

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Akuntansi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Gandhis Arine Oktyama <sup>✉</sup>, Agus Wahyudin

DOI: 10.15294/eeaj.v9i3.42355

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

### Sejarah Artikel

Diterima: 14 Juli, 2020  
Disetujui: 26 September, 2020  
Dipublikasikan: 30 Oktober, 2020

### Keywords

*Headmaster Leadership; School Environment, Incentives; Work Motivation; Teacher Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran langsung kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan insentif terhadap kinerja guru akuntansi serta peran tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan insentif terhadap kinerja guru akuntansi melalui motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 88 guru produktif akuntansi SMK Ekonomi Bisnis di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi. Lingkungan sekolah dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil pengaruh mediasi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi melalui kinerja guru.

### Abstract

*The purpose of this research is to know the direct role of headmaster leadership, school environment, and incentive to accountant teacher performance and indirect role of principal leadership, school environment, and incentive to teacher accounting performance through work motivation. This research is a quantitative research, data collection technique using questioner. The population in this study is 88 teachers productive accounting SMK Business Economics in Semarang City. This research uses saturated sample technique using the population as a sample of research.. Data analysis techniques used are descriptive analysis and path analysis. The result of the research shows that principal leadership, school environment, and work motivation have positive and significant influence on the performance of accounting teacher, while the incentive does not affect the performance of accounting teacher. School environments and incentives have a positive and significant impact on work motivation while principal leadership has no effect on work motivation. The result of mediation influence shows that principal leadership, school environment, and incentive have positive and significant effect on teacher accounting performance through teacher performance.*

### How to Cite

Oktyama, Gandhis Arine & Wahyudin Agus. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Akuntansi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 9 (3), 994-1009.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup> Alamat Korespondensi:  
Gedung L1 lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: [gandhisarine@gmail.com](mailto:gandhisarine@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan dasar atau langkah utama dalam mewujudkan generasi penerus bangsa yang unggul dan bermutu. Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pemberdayaan bangsa dan mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Indonesia menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Pada hakekatnya pendidikan adalah cara untuk membentuk dan mengembangkan kepribadian dan kemampuan seseorang agar lebih berguna untuk sekitarnya dan memiliki nilai lebih tinggi.

Depdiknas (2003) tentang Sistem Pendidikan Indonesia dapat diketahui bahwa pendidikan akan sangat berjalan lancar jika adanya kerjasama antara pendidik dan peserta didik. Guru menjadi salah satu unsure sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah karena guru merupakan unsure manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun (2005) tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Ruscahyono (2014) dijelaskan bahwa guru yang mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja perlu memiliki karakteristik, antara lain: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, dan memiliki kompetensi.

Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi dalam hal ini sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Simamora (2000:10) dalam Enni dan Sultan Djasmi (2013:2) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya.

Mafudah (2016) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada situasi yang ada sekarang, masih banyak guru atau pendidik yang belum menjalankan kewajibannya dengan maksimal sehingga dapat menurunkan kinerja guru.

Rendahnya kinerja guru dapat ditunjukkan dalam riset Srinalia (2015) bahwa masih menemukan banyak guru yang melanggar tata tertib sekolah dan kurang disiplin hadir di sekolah serta dalam perencanaan pembelajaran. Faktor yang menjadi kendala bagi guru dalam membina peserta didik adalah guru belum siap ketika masuk kelas, ini dikarenakan dari guru sendiri, metode yang digunakan ketika proses belajar mengajar masih monoton, sehingga menyebabkan peserta didik jenuh dan bosan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Srinalia (2015) juga menemukan bahwa Guru SMAN

1 Darul Imarah Aceh Besar juga belum sepenuhnya mampu memotivasi, membina, serta membimbing siswa dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Priyoga (2016) di SDN di Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara menyatakan bahwa kinerja guru dilihat dari pelaksanaan pengembangan profesi berkelanjutan termasuk kategori tidak baik. Guru belum maksimal dalam diklat fungsional. Guru kurang aktif dalam kegiatan seminar khususnya sebagai pemateri serta kurang aktif dalam kegiatan diskusi panel. Selain itu, guru dalam pembuatan dan publikasi karya ilmiah juga masih belum maksimal.

Uji Kompetensi Guru (UKG) sangat mempengaruhi kinerja guru. Menurut (klik-satu.co.id; banda aceh; 19 Juli 2018) menjelaskan bahwa Hasil uji kompetensi guru (UKG) honor SMA/SMK/SLB tahun 2017 yang diikuti 7.963 guru se-Aceh ternyata baru 17% atau 1.380 orang di antaranya memenuhi standar dengan nilai 60-100. Sisanya 6.583 guru lagi, masih di bawah standar atau tak lulus dengan nilai 20-59.

Rata-rata UKG Nasional 53,02 sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Selain itu, rerata nilai profesional 54,77 sedangkan nilai rata-rata kompetensi pedagogik 48,94. Sebanyak enam provinsi mendapat nilai terbaik dalam penyelenggaraan uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015. Nilai yang diraih tersebut merupakan nilai yang mencapai standar kompetensi minimum (SKM) yang ditargetkan secara nasional, yaitu rata-rata 55. Tujuh provinsi tersebut adalah DI Yogyakarta (62,58), DKI Jakarta (58,44), Jawa Timur (56,73), Bali (56,13), Bangka Belitung (55,13), dan Jawa Barat (55,06).

Menurut Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2016. Kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) secara nasional pada tahun 2015/2016 dapat ditunjukkan dengan Tabel 1.

**Tabel 1.** Kinerja Guru Tiap Provinsi Sekolah Menengah Kejuruan Tahun 2015/2016

No	Provinsi	Kinerja	
		Nilai	Jenis
1	DKI Jakarta	73,88	Kurang
2	Jawa Barat	71,61	Kurang
3	Banten	72,94	Kurang
4	Jawa Tengah	75,30	Kurang
5	DI Yogyakarta	80,54	Pratama
6	Jawa Timur	78,06	Kurang
7	Aceh	78,68	Kurang
8	Sumatera Utara	78,39	Kurang
9	Sumatera Barat	80,35	Pratama
10	Riau	73,11	Kurang
11	Kepulauan Riau	76,11	Kurang
12	Jambi	79,04	Kurang
13	Sumsel	73,08	Kurang
14	Bangka Belitung	79,68	Kurang
15	Bengkulu	81,32	Pratama
16	Lampung	76,03	Kurang
17	Kalbar	76,81	Kurang
18	Kalteng	83,87	Pratama
19	Kalsel	80,03	Pratama
20	Kaltim	76,19	Kurang
21	Kalut	85,67	Madya
22	Sulawesi Utara	81,55	Pratama
23	Gorontalo	81,76	Pratama
24	Sulawesi Tengah	81,31	Pratama
25	Sulawesi Selatan	81,25	Pratama
26	Sulawesi Barat	75,84	Kurang
27	Sulawesi Tenggara	82,35	Pratama
28	Maluku	79,32	Kurang
29	Maluku Utara	77,06	Kurang
30	Bali	73,27	Kurang
31	NTT	73,74	Kurang
32	NTB	74,95	Kurang
33	Papua	83,05	Pratama
34	Papua Barat	81,39	Pratama
Rata-Rata Indonesia		77,12	Kurang

Sumber : BPS Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1 yang disajikan bahwa kinerja guru SMK secara nasional yaitu sebesar 77,12% termasuk kategori kurang. Kinerja guru SMK terbesar di provinsi Kalimantan Utara sebesar 85,67% termasuk kategori madya dan terkecil di Jawa Barat sebesar 71,61% termasuk kategori rendah. Oleh karena secara nasional termasuk kurang maka 1 provinsi yaitu Kalimantan Utara termasuk madya, 12 provinsi termasuk pratama, dan 21 provinsi termasuk kurang. Kinerja guru di provinsi Jawa tengah termasuk dalam kategori rendah atau kurang. Perlu adanya peningkatan dan program-program untuk menunjang kinerja guru.

Menurut Wagiran (2013) bahwa guru yang memiliki kinerja rendah dapat berdampak negatif dalam hal reputasi dan citra sekolah di masyarakat, pencapaian kinerja sekolah, kinerja guru lain, kinerja staf pendukung, dan kepemimpinan dan manajerial sekolah. Dalam meningkatkan kinerjanya, guru harus mampu memotivasi dirinya sendiri dengan kuat agar hasil yang dicapai juga memuaskan dan dapat mewujudkan apa yang dicita-citakan.

Pendapat Mulyasa (2004:120) para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Menurut Uno (2010:3) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah laku. Menurut Mangkunegara (2010: 67) keberhasilan sistem pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Permasalahan yang ada bahwa kota Semarang adalah Ibukota dari Provinsi Jawa Tengah, maka dari itu seyogyanya sekolah yang ada di Kota Semarang rata-rata sudah memiliki akreditasi yang baik dan menjadi panutan untuk sekolah di daerah sekitarnya.

Selain itu, dari data yang ada bahwa Kota Semarang masih banyak ditemukan anak yang tidak melanjutkan pendidikan hingga ke tingkat SMA. Hal tersebut terlihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang, di mana rata-rata anak bersekolah masih selama 10,67 tahun. Anang Budi Utomo menuturkan, program belajar hingga lulus SMA masih menjadi kendala. Angka partisipasi untuk melanjutkan sekolah SMA/SMK masih 76%. Berbeda dengan partisipasi melanjutkan sekolah SMP yang mencapai 106%, dari data tersebut menekankan bahwa kinerja guru yang ada di kota Semarang perlu ditingkatkan kembali atau dikaji ulang.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun (2005) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan yakni kompetensi pedagogik meliputi paham peserta didik, proses belajar mengajar, dan aktualisasi diri. Kompetensi kepribadian meliputi pribadi mantap, stabil, dewasa, arif, wibawa, dan teladan. Kompetensi profesional meliputi penguasaan materi, dan wawasan keilmuan. Kompetensi sosial meliputi kemampuan berkomunikasi, bergaul di sekolah dan masyarakat.

Riset yang dilakukan oleh Ismail (2017) bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Ngamprah memberikan hasil koefisien regresi penelitian sebesar 11,4%, hasil dari penelitian tergolong rendah, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasrun (2016) di SMA Negeri Kota Medan mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Faktor lingkungan kerja seharusnya dapat memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru karena lingkungan nyaman, bersih, indah, dan teman-teman kerja yang akrab akan mnumbuhkan semangat dalam bekerja, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Ruscahyono (2014) di SMK Negeri 4 Klaten yang beralamat di Jalan Mataram No. 5 Belangwetan Klaten Utara Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah memberikan hasil

bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Ada pula penelitian Sukirman (2016) yang dilakukan di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh akan tetapi koefisien regresi yang dihasilkan adalah 16,65% dan dengan nilai signifikan  $0,031 < 0,05$  yang dapat digolongkan rendah. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru memiliki sumbangan sebesar 21,25% dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 31,92%.

Selain itu penelitian yang pernah dilakukan oleh Wahyudin (2012) di SMA se-Kabupaten Kendal terhadap guru ekonomi/akuntansi memberikan hasil bahwa secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal sedangkan kontribusi parsial dari kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23,91%, lingkungan kerja sebesar 10,82%, pendidikan sebesar 11,90%, dan pelatihan sebesar 9,18%.

Hasil penelitian tentang insentif yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan juga di ditemukan oleh Rochmat (2013) di AKB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu menghasilkan koefisien regresi sebesar 27,8% dan nilai signifikan  $0,021 < 0,05$ . Seharusnya insentif mampu menunjang atau memberikan hasil tinggi antara kinerja guru dalam menjalankan kewajibannya, akan tetapi hasil riset yang ada menunjukkan hasil yang rendah.

Berdasarkan hasil riset yang ada faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu yang pertama kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang manajer di dalam organisasi sekolah. Saroh (2014) mengungkapkan kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor untuk memajukan visi, misi, dan tujuan sekolah melalui beberapa program yang sudah terencana dan bertahap dalam pelaksanaannya. Pada penelitian Nisyan (2017), Sudarsono (2013),

Achmadi (2012), dan Nasrun (2016) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja guru adalah lingkungan sekolah. Bahtiar (2014:19) menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan yang kondusif berarti suasana kerja secara umum akan dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Sehingga dengan demikian suasana kerja yang nyaman dan kondusif sangat diperlukan sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja, sehingga kinerja guru akan lebih baik dan sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2016), Furkan (2017), Ruscahyono (2014), dan Wahyudin (2012) memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah insentif. Hasibuan (2010:183-184) berpendapat bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan Wibowo (2011:355) berpendapat bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja. Riset yang dilakukan oleh Rochmat (2013), Sudarsono (2013), dan Thomas (2014) memberikan hasil bahwa insentif memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja guru untuk memberikan perangsang dan stimulan dalam meningkatkan hasil kerja.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi, mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan insentif terhadap motivasi kerja, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan insentif terhadap kinerja guru melalui peran motivasi kerja.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian menggunakan *Hypothesis Study* yang menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi teori yang digunakan dan memberikan bukti pada hipotesis yang dikeluarkan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 guru produktif akuntansi SMK Ekonomi Bisnis di Kota Semarang berstatus swasta dan negeri. Teknik sampel yang di gunakan yaitu sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu 88 sampel. Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dan cara pengukuran menggunakan skala likert. Variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), lingkungan sekolah ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ), motivasi kerja ( $Z$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ). Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, dan frekuensi masing-masing variabel penelitian.

Analisis hasil menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) pada variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), lingkungan sekolah ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ), motivasi kerja ( $Z$ ) sebagai variabel intervening dan kinerja guru ( $Y$ ). Berikut hasilnya:

Berdasarkan perhitungan rata-rata pada tabel 2, dari 25 pernyataan yang diberikan kepada 88 guru produktif akuntansi, maka diperoleh hasil bahwa secara keseluruhan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) pada SMK Ekonomi Bisnis di Kota Semarang tergolong sangat baik.

Berdasarkan perhitungan rata-rata pada tabel 3, dari 14 pernyataan yang diberikan kepada 88 guru produktif akuntansi, maka diperoleh hasil bahwa secara keseluruhan lingkungan sekolah ( $X_2$ ) pada SMK Ekonomi Bisnis

di Kota Semarang dalam kriteria baik.

**Tabel 2.** Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

No	Interval	Jumlah	%	Kriteria
1	109-129	44	50	Sangat Baik
2	88-108	31	35.2	Baik
3	67-87	13	14.8	Cukup Baik
4	46-66	0	0	Tidak Baik
5	25-45	0	0	Sangat Tidak Baik
Jumlah		88	100	
Kriteria				Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2018

**Tabel 3.** Analisis Deskriptif Lingkungan Sekolah ( $X_2$ )

No.	Interval	Jumlah	%	Kriteria
1	62-73	45	51.14	Sangat Baik
2	50-61	36	40.90	Baik
3	38-49	7	7.96	Cukup Baik
4	26-37	0	0	Tidak Baik
5	14-25	0	0	Sangat Tidak Baik
Jumlah		88	100	
Kriteria				Baik

Sumber: Data diolah, 2018

**Tabel 4.** Analisis Deskriptif Insentif ( $X_3$ )

No.	Interval	Jumlah	%	Kriteria
1	88-104	28	31.82	Sangat Baik
2	71-87	30	24.15	Baik
3	54-70	18	20.45	Cukup Baik
4.	37-53	12	13.64	Tidak Baik
5	20-36	0		Sangat Tidak Baik
Jumlah		88	100	
Kriteria				Baik

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan rata-rata dari 20 pernyataan yang diberikan kepada 88 guru

produktif akuntansi, maka diperoleh hasil bahwa secara keseluruhan insentif (X3) pada SMK Ekonomi Bisnis di Kota Semarang tergolong baik.

**Tabel 5.** Analisis Deskriptif Motivasi kerja (Z)

No.	Interval	Jumlah	%	Kriteria
1	61-72	69	78.4	Sangat Baik
2	49-60	19	21.6	Baik
3	37-48	0	0	Cukup Baik
4	25-36	0	0	Tidak Baik
5	13-24	0	0	Sangat Tidak Baik
Jumlah		88	100	
Kriteria		Sangat Baik		

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan perhitungan rata-rata dari 14 pernyataan yang diberikan kepada 88 guru produktif akuntansi, maka diperoleh hasil bahwa secara keseluruhan motivasi kerja (Z) pada SMK Ekonomi Bisnis di Kota Semarang dalam kriteria sangat baik.

Berdasarkan perhitungan rata-rata pada tabel 6, dari 19 pernyataan yang diberikan ke-

pada 88 guru produktif akuntansi, maka diperoleh hasil bahwa secara keseluruhan kinerja guru (Y) pada SMK Ekonomi Bisnis di Kota Semarang dalam kriteria sangat baik.

**Tabel 6 .** Analisis Deskriptif Kinerja Guru (Y)

No.	Interval	Jumlah	%	Kriteria
1	83-98	60	68.2	Sangat Baik
2	67-82	28	31.8	Baik
3	52-66	0	0	Cukup Baik
4	35-50	0	0	Tidak Baik
5	18-33	0	0	Sangat Tidak Baik
Jumlah		88	100	
Kriteria		Sangat Baik		

Sumber: Data diolah, 2018

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (t) dan uji jalur (*Path Analysis*). Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:64). Hasil uji parsial (t) pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 7 dan 8.

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial (t) Kinerja Guru Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
KKS	,121	,054	,209	2.244	,027
LS	,353	,103	,323	3.436	,001
INS	,054	,046	,107	1.162	,248
MK	,618	,160	,336	4.114	,000

Sumber : Data diolah, 2018

**Tabel 8.** Hasil Uji Parsial (t) Motivasi Kerja Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
KKS	,066	,039	,210	1,722	,089
LS	,171	,072	,288	2,364	,020
INS	,082	,032	,302	2,549	,013

Sumber : Data diolah, 2018

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi (H1)**

Hasil analisis dengan *SPSS Statistic 20* pada variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 2,244 > 1,662$  dengan sig  $0,027 < 0,05$  Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi. Kepemimpinan kepala sekolah mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja guru akuntansi, hal ini memberikan arti bahwa kepala sekolah mampu memberikan arahan, dorongan, dan melakukan manajemen tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal. Peningkatan kinerja guru akan berdampak pada hasil belajar peserta didik yang akan memberikan *output* secara maksimal dan mampu digunakan dalam dunia kerja nantinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrun (2016) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Selain itu hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan sebelumnya oleh Enuemel dan Egwunyenga (2008:94) menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang menjalankan perannya dengan memberikan instruksi yang jelas kepada guru akan mempengaruhi kinerja guru.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan teori dari Gibson (1968) yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh variabel organisasi yaitu pada indikator kepemimpinan, seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan dorongan kepada pegawai atau karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin diharuskan untuk memiliki sikap yang bijaksana dan memiliki wibawa yang tinggi dalam memimpin, hal ini terbukti dengan adanya penelitian ini bahwa peran kepala sekolah mampu mempengaruhi atau memberikan dampak pada kinerja guru khususnya guru akuntansi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja (H2)**

Hasil analisis dengan bantuan *SPSS Statistic 20* pada variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 1,722 > 1,662$

dengan sig  $0,089 > 0,05$ . Hal ini memberikan arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y), sehingga H2 ditolak. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berdampak nyata pada motivasi kerja guru. Hal ini bisa terjadi karena kepala sekolah dalam memimpin memiliki sikap yang otoriter dan kurang demokratis, sehingga guru enggan untuk mendengarkan dan memperhatikan apa yang diperintahkan atau diarahkan oleh kepala sekolah. Selain itu, hal ini bisa terjadi karena motivasi tidak hanya berasal dari luar atau *eksternal* saja akan tetapi juga dari dalam diri guru tersebut. Dimungkinkan manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah belum memberikan rangsangan atau dorongan kepada guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Kepala sekolah adalah pemimpin di dalam organisasi yakni sekolah, sikap yang harus ditunjukkan yaitu mengayomi, demokratis, dan mampu mengarahkan dengan penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian ini menolak dari teori yang dikemukakan oleh Gibson (1968) yang menyatakan bahwa variabel organisasi salah satunya yaitu kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja perilaku yang didukung dengan variabel psikologis yaitu motivasi. Timbulnya motivasi seseorang bukan hanya berasal dari faktor *eksternal* saja, akan tetapi dari dalam diri orang tersebut juga mempengaruhi munculnya dorongan atau rangsangan untuk melakukan kegiatan.

### **Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Akuntansi (H3)**

Hasil analisis dengan *SPSS Statistic 20* pada variabel lingkungan sekolah ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 3,436 > 1,662$  dengan sig  $0,001 < 0,05$ . Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru akuntansi (Y) sehingga



H3 diterima, dilihat dari hasil ini pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru akuntansi sangat tinggi. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan yang nyaman, bersih, indah, tentram, dan saling mendukung satu sama lain secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat dalam melakukan kegiatan atau tanggung jawab dengan senang hati.

Dengan suasana hati yang senang dan tentram maka hasil kegiatan atau kerja yang dilakukan akan mencapai kepuasan sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal dan sesuai dengan harapan. Guru akuntansi akan selalu menunjukkan kinerja terbaiknya dengan lingkungan yang nyaman dan tentram. Sesuai yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009:2) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sesuai dengan hasil dari penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Imroatun & Sukirman (2016) dalam penelitiannya bahwa secara parsial lingkungan sekolah mempengaruhi kinerja guru ekonomi dengan besar pengaruh sebesar 16,65%. Selain itu riset yang dilakukan oleh Nefrida (2016) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini telah memverifikasi teori ekologi populasi oleh Ernest (1977) tentang hubungan makhluk hidup dengan lingkungannya menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh lingkungannya baik lingkungan alam maupun lingkungan sosial. Selain teori ekologi yang pertama kali ditemukan oleh Ernst. Teori Gibson yang salah satu variabel mengungkapkan bahwa adanya pengaruh lingkungan terhadap perilaku individu. Semakin baik suasana lingkungan sekolah maka pencapaian keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi akan semakin besar.

#### **Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Kerja (H4)**

Hasil analisis dengan bantuan *SPSS Statistic 20* pada variabel lingkungan sekolah ( $X_2$ )  $t_{hitung} = 2,364 > 1,662$  dengan  $sig\ 0,20 < 0,05$ . Hal ini memberikan arti bahwa lingkungan sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) sehingga H4 diterima. Hal ini memberikan arti bahwa lingkungan sekolah yang rapi dan suasana saling mendukung memberikan dorongan atau stimulan kepada guru sehingga menghadirkan motivasi kerja dalam dirinya.

Motivasi yang hadir di dalam diri seorang guru inilah yang digunakan untuk selalu dan terus semangat dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Secara langsung lingkungan sekolah mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru akuntansi tanpa melalui perantara. Artinya, lingkungan sekolah yang ada saat ini berperan aktif dalam memberikan dorongan atau motivasi guru dalam mengajar, menyusun perangkat pembelajaran, dan memunculkan metode-metode untuk pembelajaran di kelas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan riset yang pernah dilakukan oleh Prakoso (2014) dalam riset Prakoso menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja, artinya semakin besar dampak lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh sehingga mampu memberikan stimulant yang lebih dalam menyelesaikan kewajiban seorang guru.

Hasil penelitian menunjukkan teori ekologi populasi dipelopori oleh Ernest (1977) mampu memberikan penjelasan bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari lingkungan kerjanya sehingga visi, misi, dan tujuan dari sekolah akan lebih mudah diraih. Selain teori tersebut, teori Gibson (1968) juga menjelaskan bahwa salah satu dari keberhasilan perilaku individu yaitu lingkungan sekitar.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Akuntansi (H5)**

Hasil analisis dengan *SPSS Statistic 20* pada variabel insentif ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 1,162 < 1,662$ . dengan sig  $0,248 > 0,05$  Hal ini berarti Insentif ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru akuntansi (Y) sehingga H5 ditolak. Hasil penelitian ini memberikan arti bahwa insentif yang diberikan oleh sekolah kepada guru belum pasti menunjang atau meningkatkan kinerja guru, hal ini bisa disebabkan karena pemberian insentif yang kurang adil. Menurut Hasibuan (2010:183-184) yang berpendapat bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Artinya, dalam penelitian ini Indikator insentif yang digunakan kurang menumbuhkan semangat dan dorongan kepada guru untuk menghasilkan kinerja secara maksimal dan meningkatkan produktivitas kerja, hal ini dapat menunjukkan insentif yang diberikan tidak selalu disesuaikan dengan jam kerja, senioritas, dan lama bekerja.

Pada sekolah negeri, tidak adanya insentif lebih yang diberikan kecuali sertifikasi dan TPP (Tunjangan Profesi dan Penghasilan), TPP hanya diberikan kepada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar di sekolah negeri. Jumlah pemberian TPP setiap bulan sama menyesuaikan gaji pokok yang diterima. Bagi guru yang sudah bersertifikasi diharapkan dapat melaksanakan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan semangat karena guru yang sudah bersertifikasi dianggap sudah senior daripada guru-guru yang belum dan yang masih honorer. Akan tetapi pada kenyataannya insentif yang berupa sertifikasi belum memberikan dampak yang optimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru karena insentif yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori keseimbangan atau keadilan yang diungkapkan oleh Zelemik (1958). Bahwa pembe-

rian insentif harus adil dan seimbang dengan input yang diberikan. Ketika seorang guru bekerja dengan jam kerja yang lebih seharusnya mendapatkan hasil atau tunjangan lebih, akan tetapi dalam penelitian ini tidak dihasilkan hal yang demikian. Lama kerja dan senioritas guru tidak mempengaruhi hasil yang didapatkan. Teori yang sesuai untuk hasil penelitian ini yaitu teori yang diungkapkan oleh Wibowo (2011) bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak melihat dari lama kerjanya dan senioritas pegawai tersebut.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi kerja (H6)**

Hasil analisis dengan bantuan *SPSS Statistic 20* pada variabel insentif ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 2,549 > 1,662$  dengan sig  $0,013 < 0,05$ . Hal ini memberikan arti bahwa insentif ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) sehingga H6 diterima. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa insentif yang diberikan kepada guru memiliki pengaruh terhadap motivasi guru dalam bekerja atau menyelesaikan tanggung jawabnya, seperti lebih tergugah dalam menyampaikan materi di dalam kelas dengan penuh semangat dan tanggung jawab, mampu memotivasi peserta didik sehingga peserta didik memiliki kemauan untuk terus menuntut ilmu, selalu terpacu untuk memberikan inovasi-inovasi baru dalam hal yang dilakukan, dan sadar akan visi dan misi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2010:183-184) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Tingginya insentif yang diperoleh mampu memberikan dorongan atau rangsangan pekerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Utami (2013) insentif non materil dan insentif materil mampu memberikan pengaruh secara positif dan sig-

nifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka motivasi atau dorongan untuk melakukan sesuatu semakin kuat.

Penelitian ini sesuai dengan teori keseimbangan yang dikembangkan oleh Adams (1963) yang menjelaskan bahwa ketika pekerja memberikan input kepada perusahaan maka perusahaan akan memberikan output yaitu berupa gaji/insentif dan perlakuan yang diberikan haruslah seimbang, tidak memihak kepada siapapun.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi (X7)

Hasil analisis dengan *SPSS Statistic 20* pada variabel motivasi kerja ( $X_7$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 4,114 > 1,662$  dengan  $sig\ 0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti motivasi kerja ( $X_7$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru akuntansi (Y) sehingga  $H_{10}$  diterima. Hasil ini dapat diartikan bahwa sangat besar sekali dan sangat berperan aktif motivasi kerja untuk mempengaruhi kinerja guru. Seseorang

yang selalu memiliki dorongan dan semangat dalam melakukan pekerjaan akan memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan harapan sehingga tujuan dari apa yang sedang dilakukan itu tercapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%. Hal ini memberikan arti bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini dapat memverifikasi dari teori yang dikemukakan oleh Heider (1958) yaitu teori atribusi yang menjelaskan bagaimana perilaku orang lain maupun diri sendiri ditinjau dari faktor internal yang dilakukan seseorang atau individu berdasarkan kemauan dirinya sendiri.

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi penelitian ini menggunakan uji jalur (*Path Analysis*). Terdapat 2 regresi analisis jalur pada penelitian ini.

**Tabel 9.** Hasil Uji Parsial (t) Kinerja Guru Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
KKS	,121	,054	,209	2.244	,027
LS	,353	,103	,323	3.436	,001
INS	,054	,046	,107	1.162	,248
MK	,618	,160	,336	4.114	,000

Sumber : Data diolah, 2018

**Tabel 10.** Hasil Uji Parsial (t) Motivasi Kerja Sebagai Variabel Dependen

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
KKS	,066	,039	,210	1,722	,089
LS	,171	,072	,288	2,364	,020
INS	,082	,032	,302	2,549	,013

Sumber : Data diolah, 2018

Pertama, Regresi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi, dengan rumus :

$$Y = \alpha + \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + \rho_4 X_4 + e_1$$

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,209X_1 + 0,323X_2 + 0,107X_3 + 0,336 X_4 + e_1$$

Nilai  $e_1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,736)} = \sqrt{0,264} = 0,514$

Sehingga diperoleh regresi :

$$Y = 0,209X_1 + 0,323 X_2 + 0,107X_3 + 0,336X_4 + 0,514$$

Kedua, Regresi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan insentif terhadap motivasi kerja dengan rumus :

$$Y = \alpha + \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e_2$$

Persamaan regresi sebagai berikut :

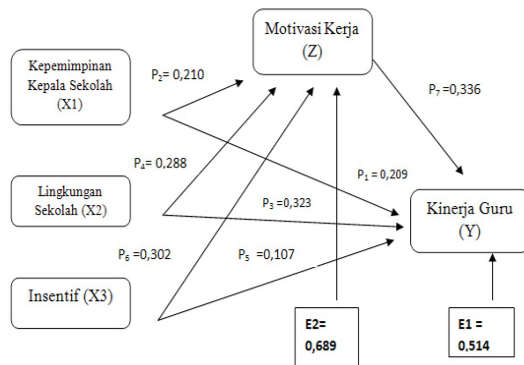
$$Y = 0,210 X_1 + 0,288 X_2 + 0,302 X_3 + e_2$$

Nilai  $e_2 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,524)} = \sqrt{0,476} = 0,689$

Sehingga diperoleh regresi :

$$Y = 0,210 X_1 + 0,288 X_2 + 0,302 X_3 + 0,689$$

Hasil analisis jalur dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Melalui Motivasi Kerja (H8)**

Berdasarkan analisis jalur pada Gambar 1. Menghasilkan bahwa total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja  $= \rho_1 + (\rho_2 \times \rho_7)$  Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,209 = 20,9%. Besarnya pengaruh tidak langsung

kepemimpinan kepala sekolah adalah  $(0,210 \times 0,336) = 0,071 = 7,1\%$  sehingga total pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah sebesar  $0,209 + 0,071 = 0,28$  atau sebesar 28%.

Perhitungan sobel dalam hipotesis penelitian ini yaitu :

Pengaruh langsung (a)

: 0,209

Pengaruh tidak langsung (b)

:  $0,210 \times 0,336 = 0,071$

Pengaruh total (Sab)

: 0,28

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,113 \times 0,002 + 0,044 \times 0,023 + 0,002 \times 0,023}$$

$$Sab = \sqrt{0,000 + 0,001 + 0,000}$$

$$Sab = \sqrt{0,001}$$

$$Sab = 0,032$$

$$t_{hitung} = \frac{0,28}{0,032} = 8,75$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 8,75 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,662. Besar pengaruh langsung yaitu 0.209, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0.071. Nilai signifikansi pada pada pengaruh tidak langsung dihitung dengan menggunakan *Daniel soper calculator* kemudian diperoleh nilai signifikan yang dapat dilihat pada *one-tail probability* sehingga memperoleh hasil  $0,000 < 0,05$ . Dapat dilihat dari hasil bahwa penelitian ini motivasi kerja memiliki peran mediasi secara sebagian atau partial. Mediasi secara partial berarti peran motivasi kerja tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2017) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja mengajar guru Sebesar 11,4 %. Artinya, kepala sekolah mampu memberikan dorongan, arahan, perintah, dan mampu mengayomi akan menimbulkan semangat dan stimulan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya,

sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang bersedia bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk men- capai kepuasan (Hasibuan, 2011). Selain itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2014) yang memberikan hasil bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Instansi pendidikan yang memberikan motivasi kepada guru dengan baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Emanuel (2008:94) menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang menjalankan perannya dengan memberikan instruksi yang jelas kepada guru akan mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif serta dapat memotivasi guru akan mampu menjadi dasar dan pondasi untuk meningkatkan kinerja guru yang akan berdampak pada peningkatan organisasi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang di mediasi oleh motivasi kerja sesuai dengan teori motivasi kerja dari Heider (1958), bahwa tingginya motivasi kerja dan kemampuan guru yang profesional akan memberikan dampak pada hasil kinerja yang maksimal.

### **Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja (H9)**

Berdasarkan Gambar 1. Memberikan hasil bahwa total pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja =  $\rho_3 + (\rho_4 \times \rho_7)$  Pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap kinerja guru sebesar  $0,323 = 32,3\%$ . Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan sekolah adalah  $(0,288 \times 0,336) = 0,097 = 9,7\%$  sehingga total pengaruh tidak langsung lingkungan sekolah sebesar  $0,323 + 0,097 = 0,42$  atau sebesar  $42\%$ .

Perhitungan sobel dalam hipotesis penelitian ini yaitu :

Pengaruh langsung (a)  
: 0,323

Pengaruh tidak langsung (b)

:  $0,288 \times 0,336 = 0,097$

Pengaruh total (Sab)

: 0,420

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,113 \times 0,005 + 0,083 \times 0,023 + 0,005 \times 0,023}$$

$$Sab = \sqrt{0,000 + 0,002 + 0,000}$$

$$Sab = \sqrt{0,002}$$

$$Sab = 0,032$$

$$t_{hitung} = \frac{0,420}{0,032} = 13,125$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 13,125 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,662. Besar pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap kinerja guru akuntansi yaitu 0.323 sedangkan besar pengaruh tidak langsung yaitu 0.097 dari hasil ini dapat diartikan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja memediasi partial atau sebagian. Nilai signifikansi pada pengaruh tidak langsung dihitung dengan menggunakan *Daniel soper calculator* kemudian diperoleh nilai signifikan yang dapat dilihat pada *one-tail probability* yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dapat diartikan juga motivasi kerja tidak berperan aktif atau kurang mampu dalam menumbuhkan atau meningkatkan kinerja guru karena lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, tentram, dan saling menghargai pun dapat secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi.

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembankan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukirman (2016) bahwa lingkungan sekolah dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dapat diketahui bahwa lingkungan sekolah yang baik akan menimbulkan semangat atau motivasi kerja sehingga guru akan menjalankan kewajibannya dengan sungguh-sungguh dan mendapatkan prestasi kerja yang

maksimal. Lingkungan sekolah yang harmonis, nyaman, dan aman akan menimbulkan semangat dan motivasi guru beserta warga sekolah untuk menjalankan kewajibannya dengan maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal dan memuaskan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2014) memberikan hasil bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja, artinya semakin besar dampak lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh sehingga mampu memberikan stimulant yang lebih dalam menyelesaikan kewajiban seorang guru.

Hasil penelitian dapat memverifikasi teori ekologi populasi dipelopori oleh Ernest (1977) yang memberikan penjelasan bahwa lingkungan yang baik akan mempengaruhi tercapainya atau tidak tujuan dari suatu organisasi atau kinerja organisasi. Selain itu teori Gibson yang mengungkapkan bahwa kinerja perilaku dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu variabel organisasi, variabel psikologi, dan variabel individu.

#### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Akuntansi memalui Motivasi Kerja (H10)**

Berdasarkan Gambar 1. pada uji jalur memberikan hasil bahwa Total pengaruh insentif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja =  $\rho_5 + (\rho_6 \times \rho_7)$ . Pengaruh langsung insentif terhadap kinerja guru sebesar 0,107 = 10,7%. Besarnya pengaruh tidak langsung insentif adalah  $(0,302 \times 0,336) = 0,101 = 10,1\%$  sehingga total pengaruh tidak langsung insentif sebesar  $0,107 + 0,101 = 0,208$  atau sebesar 20,8%. Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru.

Perhitungan sobel dalam hipotesis penelitian ini memperoleh hasil :

Pengaruh langsung (a)

: 0,107

Pengaruh tidak langsung (b)

:  $0,302 \times 0,336 = 0,101$

Pengaruh total (Sab)

: 0,208

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,113 \times 0,001 + 0,091 \times 0,023 + 0,001 \times 0,023}$$

$$Sab = \sqrt{0,000 + 0,002 + 0,000}$$

$$Sab = \sqrt{0,002}$$

$$Sab = 0,032$$

$$t_{hitung} = \frac{0,208}{0,032} = 6,500$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 6,500 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,662. Besar pengaruh tidak langsung yaitu 0.101 sedangkan besar pengaruh langsung sebesar 0.107. Nilai signifikansi pada pengaruh tidak langsung dihitung dengan menggunakan *Daniel soper calculator* kemudian diperoleh nilai signifikan yang dapat dilihat pada *one-tail probability* yang memiliki hasil  $0,011 < 0,05$ . Artinya, peran motivasi kerja dalam memediasi insentif terhadap kinerja guru kurang aktif sehingga menimbulkan hasil mediasi secara partial atau sebagian.

Jadi, guru mampu menumbuhkan dan meningkatkan hasil kerjanya secara langsung dengan pemberian insentif yang adil dan sesuai tanpa menumbuhkan motivasinya. Akan tetapi secara tidak langsung sebenarnya adanya pemberian insentif yang berupa materiil selalu menumbuhkan dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan atau bekerja dengan maksimal. Menurut Hasibuan (2010:183-184) berpendapat bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmanda et al (2013) bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara insentif dan kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ . Artinya, semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian memverifikasi teori keseimbangan yang dikembangkan oleh Adams (1963) yang menjelaskan bahwa ketika pekerja memberikan input kepada perusahaan maka perusahaan akan memberikan output yaitu berupa gaji/insentif dan perlakuan yang diberikan haruslah seimbang, tidak memihak kepada siapapun. Input yang diberikan pekerja dalam penelitian ini disebut guru yaitu memberikan waktu, tenaga, dan kemampuannya maka guru tersebut berhak untuk mendapatkan gaji, bonus, dan pelatihan-pelatihan (Diklat) sesuai yang dikeluarkan tanpa adanya kesenjangan antara pekerja satu dengan yang lainnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja guru akuntansi serta terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi dan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan sekolah dan insentif terhadap motivasi kerja guru akuntansi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan insentif terhadap kinerja guru akuntansi melalui motivasi kerja. Saran yang diberikan kepada penelitian selanjutnya yaitu lebih cermat dan tepat dalam menentukan atau penggunaan indikator pada setiap variabel untuk pengukuran variabel.

## UCAPAN TERIMAKASIH

(1) Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang. (2) Dr. Heri Yanto, MBA., PhD. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. (3) Dr. Ade Rustiana, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang. (4) Dr. Agus Wahyudin, M.Si., Dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh kes-

baran telah membimbing dan mengarahkan penyusunan sampai selesai. (5) Drs. Kusmuriyanto, M.Si. Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan masukan menjadi lebih baik. (6) Ita Nuryana, S.Pd., M.Pd. Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan sehingga menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. R. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang ). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 137–146.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–23.
- Atik Novitasari, Agus Wahyudin, R. S. (2012). Pengaru Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 4(3), 833–846.
- BPS. (2016). “Hasil UKG Kemendikbud Tahun 2016”. <http://www.info-menarik.net/hasil-ukg-kemendikbud-tahun-2015/>, (diakses 19 Juli 2018)
- Depdiknas. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 1–33. Retrieved from : [http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU\\_no\\_20\\_th\\_2003.pdf](http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf)
- Enni, Sultan Djismi, dan S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, 1, 1–8.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier, L., Broeck, A. Van Den, Aspeli, A. K., ... Motivation, W. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale : Validation evidence in seven languages and nine countries The Multidimensional Work Motivation Scale : Validation evidence in. *European Journal of Work and Organizational Psychol-*

- ogy, 643(January 2016). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gala, I. N., & Ramadhan, H. A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso. *Mitra Sains*, 5(2), 58–66.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ida Saroh, L. L. (2014). Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Keaktifan Guru Dalam Mengikuti MGMP Terhadap Kinerja Guru. *Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, X(1), 76–87.
- Imroatun, S., & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Eeaj*, 5(1), 181–194. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1), 60–69.
- Laeli Mafudah, A. (2016). Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Economic Education Analysis Journal*, 5(2), 519–531.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Brbasis Sekolah : Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasrun. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan*, 1(2), 229–245. Retrieved from <http://jurnal.upi.edu/file/23-Carudin-EDIT.pdf> [accessed: March 2, 2013]
- Nefrida. (2016). The Effect of Teacher Competence and Work Environment on Performance of Vocational High School I Teachers in Jambi. *Pendidikan Dan Keguruan*, 1(1), 1–15.
- Nisyan Adi Sulistyono dan Renny Aprilliyani. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin, Dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Visi Manajemen*, 2(2), 156–172.
- Partono, & Nurmawati, I. (2010). Pengaruh Sertifikasi Guru dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio Terhadap Kinerja Guru Bersertifikat di SMA Negeri Kabupaten Magelang. *Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, V(1), 43–55.
- Pemerintah RI. (2005). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Produk Hukum*, 54.
- Prakoso, R. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . AXA Financial Indonesia Cabang Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1–10.
- Rahmanda, F. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Ruscahyono, H. (2014). Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening. *Jurnal Aktual*, 1(2), 55–68.
- Srinalia. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa : Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Ilmiah DIDAKTIKA*, 15(2), 193–207.
- Uno, H. B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wagiran, Soenarto, F. S. (2013). Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. *Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 1, 148–171.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.