

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI, *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA INSTITUSI PENDIDIKAN YANG DIMODERASI KARAKTERISTIK BIOGRAFI

Agus Wahyudin ✉

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
Gedung C6, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50229

Diterima: 4 November 2008. Disetujui: 3 Desember 2008. Dipublikasikan: Maret 2009

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris pengaruh karakteristik biografis terhadap hubungan antara motivasi, pemerintahan yang baik dan kinerja institusi pendidikan. Dalam model ini, variabel *moderating* variabel dan *dummy* digunakan untuk menjelaskan karakteristik biografis. Populasi dari penelitian ini adalah kepala sekolah SMA, SMP dan SD. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan *questionnaire*. Untuk menganalisis data, MRA dengan variabel *dummy* digunakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik biografis, terutama latar belakang pendidikan dan pengalaman bisa memoderasi hubungan antara motivasi, tata kelola perusahaan yang baik dan kinerja institusi.

Abstract

The objective of the research is to find out the empirical evidence about the influence of biographic characteristic on the correlation between motivation, good governance and education institution performance. This model uses moderating variable, and applies dummy variable to explain biographic characteristic. The population of this study are principles of senior high school, junior high school and elementary school. In collecting the sample, questionnaire was used. The research uses moderating regression analysis (MRA) with dummy variable for analyzing the data. The result of this research shows that biographic characteristic, especially education background and experiences can moderate the correlation between motivation, good corporate governance and institution performance.

© 2009 Universitas Negeri Semarang

Keywords: *good governance; motivation; biographic characteristic*

Pendahuluan

Desentralisasi dalam otonomi daerah berarti adanya pelimpahan wewenang dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah untuk menangani beberapa sektor, seperti sistem birokrasi pemerintahan, kesehatan, pendidikan, pariwisata, industri, dan sektor lainnya Bastian (2001). Salah satu sektor yang perlu mendapat perhatian serius adalah sektor pendidikan, mengingat pengelolaan sektor ini membutuhkan perspektif jangka panjang. Sektor pendidikan merupakan investasi jangka panjang dalam pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia agar mampu mengolah sumber daya alam secara optimal untuk kemajuan daerah. Dalam era otonomi daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota memiliki wewenang seluas-luasnya untuk mengembangkan sektor pendidikan.

Saat ini 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 (Rumtini & Jiyono, 1999; Sripujiningsih, 2002). 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 urung dan perubahan. Model ini juga menjelaskan bahwa kinerja individu dan organisasi dipengaruhi oleh motivasi, sedangkan terbentuknya motivasi didasarkan pada variable kebutuhan dan nilai individu. Setiap orang mempunyai kebutuhan dan nilai tertentu, kebutuhan tersebut mungkin berkembang atau berbeda antara waktu yang lalu dan sekarang. Demikian juga, dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan.

Kebutuhan individu, didasarkan pada Teori Maslow. Teori ini mengungkap bahwa kebutuhan manusia di bagi menjadi 5, yaitu Kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan otonomi serta kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan keamanan diantaranya mengungkap bahwa individu membutuhkan kepastian dalam segala hal, misalnya: dalam bekerja, kedudukan pekerjaan, dan keamanan terhadap ancaman yang disebabkan karena perubahan. Kebutuhan sosial, mengungkap bahwa individu membutuhkan untuk bertukar pikiran dengan teman, kesempatan bertemu dengan orang lain, memberikan bantuan. Kebutuhan harga diri mengungkap bahwa individu memerlukan rasa keberterimaan di lingkungan internal dan eksternal organisasi. Kebutuhan otonomi merupakan kesempatan untuk berpartisipasi, wewenang untuk dalam posisi, kesempatan bertindak dan berpikir mandiri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kesempatan untuk mengembangkan pribadi, kesempatan untuk berkreasi dan perasaan bangga.

Teori motivasi yang sesuai dengan konteks penelitian ini, bisa didasarkan pada teori motivasi berprestasi. Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robin (2000) merupakan teori yang menyatakan bahwa teori ini memfokus pada tiga kebutuhan yaitu: (1) Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) Kebutuhan akan kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian, (3) Kebutuhan akan afiliasi: Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan karib.

Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh dan mengendalikan orang-orang lain. Individu-individu dengan *nPow* tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditaruh ke dalam situasi kompetitif dan berorientasi-status, dan cenderung lebih peduli akan prestise dan memperoleh pengaruh terhadap orang-orang lain daripada kinerja yang efektif.

Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang-orang lain. Individu-individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.

Karakteristik individu merupakan ciri khas khusus yang terdapat dalam diri seseorang. Robin (2000) menjelaskan bahwa secara teoritis terdapat beberapa jenis karakteristik, misalnya karakteristik biografis dan karakteristik yang diperolehnya selama seseorang berkarya. Karakteristik biografis meliputi jenis kelamin, status kawin, banyaknya tanggungan, masa kerja. Karakteristik yang diperoleh selama seseorang berkarya dapat berupa kemampuan, kesesuaian pekerjaan kemampuan, pengalaman dalam bidang pekerjaannya, dll. Usia misalnya, selama ini dianggap bahwa kinerja karyawan dengan usia di atas 50 tahun menunjukkan kinerja yang rendah, akan tetapi hasil riset membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan kinerja.

Kemampuan teknis dalam pekerjaan juga merupakan karakteristik yang dimiliki oleh sumber daya manusia di organisasi. Hasil riset menunjukkan bahwa kemampuan teknis dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengalaman di bidang yang sama. Artinya secara teoritis saat

seseorang menerima pelatihan dan bekerja di bidang pekerjaan lebih lama maka secara otomatis akan mendukung tercapainya kinerja perusahaan, sebaliknya dengan kemampuan teknis yang minim, yang disebabkan karena kurangnya pelatihan dan masa kerja menyebabkan kinerja perusahaan menjadi turun.

Good governance atau tata kelola merupakan pedoman pengelolaan sebuah organisasi dengan orientasi terhadap para stakeholder merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja. Di pihak lain, motivasi yang timbul dalam setiap personel pelaksana tata kelola juga merupakan spirit terwujudnya kinerja organisasi yang sempurna. Berdasarkan teori perubahan organisasional hubungan antara tata kelola dan motivasi sangatlah berkaitan erat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam sebuah organisasi dilatarbelakangi oleh perubahan yang terdapat dari sistem organisasi dan yang berasal dari individu itu sendiri. Penelitian ini mencoba untuk mencari model yang terbaru mengenai pengaruh individu yang berwujud karakteristik individu sebagai variabel yang memoderasi. Artinya saat karakteristik ini memiliki tingkat kualitas yang lebih baik maka akan memperbaiki hubungan antara *good governance*, motivasi terhadap kinerja organisasi, atau justru sebaliknya yaitu memperlemah hubungan tersebut.

Metode

Penelitian atau studi ini bermaksud melakukan penerapan model terhadap motivasi dan *good governance* dengan kinerja institusi pendidikan khususnya pendidikan menengah, dengan variabel karakteristik biografi sebagai variabel *moderating*. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh eksekutif dari sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah tingkat atas serta sekolah menengah kejuruan se-kota Semarang. Sehingga diharapkan luaran dari penelitian ini akan dapat diperoleh suatu pengembangan teori mengenai hubungan antara *good governance* dengan kinerja institusi pendidikan.

Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel bertahap (*multistage sampling*) dengan tahapan: (1) Penentuan subyek (sekolah) penelitian di tingkat kabupaten/kota dipilih dengan teknik *Purposive sampling* berdasarkan pertimbangan populasi terjangkau yaitu kota Semarang, (2) Penentuan subyek (sekolah) di kecamatan dipilih dengan teknik *area sampling* berdasarkan wilayah yang terdiri dari satu kecamatan kota dan satu kecamatan pedesaan, (3) Penentuan sampel subyek penyelenggara sekolah (kepala sekolah) ditentukan berdasarkan *convenience sampling* yang didasarkan oleh kebijaksanaan Kantor Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi institusi pendidikan khususnya pendidikan menengah di Kota Semarang. sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi dari *good governance* yaitu akuntabilitas, transparansi, *responsibility* serta kewajaran dan kesetaraan. Variabel independen yang kedua adalah motivasi khususnya terkait dengan. Variabel *moderating* yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik biografi yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan.

Selanjutnya masing-masing variabel diukur dengan model skala *likert*. Untuk variabel dependen (kinerja organisasi) mengukur sikap yang menyatakan sangat tidak setuju, sampai dengan sangat setuju dengan skor 1 sampai dengan 5. Untuk variabel motivasi proses diukur dengan menggunakan instrumen milik Robin (2006). Skala sikap di bobot dengan skor 1 sampai dengan 5, yang menunjukkan sikap sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Variabel *moderating* menggunakan pilihannya dan tidak khusus untuk karakteristik individu (pertanyaan terbuka).

Sesuai dengan karakteristik penelitian yang dilakukan, data yang dihasilkan dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif untuk melihat kecenderungan-kecenderungan yang terjadi serta uji asumsi klasik dan normalitas. Sedangkan hipotesis penelitian ini akan diuji dengan MRA. Menurut Sekaran (1992) variabel *moderating* merupakan variabel yang mempunyai pengaruh (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan

variabel dependen. Sedangkan variabel *intervening* adalah variabel yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen. Dalam hal ini tingkat kepentingan penyajian laporan keuangan berlaku sebagai variabel *moderating* pada hubungan antara variabel *good governance* terhadap kinerja. Alat analisis uji Interaksi atau sering disebut *moderating regression analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Untuk analisis data pada p, digunakan *software SPSS for window released 11 programe*.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengolahan statistik deskriptif atas data yang terkumpul, dapat dilihat bahwa peserta terbanyak berasal dari Kecamatan Banyumanik yaitu 26 responden. Jumlah peserta sebanyak 128 dengan komposisi 87 peserta telah menerima pelatihan ataupun sosialisasi mengenai tata kelola sekolah yang didalamnya termasuk penatalaksanaan akuntansi pendidikan. Sedangkan 41 peserta belum pernah menerima pelatihan yang berkaitan dengan tata kelola.

Tabel 1. Daftar Keikutsertaan Pelatihan Tata Kelola Organisasi

Kecamatan	Pelatihan		Total
	tidak	ya	
Banyumanik	9	19	28
Candisari		8	8
Genuk		13	13
Gunungpati		18	18
Gayamsari	10	4	14
Mijen		9	9
Ngaliyan		1	1
Semarang barat	2		2
Semarang selatan	3	1	4
Semarang tengah	2	6	8
Semarang timur	12	6	18
Semarang utara	3		3
Tembalang		2	2
Total	41	87	128

Sumber: Data primer yang diolah (2008)

Untuk tingkat pendidikan, berdasarkan data dapat diketahui bahwa dari mereka yang hadir, nampak bahwa 55 penyelenggara sekolah telah menempuh studi pasca sarjana, sedangkan 73 memiliki gelar sarjana. Dengan proporsi demikian, memberikan gambaran bahwa tingkat pendidikan pasca sarjana telah menjadi hal yang menarik bagi para penyelenggara sekolah. Otomatis dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memberikan kontribusi yang cukup baik terhadap pengembangan kinerja organisasi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,8174. Angka ini menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan dengan jumlah 52 item dapat dipercaya sebagai alat ukur yang sesuai dan jawaban dari responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk variabel penelitian.

Untuk uji validitas digunakan korelasi *pearson* hasil menunjukkan untuk instrumen pe-

ngukuran *good governance*, satu item yaitu item pertanyaan nomor 1 memberikan nilai signifikansi di atas 0,05 sedangkan item lainnya menunjukkan nilai yang *valid*. Sedangkan untuk variabel motivasi terdapat 5 variabel yang tidak *valid* yaitu mtv 7, mtv 8, mtv 9, mtv 14 dan mtv 15 tetapi karena item ini merupakan item yang penting maka dijustifikasi untuk tidak dihilangkan. Alasan lain, adalah instrumen. Untuk kinerja organisasi menunjukkan semua instrumen pertanyaannya *valid* untuk semua item.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji secara grafis dan uji statistik. Hasil uji grafis menunjukkan bahwa histogram menunjukkan bahwa *residual standardized* atas regresi menunjukkan normal, dengan kecenderungan sedikit negatif. Untuk meyakinkan hasil pengujian ini maka dilakukan uji ulang tambahan menggunakan *normal probability plots*. Pada grafik *normal probability plots* titik-titik menyebar berhimpitan di sekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Sedangkan untuk uji kolmogorov-Smirnov dapat dilakukan dengan menggunakan analisis uji non-parametrik 1 KS *sample*. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov tampak bahwa nilai KS sebesar 0,651 dan tidak signifikan pada 0,05 (karena $p=0,791 >$ dari 0,05). Artinya *residual* dari regresi ini terdistribusi secara normal atau dengan kata lain *residual* berdistribusi normal. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk diteruskan.

Untuk mengetahui adanya multikol atau tidak digunakan matrik korelasi variabel-variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan data primer, menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independennya menunjukkan antara variabel interaksi *dummy* karakteristik biografi dan motivasi sebesar 26,2% sedangkan antara karakteristik biografi terhadap variabel *good governance* sebesar 36,0%. Karena korelasi ini masih di bawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji dilakukan dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menebara di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak maka dilakukan uji regresi interaksi, dan melihat hasil uji *partial* (uji t). Hasil pengolahan menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel *good governance* menunjukkan angka 4,328 dengan probabilitas sebesar 0,00. Hasil ini menunjukkan bahwa secara *partial* variabel *good governance* memberikan pengaruh secara *partial* terhadap kinerja organisasi. Artinya saat variabel lain dianggap tidak ada maka variabel *good governance* memberikan pengaruh kepada kinerja organisasi. Sehingga H_0 diterima, yang selanjutnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>		<i>t</i>	<i>Sig</i>
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Beta</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
1 (Tetapan)	55,898	9,359		5,973	0,000
TTL.GG	0,586	0,135	0,417	4,328	0,000
TTL.MOT	-0,244	0,163	-0,140	-1,497	0,137

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa untuk variabel motivasi nilai t hitung sebesar -1,497 dan nilai probabilitas sebesar 0,137. Hasil ini memberikan indikasi bahwa pada sampel penelitian ini motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Padahal secara teoritis terhadap hubungan antara motivasi terhadap kinerja organisasi. Untuk mengeta-

hui lebih lanjut, maka variabel motivasi di *breakdown* menjadi 3 indikator pembentuk motivasi proses, yaitu kebutuhan berprestasi (*nAch*), kebutuhan kekuasaan (*nPow*) serta kebutuhan afiasi (*nAff*). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa untuk ketiga jenis motivasi menunjukkan nilai probabilitas di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga jenis motivasi ini tidak berpengaruh secara signifikan atas kinerja organisasi.

Untuk menguji pernyataan terdapat pengaruh interaksi karakteristik biografi (sebagai variabel moderasi) terhadap hubungan antara motivasi, *good corporate governance* terhadap kinerja penyelenggara sekolah maka digunakan metode MRA dengan variabel *moderating* berbentuk *dummy*. Model regresi yang dipergunakan untuk interaksi yang menggunakan variabel *dummy* adalah model *multiplicative*.

Hasil pengujian ANOVA menunjukkan secara simultan bahwa variabel *dummy* pelatihan, pendidikan serta variabel independen motivasi dan *good governance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan nilai $p < 0,05$ sehingga signifikan. Hasil ini berarti interaksi variabel *dummy* memperkuat hubungan antara variabel *good governance* dan motivasi terhadap kinerja organisasi. Sebagai tambahan, berdasarkan hasil pengujian regresi partial maka terbentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Organisasi} = 52,313 + 0,586 \text{ Good Governance} - 0,195 \text{ Motivasi} + 2,096(D.\text{educ. Dpelatihan}) - 1,162 D.\text{educ} + 4,078 D.\text{pelath} + e$$

Tabel 3. Hasil Uji *Multiple Regression Analysis*

Model	<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	Sig	
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>			
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Tetapan)	52,313	9,489		5,513	0,000
TTL.GG	0,564	0,133	0,402	4,222	0,000
TTL.MOT	-0,195	0,164	-0,111	-1,184	0,239
INTRK.DM	2,096	7,547	0,129	0,278	0,782
<i>D.EDUC</i>	-1,162	7,369	-0,071	-1,158	0,875
<i>D.PELATH</i>	4,078	1,678	0,236	2,430	0,017

a. *Dependent Variable TTLKO*

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil analisa menunjukkan bahwa hanya satu *additive dummy* yang signifikan yaitu *dummy* variabel pelatihan nilai *t* hitung sebesar 2,430. Artinya, jika yang lain dianggap konstan maka variabel ini memberikan pengaruh secara *partial* terhadap kinerja organisasi. Sedangkan untuk satu *additive dummy* edukasi atau pendidikan tidak signifikan. Untuk *dummy* multiplikatif (interaksi DM) tidak signifikan dan bertanda positif. Jika saja *dummy* multiplikatif ini signifikan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Dengan menganggap bahwa jika variabel motivasi dan *good governance* konstan, dan jika ketiga koefisien variabel *dummy* dijumlahkan +5,012 (2,096+1,162+4,078) yang berarti rata-rata kinerja organisasi responden yang memiliki pengalaman pelatihan dan tingkat pendidikan pasca sarjana lebih tinggi sebesar 5,012, yaitu antara perbedaan nilai -1,162 (perbedaan karena tingkat pendidikan) dan nilai 4,078 (perbedaan karena pengalaman pelatihan).

Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted r square* sebesar 0,229. Angka ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan sebesar 22,9% dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai *adjusted r square* sebesar di atas untuk data *crosssection* sudah cukup berarti, karena dalam riset *crosssection* biasanya nilai *adjusted r square*nya cenderung kecil. Pemakaian *adjusted r square* dalam menilai *goodness of fit* didasarkan karena pada *r square adjusted* jika variabel ditambah tidak akan mempengaruhi besaran nilainya. Hal ini berbeda dengan pemakaian *r*

square karena jika dalam model ditambahkan variabel independen lagi maka cenderung nilainya akan bertambah. Dengan melihat makna angka *goodness of fit* tersebut bisa kita katakan bahwa variasi dari variabel *good governance*, motivasi, serta variabel *moderating* tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan mampu menjelaskan 22,9% dari kinerja organisasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan pengujian ini terdapat kesimpulan yang tidak sesuai dengan teori perubahan organisasi, yaitu tidak terbuktinya motivasi tidak berpengaruh secara signifikan atas kinerja organisasi. Riset yang dilakukan oleh Mc Clelland dalam Robbin (2000) mendapatkan bahwa pe-raih prestasi tinggi memperbedakan diri mereka dari orang-orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat menca-pai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah-masalah, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang sedang-sedang tantangannya. Menurut teori Burke dan Litwin menunjukkan bahwa motivasi dibentuk dari 2 hal besar, yaitu: Kebutuhan individual dan *value*; Kewajiban atas tugas dan Ketrampilan individu. Selanjutnya motivasi ini akan membentuk kinerja individu dan kinerja organisasi. Dalam hal tidak berpengaruhnya motivasi terhadap ki-nerja organisasi, maka yang perlu untuk diteliti lebih lanjut individual *needs and value* serta *task requirements* serta *individual skill*. Mengapa hal ini menjadi penting, karena berdasarkan hasil obserbvasi selama kegiatan sosialisasi tata kelola organisasi melalui akuntansi pendidikan ter-ungkap bahwa sejauh ini hampir bisa dikatakan tuntutan untuk penyelenggara sekolah bertindak secara transparan dan akuntabel sangatlah kurang. Tidak adanya kewajiban untuk menyeleng-garakan organisasi sesuai dengan karakteristik *good governance* membuat para penyelenggara sekolah, kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Ukuran kinerja organisasi di penyeleng-gara sekolah sejauh ini tidak didasarkan pada berbagai perspektif yang seharusnya diperhatikan. Misalnya, perspektif konsumen.

Selama ini kinerja sekolah banyak dinilai berdasarkan indikator supervisi tertentu, yang bersifat partial. Contohnya penilaian kinerja kepala sekolah; penilaian supervisi pembiayaan; pe-nilaian supervisi pengelolaan sekolah. Berbagai instrumen digunakan secara terpisah, sehingga akan sulit untuk mengetahui apakah sekolah telah memiliki kinerja sesuai dengan harapan *stake-holders*. Lebih lanjut, berbagai instrumen tersebut banyak mewakili kepentingan dari *stakehol-der* dinas pendidikan. Chamidi (2004) menyampaikan bahwa mutu pendidikan sekolah sangat didukung oleh kinerja organisasi, sehingga mendukung penelitian ini.

Saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa lapisan masyarakat dengan tingkat ekonomi mene-ngah ke atas justru banyak menggunakan layanan pendidikan dari sektor swasta, walaupun masih terdapat sekolah negeri yang menjadi favorit, terutama di jenjang pendidikan tingkat menengah. Akan tetapi jika dipertimbangkan rasio antara sekolah favorit dengan sekolah non favorit, jelas bahwa sekolah favorit relatif sedikit dan tidak dapat digunakan sebagai sampel yang represen-tatif tentang kondisi sekolah negeri di Kota Semarang. Jumlah sekolah favorit di kota Semarang untuk tingkat pendidikan menengah sekitar 6 sekolah dengan label sekolah nasional, sedangkan sekolah negeri internasional hanya berjumlah 2. Kondisi ini sangat memacu persaingan antara sekolah swasta dan sekolah negeri, maka perlu dikaji lebih lanjut apakah kepentingan *stakeholder* yang lain sudah terpenuhi?. Hal ini sangat berbeda saat kita melihat pada sekolah swasta. Banyak sekolah yang lebih mengutamakan kepentingan *stakeholders* terutama konsumen. Karena sifat dari pendidikan adalah menjual jasa, maka kepuasan pelanggan menjadi hal yang penting. Ber-dasarkan uraian di atas, maka teori perubahan organisasi yang berlaku dilingkungan organisasi sektor privat tidak bisa berlaku di sektor publik (organisasi pemerintahan).

Berdasarkan hasil pengujian pula diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan dan pe-ngalaman pelatihan memberikan penguatan terhadap hubungan antara *good governance* dan motivasi terhadap kinerja organisasi secara simultan. Hal ini memberikan makna bahwa pada pengujian secara serentak, dari semua variabel independen memberikan pengaruh terhadap ki-

nerja organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Kusumawati (2006) yang memberikan bukti empiris bahwa pengungkapan *corporate governance* dalam perusahaan Publik akan meningkatkan profitabilitas organisasi. Secara teoritis profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan menghasilkan laba, di satu sisi pengungkapan *corporate governance* menunjukkan implementasi pemanfaatan *corporate governance*. Jadi sangatlah kuat dukungan atas hubungan *corporate governance* terhadap kinerja. Akan tetapi apakah *corporate governance* yang didukung dengan tingkat kepentingan yang tertentu atas penyajian laporan keuangan akan memberikan penguatan hubungan antara *corporate governance* terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebenarnya hubungan karakteristik biografi, seperti tingkat pendidikan, tingkat atau pengalaman pelatihan merupakan variabel yang bersifat *moderating*. Variabel ini justru dapat memperlemah atau memperkuat dalam hubungan yang sudah ada. Artinya tanpa variabel *moderating* pun sebenarnya variabel independen telah memiliki hubungan terhadap variabel dependen. Tetapi hubungan ini menjadi semakin kuat saat variabel *moderating* berperan sebagai variabel interaksi. Sehingga model yang tepat adalah model dengan karakteristik biografi memoderasi hubungan antara *good governance* dan motivasi terhadap kinerja organisasi.

Lebih lanjut menurut teori dikatakan bahwa mekanisme *good governance* dapat dilakukan dengan menggunakan mekanisme akuntansi. Hal ini menurut Jansen & Meckling (1976) & Watts & Zimmerman (1986) menyatakan bahwa laporan keuangan yang dibuat dengan angka-angka akuntansi diharapkan dapat meminimalkan konflik diantara pihak-pihak yang berkepentingan. Dengan laporan keuangan yang dilaporkan oleh agen sebagai pertanggungjawaban kinerjanya, *principal* dapat menilai, mengukur, dan mengawasi sampai sejauh mana agen tersebut bekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya, serta memberikan kompensasi ke agen. Akan tetapi, paradigma saat ini telah mengalami pergeseran dimana kepuasan yang harus terlayani adalah kepuasan dari *stakeholders* bukan lagi *stockholders*. Untuk organisasi seperti sekolah negeri, dimana *stakeholders* utama adalah kantor dinas pendidikan, tentunya tidaklah salah jika mengacu pada parameter kinerja yang ditetapkan *stakeholder* utama. Akan tetapi alangkah lebih baiknya jika mekanisme akuntansi juga diterapkan pada setiap entitas organisasi sekolah sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap *stakeholder* yang lain. Sejauh ini berdasarkan demografi responden, didapati bahwa untuk sekolah tingkat pendidikan dasar tidak memiliki tenaga administrasi atau akuntansi yang secara spesifik memiliki tugas dan kewenangan terhadap pencatatan pendapatan dan beban sekolah, semua kegiatan ini dilakukan oleh kepala sekolah atau guru. Secara teoritis, dapat ditarik sebuah kesimpulan sementara bahwa hal ini merupakan distorsi dari fungsi tenaga edukatif. Untuk jenjang pendidikan menengah, mereka telah memiliki tenaga administrasi atau pembukuan, tetapi sejauh ini pembukuan digunakan hanya untuk mengetahui keluar masuknya uang sekolah, tidak ada suatu bayangan bahwa hasil atau output pembukuan tersebut digunakan sebagai suatu pertanggungjawaban terhadap publik.

Penutup

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut: Berdasar pengujian secara partial variabel *good governance* memberikan pengaruh secara *partial* terhadap kinerja organisasi. Artinya saat variabel lain dianggap konstan ada maka variabel *good governance* memberikan pengaruh kepada kinerja organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang lalu; Berdasar pengujian secara parsial pengaruh motivasi penyusunan laporan keuangan terhadap kinerja penyelenggara sekolah. Hal ini diduga karena tidak adanya kewajiban untuk menyelenggarakan organisasi sesuai dengan karakteristik *good governance* membuat para penyelenggara sekolah, kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Ukuran kinerja organisasi di penyelenggara sekolah sejauh ini tidak didasarkan pada berbagai perspektif sehingga pengukurannya cenderung parsial. Secara simultan variabel *dummy* pengalaman pelatihan, tingkat pendidikan serta variabel independen motivasi dan *good governance*

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya interaksi variabel *dummy* memperkuat hubungan antara variabel *good governance* dan motivasi terhadap kinerja organisasi. Angka *goodness of fit* tersebut bisa kita katakan bahwa variasi dari variabel *good governance*, motivasi, serta variabel *moderating* tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan mampu menjelaskan 22,9% dari kinerja organisasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dapat diketahui bahwa terdapat beberapa keterbatasan, antara lain sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kepala sekolah dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan menengah tingkat atas, dimana secara riil terdapat perbedaan yang nyata dalam hal penanganan mekanisme *good governance*. Penarikan instrumen dilakukan dalam kondisi dimana responden merupakan peserta dalam sebuah pelatihan mekanisme *good governance* sehingga hasil dari jawaban responden kurang representatif.

Keterbatasan lain, adalah sampel yang digunakan hanya melibatkan sekolah negeri saja, dimana saat ini persaingan menunjukkan bahwa kebanyakan masyarakat dengan ekonomi menengah ke atas justru memilih untuk menggunakan layanan pendidikan dari sektor swasta.

Berdasarkan keterbatasan di atas, perlu dilakukan beberapa penelitian yang dapat mengakomodir keterbatasan penelitian ini, misalnya sampel diperluas dengan melibatkan beberapa sekolah swasta.

Daftar Pustaka

- , 2007. *Audit Sektor Publik di Indonesia*. Edisi kedua. Yogyakarta
- , 2007. *Akuntansi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga
- Bastian, I. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Brooks, L.J. 2003. *Business & Professional Ethics for Directors, Executive & Accountants*. Q ird Ed, Q Omson-South Western
- Chamidi, S.I. 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Sekolah, Isu-Isu Pendidikan di Indonesia: Lima Isu Pendidikan Triwulan Kedua*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Pendidikan, Balitbang Depdiknas
- Rumtini dan Jiyono. 1999. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep dan Kemungkinan Strategi Pelaksanaannya di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 5 No. 17
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Violita, E.S. 2009. *Concentrated Ownership and Tax Planning*. SNA XII Palembang, 4-6 November
- Wardhani, R. 2008. *Tingkat Konservatisme Akuntansi di Indonesia dan Hubungannya dengan Karakteristik Dewan sebagai Salah Satu Mekanisme Corporate Governance*. SNA XI Pontianak