guru adalah sebesar 3,860 satuan.
b. Koefisien X_1 (b_1) = 0,199 menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, jika variabel akuntabilitas ditingkatkan satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,199 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
c. Koefisien X_2 (b_2) = 0,073 menunjukkan bahwa variabel transparansi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, jika variabel transparansi ditingkatkan satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,073 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
d. Koefisien X_3 (b_3) = 0,547 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, jika variabel motivasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,547 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Simultan

Seperti yang tertera pada Tabel 2 nilai F_{hitung}sebesar 38,878 dengan tingkat signifikansi = 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan α = 5%, nilai F_{tabel} yakni 2,72. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan Ha diterima. Dengan demikian karena F_{hitung} 38,878 > F_{tabel} 2,72 akuntabilitas, transparansi dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru. Hal ini berarti kinerja guru dapat dipengaruhi oleh akuntabilitas, transparansi, dan motivasi.

Uji Parsial (t)

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa :

1) Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Guru
   Variabel akuntabilitas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,387 > t_{tabel} 1,991. Dengan demikian akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sekolah di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat menjadi faktor dari meningkatnya kinerja guru.
2) Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Guru

Variabel transparansi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,456 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung}0,750 < t_{tabel} 1,991. Hal ini berarti transparansi dalam pengelolaan keuangan sekolah di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat tidak berdampak signifikan terhadap kinerja guru.

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung}6,940> t_{tabel} 1,991. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi yang positif dari guru akan berdampak signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat.

Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square* (Ghozali, 2007:86), diperoleh sebesar 0,584. Hal ini berarti 58,4% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel akuntabilitas, transparansi dan motivasi. Sedangkan sisanya 41.6% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai *sig*. 0,019 (lebih kecil dari α = 0,05) dan t_{hitung} 2,387> t_{tabel} 1,991. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Wandari dkk (2015) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas pengelolaan keuangan sekolah secara parsial memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Secara teoritis, optimalisasi kinerja manajemen dan karyawan mendapat dukungan penuh dari penerapan prinsip akuntabilitas. Apabila penerapan dan pelaksanaan pertanggungjawaban mengenai sumber – sumber dan penggunaan dana, capaian suatu program, serta kebijakan yang dilaksanakan telah sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja guru akan meningkat.

Akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sekolah secara langsung mempengaruhi kinerja guru dalam membuat perencanaan pembelajaran setiap mau mengajar. Demikian pula dalam proses pembelajaran di sekolah, guru dipengaruhi oleh keterlibatannya dalam penyusunan RAPBS.

Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dilihat nilai *sig.* 0,456 (lebih besar dari α = 0,05) serta t_{hitung} 0,750< t_{tabel} 1,991. Hal ini berarti bahwa kinerja guru tidak dapat dipengaruhi oleh transparansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utama dan Setiyani (2014) yang penelitiannya membuktikan bahwa transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk menghindari pengalokasian anggaran yang buruk diperlukan suatu sistem kinerja anggara berkonsep *value for money*. Artinya penyusunan, pembahasan, penetapan sampai pengawasan pelaksanaan anggaran tidak cukup dengan hanya melihat besar kecilnya anggaran yang merupakan masukan, tapi juga harus memperhatikan kinerja anggaran tersebut yang meliputi capaian kinerja, keluaran, hasil dan manfaat serta tepat tidaknya kelompok sasaran kegiatan yang dibiayai anggaran.

Meskipun dalam pengelolaan keuangan sekolah menetapkan prinsip transparansi, dimana pihak sekolah selalu terbuka dalam setiap kebijakan berkaitan dengan RAPBS. Selain itu pihak sekolah sering berkomunikasi dengan siswa, orang tua siswa, dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan keuangan sekolah. Pihak sekolah memberikan akses kepada pihak terkait terhadap dokumen – dokumen yang berkaitan dengan RAPBS dan laporan disampaikan kepada semua pihak baik guru, komite maupun orang tua siswa. Namun hal tersebut ternyata tidak memberikan dampak yang signifikan bagi kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dilihat nilai *sig.* 0,000 (lebih kecil dari α = 0,05) dan t_{hitung} 6,940> t_{tabel}1,991. Hasil penelitian ini sesuai Mishan (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Guru yang memiliki motivasi yang positif seperti memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan, memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan, guru dapat menjalin hubungan baik dengan peserta didik, teman sejawat, atasan dan orang tua/wali.

Motivasi yang positif juga karena merasa senang sebagai guru mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi mengajar selama ini, guru memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik, mempunyai wewenang untuk memilih sumber belajar, metode dan media pembelajaran yang tepat dan motivasi mendapatkan kedudukan yang lebih baik. Keseluruhan indikator dari motivasi tersebut berdampak secara signifikan terhadap meningkatnya kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat.

Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 (lebih kecil dari α= 0,05). Adapun kemampuan variabel akuntabilitas, transparansi, dan motivasi menjelaskan perubahan kinerja guru adalah sebesar 58,4% dan sisanya disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Dari ketiga variabel tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi berdasarkan nilai koefisien regresi maupun tingkat signifikansi t_{hitung} dari variabel motivasi lebih tinggi dibandingkan dengan variabel akuntabilitas dan transparansi. Dengan demikian motivasi dari guru sangat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Dengan kolaborasi dari variabel akuntabilitas, transparansi dalam pengelolaan keuangan sekolah serta adanya motivasi guru yang positif dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik, maka akan memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat.

KESIMPULAN

Variabel akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat. Akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sekolah secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan penggunaan dana sekolah yang sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan serta pihak sekolah selalu memberikan tanggapan dan tindak lanjut dan saran sehubungan dengan laporan keuangan sekolah.

Hasil uji hipotesis secara parsial disimpulkan bahwa variabel transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat. Meskipun pihak sekolah sering berkomunikasi dengan siswa, orang tua siswa, dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan keuangan sekolah, namun hal tersebut tidak berdampak langsung pada kinerja guru.

Hasil uji hipotesis secara parsial disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat. Dengan adanya motivasi yang positif dari guru karena memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan maka memberikan dampak yang signifikan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil uji hipotesis secara simultan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari akuntabilitas, transparansi, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 dan SMAN 68 Jakarta Pusat. Besarnya pengaruh dari akuntabilitas, transparansi dan motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 58,4%. Sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam tesis ini.

REKOMENDASI

Beberapa saran yang dapat disampaikan oleh penulis antara lain adalah : Sebaiknya pihak sekolah dapat meningkatkan akuntabilitasnya dalam pengelolaan keuangan sekolah dengan melibatkan orang tua/siswa dalam pembahasan konsep RAPBS, meningkatkan transparansinya dalam pengelolaan keuangan sekolah seperti meningkatkan komunikasi dengan siswa, orang tua siswa, dan komite sekolah dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan keuangan sekolah. Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi para guru dengan selalu memberikan kesempatan bagi para guru untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai

pelatihan. Dan para guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan membuat perencanaan pembelajaran yang lebih baik setiap mau mengajar.

DAFTAR REFERENSI

Bastian, Indra. 2010. Audit Sektor Publik. Jakart. Salemba Empat.

Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.

Halim, A. dan Muhammad Syam K. 2012. Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah. Jakarta. Salemba Empat.

Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Harshanty, Andina Widya. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen. *Tesis*. Surakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.

Ma‟mur Asmani Jamal, 2012. Tips Aplikasi Manajemen Sekolah. Yogyakarta. Diva Press.

Mulyono, 2010. Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan. Jogjakarta. Ar Ruzz Media.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Permendiknas No. 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan.

Permendiknas No. 66 Tahun 2013 tentang Standar Penilaian.

Renyowijoyo Muindro. 2013. Akuntansi Sektor Publik Organisasi Non Laba. Edisi 3. Jakarta. Penerbit Mitra Wacana Media.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins,Stephen P dan Judge. Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Utama Aditya Daniel dan Setiyani Rediana 2014. Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan.* Vol. IX, No. 2, Desember 2014. Hal. 100 – 114.

Wahyudin Agus.2009. Analisis Hubungan Motivasi, *Good Governance* Terhadap Kinerja Institusi Pendidikan Yang Dimoderasi Karakteristik Biografi. Jurnal Dinamika Akuntansi. Vol. 1, No. 1, Maret 2009, pp. 14-22.