



PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPERIBADIAN GURU AKUNTANSI SMK SE- KABUPATEN KENDAL

Nur Khasanah ✉

Prodi Pendidikan Ekonomi, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Agustus 2014
Disetujui September 2014
Dipublikasikan November 2014

Keywords:
Financial compensation;
Work motivation;
Work discipline;
Personality teacher;
Teacher performance;

Abstrak

Perkembangan SMK di kabupaten Kendal sangat baik. Meskipun demikian, tetap terdapat masalah yang harus segera diselesaikan. Masalah tersebut adalah menurunnya kinerja guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal. Kondisi tersebut membutuhkan kompensasi finansial, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepribadian guru yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja, disiplin kerja baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepribadian guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal. Populasi dalam penelitian ini 43 guru, dengan sampel 39 responden melalui metode *sample random sampling*. Variabel bebas terdiri dari kompensasi finansial, motivasi kerja disiplin kerja, variabel intervening kepribadian guru dan variabel terikat berupa kinerja guru. Teknik pengumpulan data dengan angket, teknik analisis data dengan jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Akuntansi baik secara langsung ataupun melalui kepribadian guru.

Abstract

In general, the development of vocational schools in Kendal district is very well. Nevertheless, there remains a problem that must be resolved. The problem is the declining performance of the teachers of the SMK Accounting in Kendal district. These conditions require financial, compensation, work motivation, work discipline and a high teacher personality to improve the performance of teachers. The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation, work motivation, work discipline directly or indirectly to the performance by the personality of the teacher SMK Accounting Kendal. The population in this study are all teachers SMK Accounting Kendal, amounting to 43 teachers. As for the sample using random sampling sample totaling 39 teachers. The variables of study include financial compensation, work motivation and discipline as the independent variable, the teacher's personality as intermediate variables, and teacher performance as the dependent variable. Questionnaire data collect techniques, data analysis technique with path. The results showed that financial compensation, work motivation, work discipline a positive and significant effect on teacher performance Accounting directly or through the teacher's personality.

© 2014 Universitas Negeri Semarang

Pendahuluan

Guru adalah sosok manusia yang tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan 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.

Mulyasa (2004:136), kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru merupakan usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Kinerja guru pada penelitian ini adalah kinerja dari guru akuntansi yang dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru akuntansi untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang secara langsung berhubungan dengan tugas dan kewajibannya dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga mengevaluasi hasil pembelajaran dan tugas relevan lainnya yang berhubungan dengan tanggungjawabnya, khususnya di bidang mata pelajaran akuntansi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2007:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *pertama*, faktor individual yang terdiri dari: (1) latar belakang (2) demografi. *Kedua*, faktor psikologi terdiri dari: (1) persepsi (2) sikap (3) kepribadian (4) pembelajaran (5) motivasi. *Ketiga*, faktor organisasi yang terdiri dari: (1) sumber daya (2) kepemimpinan (3) kompensasi finansial (4) struktur (5) *job design*. Masalah yang ada dalam penelitian ini adalah kinerja guru Akuntansi masih rendah, kompensasi finansial antar sekolah berbeda, motivasi kerja masih rendah, disiplin kerja masih rendah sehingga dapat diteliti lebih lanjut

Mulyasa (2004:136), kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru akuntansi merupakan kemampuan kerja yang dipakai oleh guru dalam

kegiatan pengelolaan pembelajaran khususnya pada mata diklat akuntansi secara efektif disekolah. Ini akan terlihat bagaimana guru akuntansi mempersiapkan program pembelajaran akuntansi, termasuk bagaimana menemukan tujuan pembelajaran, mempersiapkan metode dan media pembelajaran, serta bagaimana mempersiapkan evaluasi pembelajaran akuntansi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau kerja mereka (Handoko, 2000:155). Kompensasi pegawai adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka (Dessler, 1997:349).

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006: 442) menyatakan kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006:442) kompensasi ada dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Menurut Mulyasa (2007:145) motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak. Sedangkan menurut French dan Raven dalam Sule (2005:235) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku. Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi (*motivating*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Kreitner (2000:48) motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005:94). Menurut As'ad dalam Kurniati (2007) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Warsono (1997:147), disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2008:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai

pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung yang telah ditetapkan. Hal ini terkait dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan internnya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat.

Kepribadian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *personality*. Istilah *personality* berasal dari kata latin "*persona*" yang berarti topeng atau kedok, yaitu tutup muka yang sering dipakai oleh pemain-pemain panggung, yang maksudnya untuk menggambarkan perilaku, watak, atau pribadi seseorang. Bagi bangsa Roma, "*persona*" berarti bagaimana seseorang tampak pada orang lain.

Jadi kepribadian adalah suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik (Sumadi, 1995:30). Sedangkan *personality* menurut Kartini Kartono dan Dali Gulo dalam Sjarkawim (2006) adalah sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain; integrasi karakteristik dari struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendirian, kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang; segala sesuatu mengenai diri seseorang sebagaimana diketahui oleh orang lain.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Akuntansi SMK se Kabupaten Kendal yang berjumlah 44 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Cara penentuan ukuran sampel dapat dicari dengan rumus Isaac dan Michael yaitu: $+1$. Apabila populasi 43 dengan taraf signifikan 5% maka jumlah sampel yang diambil dapat dihitung $+1 = 38,82$ dibulatkan menjadi 39. Teknik yang digunakan *sample random sampling*, karena cara pengambilannya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Metode pengumpulan data dengan dokumentasi dan angket. Metode analisis data dengan deskriptif persentase, Uji asumsi Klasik, dan Path analysis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penghitungan SPSS diperoleh koefisien variabel kompensasi finansial bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 2,204 pada tingkat signifikansi $0,034 < 0,05$. Artinya semakin tinggi faktor kompensasi finansial akan semakin meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,152 dengan menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 15%.

Hasil penghitungan SPSS diperoleh koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 2,155 pada tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$. Artinya semakin tinggi faktor motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,123 dengan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 12%.

Hasil penghitungan SPSS diperoleh koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 3,816 pada tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya semakin tinggi faktor disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,265 dengan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 26%.

Hasil penghitungan SPSS diperoleh koefisien variabel kepribadian guru bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 5,561 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi faktor kepribadian guru akan semakin meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,556 dengan menunjukkan bahwa variabel kepribadian guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 56%.

Signifikansi hubungan kompensasi finansial terhadap kepribadian guru $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan kepribadian guru. Signifikansi dari jalur selanjutnya, yaitu hubungan antara kepribadian guru dan kinerja guru $0,000$ atau $< 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru dan kinerja guru. Dari kedua analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja guru melalui kepribadian guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal sebesar 0,232 atau 23%.

Signifikansi hubungan motivasi kerja terhadap kepribadian guru $< 0,05$ yaitu sebesar 0,019 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepribadian guru. Signifikansi dari jalur selanjutnya, yaitu hubungan antara kepribadian

guru dan kinerja guru 0,000 atau <0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru dan kinerja guru. Dari kedua analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepribadian guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal sebesar 0,139 atau 14%.

Signifikansi hubungan disiplin kerja terhadap kepribadian guru < 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepribadian guru. Signifikansi dari jalur selanjutnya, yaitu hubungan antara kepribadian guru dan kinerja guru 0,000 atau <0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru dan kinerja guru. Dari kedua analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepribadian guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal sebesar 0,272 atau 27%.

Simpulan

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal.
4. Kepribadian guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal.
5. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepribadian guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepribadian guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepribadian guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia: Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas.
- Handoko T. Hani, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kurniati Laili. 2007. *Pengaruh Supervisi Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Purbalingga*. Skripsi. Semarang: UNNES
- Martoyo, S.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Robbins Stephens, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saodi. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sule, Erni. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kenca
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Surabaya: Kesindo Utama