

PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, KONSEP DIRI DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA STAF PADA SMK N SE KOTA PEKALONGAN

Fahrudin Nisak,[✉] S. Martono.

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

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima September 2016
Disetujui September 2016
Dipublikasikan
Oktober 2016

Keywords:

*Knowledge; Performance;
Personal Characteristic; Self-
Concept; Skill.*

Abstrak

Setiap organisasi perlu meningkatkan kinerja organisasi. Peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia atau individu yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja individu, maka organisasi harus melakukan pengukuran kinerja. Salah satu dimensi yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja adalah kompetensi. Dari hasil observasi, dilihat adanya kinerja pegawai tata usaha masih kurang baik, hal ini terlihat pada pelayanan yang kurang ramah, waktu pelayanan yang tergolong lama, adanya dokumen yang hilang dan tertukar, arsip belum tertata dengan baik dan penggunaan perlengkapan masih secara manual. Untuk itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja staf SMK N se Kota Pekalongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16. Dari hasil penelitian diperoleh persamaan $Y=0,867+0,313X_1+0,268X_2+0,257X_3+0,320X_4$. Hasil perhitungan koefisien secara simultan sebesar 0,831. Hasil uji F sebesar 67,833 dengan taraf signifikansi 0,000. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri terhadap kinerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pribadi terhadap kinerja.

Abstract

An organization need to improve organizational performance. It can done through an increase in human resources or individual. To improve the performance of individuals, organizational must conduct performance measurement. One of dimensions that used in performance measurement is competence. The result of observation, employee performance still not good. It appears to be less friendly service, length of service time, lost of document and swapped, archives not arranged and the equipment used is still manual. Therefore, the purpose of this study was known Influence of Knowledge, Skill, Self-Concept and Personal Characteristic to Performance Employees Of SMK N Pekalongan. This study use a quantitative approach with *ex post facto* method. Data were collected by using questionnaires. Analysis used is multiple linear regression, analysis using SPSS 16. Of the result obtained by equation $Y=0,867+0,313X_1+0,268X_2+0,257X_3+0,320X_4$. Coefficient calculation results simultaneously is 0,831. Test result F is 67,833 with sig. 0,000. Conclusions of this study is that there is a positive and significant influence between knowledge to performance, there is a positive and significant influence between skill to performance, there is a positive and significant influence between personal characteristic to performance.

© 2016 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: cintaasfa@gmail.com

p-ISSN 2252-6544
e-ISSN 2502-356X

PENDAHULUAN

Perkembangan kegiatan manajemen sekarang ini berkembang sangat pesat, sehingga memaksa organisasi untuk mengadakan perubahan lingkup organisasinya. maka perlu diadakan perencanaan dan pengelolaan. Salah satu pengelolaan yang dilakukan oleh organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi.

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi.

Bernadin (Sudarmanto, 2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Murphy yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:8) mengartikan kinerja dengan semua perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Seorang pemimpin perlu melakukan penilaian kinerja pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar lebih mudah dalam melakukan pengembangan pegawai dan mengukur sejauhmana pegawai itu bekerja. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu dari

indikator tersebut adalah dimensi kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja individu pegawai.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. (Emmyah, 2009:10).

Kota Pekalongan memiliki empat sekolah kejuruan negeri dengan jurusan bidang yang berbeda. Biasanya, sekolah negeri akan menjadi percontohan untuk sekolah-sekolah swasta baik dari segi lulusan maupun manajemen dalam mengelola tata administrasi sekolah, mulai dari penerimaan siswa sampai tata kelola administrasi lainnya. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan sekolah swasta jauh lebih unggul dibandingkan dengan sekolah negeri dilihat dari beberapa aspek seperti pelayanan, baik kepada pihak luar maupun didalamnya. Salah satu aspek yang berbeperan penting dalam kelangsungan suatu organisasi seperti sekolah adalah bagian administrasi. Bagian ini merupakan pusat dari pelaksanaan organisasi. Tanpa adanya administrasi, sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Selain administrasi, hal yang penting untuk diperhatikan adalah keamanan dan kebersihan lingkungan. Keamanan disekolah perlu dijaga agar para siswa dan guru tidak merasa khawatir terhadap hal-hal pencurian dan lainnya. Selain itu, kebersihan lingkungan sekolah harus dijaga sebaik mungkin agar terlihat indah dan nyaman digunakan saat belajar mengajar dan bekerja.

Melihat dari hasil observasi awal, staf yang ada di SMK N se Kota Pekalongan sebagian sudah menempuh sekolah tinggi D3 atau S1, akan tetapi masih terdapat pegawai yang hanya

tamatan SD/ sederajat. Melihat dari kondisi lulusan, staf yang ada di SMK N se Kota Pekalongan tergolong baik. Berikut tabel lulusan staf SMK N se Kota Pekalongan.

Tabel 1 Pendidikan Staf tata usaha SMK N se Kota Pekalongan

Pendidikan	Jumlah pegawai
S1/D4/D3/D2	18 orang
SMA sederajat	32 orang
SMP sederajat	3 orang
SD	7 orang

Dari Tabel di atas, terlihat bahwa lulusan terbanyak dari pegawai adalah SMA yaitu sebanyak 32 orang. Sedangkan tamatan SMP merupakan lulusan paling sedikit sebanyak 3 orang. Pegawai yang lulusan S1/D4/D3/D2 sebanyak 18 orang dan tamatan SD sebanyak 7 orang. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai rata-rata memiliki pengetahuan yang cukup baik jika hanya dilihat dari lulusan pegawai.

Sarana dan prasarana yang disediakan oleh sekolah juga terlihat cukup memadai seperti adanya almari penyimpanan arsip, tata ruang yang tertata dengan baik dan penyekatan setiap bagian administrasi. Dilihat dari pengalaman, pegawai tata usaha disana sudah tergolong cukup lama masa kerjanya sehingga sudah barang tentu banyak pengetahuan tentang bagaimana administrasi dan pengelolaan keamanan dan kebersihan lingkungan yang ada disekolah dan cara mengatasi masalah-masalah tersebut agar menjadi lebih baik lagi. Dari uraian di atas mengenai keadaan tata usaha SMK N yang ada di Kota Pekalongan seharusnya mampu untuk mengelola administrasi, keamanan dan kebersihan lingkungan secara optimal, tetapi kenyataannya pegawai tata usaha Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang ada di Kota Pekalongan dalam mengelola tata administrasi masih kurang maksimal. Keadaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor. Hal ini tampak pada penyimpanan arsip masih terjadi kesalahan, penyimpanan arsip juga belum tertata dengan rapi sehingga apabila diperlukan kembali membutuhkan waktu yang lama dalam pencariannya bahkan dokumen yang dicari hilang, pelayanan yang lamban serta kurangnya

keramahan dalam melayani. Penggunaan sistem juga masih mengikuti sebelumnya sehingga menutup kesempatan untuk berinovasi lebih jauh serta perlengkapan yang digunakan dalam tata kearsipan masih secara manual.

Selain bagian administrasi, bagian keamanan sekolah juga belum terlaksana dengan baik, dari hasil wawancara kepada beberapa siswa, masih sering terjadi kehilangan helm dan belum adanya pengontrolan dengan baik dari pihak keamanan sekolah, serta tidak adanya tindak lanjut dari kejadian kehilangan seperti penulsuran dan sebagainya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemasangan *CCTV* dan penggunaannya. Dari bagian kebersihan sekolah, masih terdapat kekurangan dalam hal penggunaan waktu kerja. Idealnya, lingkungan dibersihkan sebelum kegiatan kerja dimulai, sehingga saat kegiatan sekolah dimulai, tidak dilakukan pembersihan lingkungan yang terkadang mengganggu proses kerja atau kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri

(SMK N) Se-Kota Pekalongan” dalam hal ini peneliti membatasi pada bagian administrasi, keamanan dan kebersihan saja. Guru yang mempunyai tugas tambahan juga merupakan pegawai administrasi tetapi tidak diikuti dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mencoba merumuskan permasalahan tentang “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMK N SeKota Pekalongan”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis lebih mendalam tentang pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja staf SMK N se-Kota Pekalongan.

Kinerja

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambela, 2012:6).

Kemampuan individu yang dimaksud adalah keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas/ bekerja. Konsep lain kinerja yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri (Kaswan, 2012:185) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Murphy yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:8) mengartikan kinerja dengan semua perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Berbeda dari pengertian sebelumnya, Koesmono (2005:170) mengartikan kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian dari syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Dalam berbagai literatur yang dikutip, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian kinerja, *pertama*, kinerja merujuk pada hasil, kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode waktu tertentu. *Kedua*, kinerja merujuk pada pengertian perilaku, kinerja merupakan semua perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Wibowo (2014:159) menjelaskan tipe ukuran kinerja berdasarkan keluarga ukuran, sebagai berikut. (1) Produktivitas, biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dengan *output* fisik suatu proses. (2) Kualitas, termasuk ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan. (3) Ketepatan waktu, menyangkut penilaian pengukuran dalam hal pelayanan atau penyelesaian tugas dengan perbandingan tugas yang diberikan dengan waktu yang telah ditetapkan. (4) *Cycle Time*, menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan

dalam hubungan variabel antara karakteristik dan performansi kerja dijelaskan dalam gambar berikut ini:

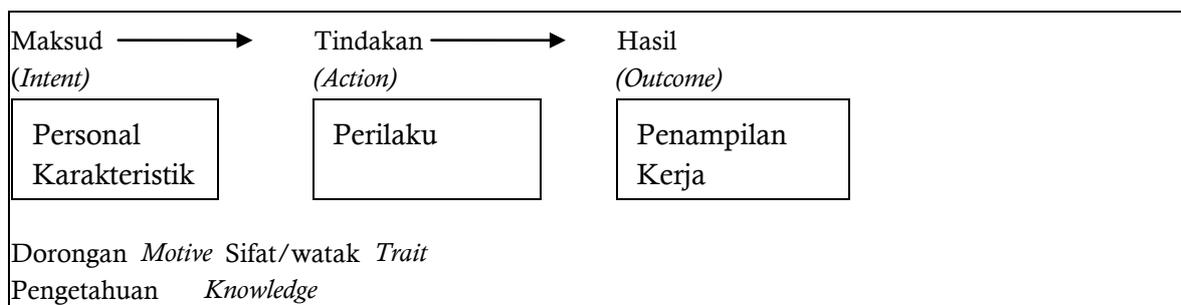
untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. (5) Pemanfaatan sumber daya, merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. (6) Biaya, banyaknya pengeluaran yang digunakan untuk organisasi dalam menghasilkan produk atau jasa.

Sedangkan menurut pendapat Moehariono (2014:113), pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu: *efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. *Efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. *Kualitas*, kualitas digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan pelanggan dan harapan konsumen. *Ketepatan waktu*, ini digunakan untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. *Keselamatan*. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pegawai ditinjau dari aspek keselamatan dan *produktivitas*, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. dalam bentuk yang lebih ilmiah, produktivitas juga mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

Banyak faktor yang menyebabkan kinerja seseorang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Sudarmanto (2009:30) menyebutkan tiga faktor yang berhubungan dengan keunggulan kinerja.

1. Aspek Kompetensi

Keterkaitan kompetensi dengan kinerja efektif telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli. Menurut Spencer (Sudarmanto, 2009:31) karakteristik dasar kompetensi memiliki hubungan kausalitas atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau performansi superior ditempat kerja atau situasi tertentu. Model kompetensi



Gambar 1. Model Kompetensi dan Kinerja

Gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa karakteristik personal yang mencakup; dorongan, sifat/watak, citra diri, pengetahuan akan menentukan bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja. Perilaku yang merupakan tindakan seseorang dalam pekerjaan juga ditentukan oleh sejauh mana mereka didukung oleh keterampilan/keahlian yang dimiliki.

2. Aspek budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki kontribusi yang menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian.

3. Aspek Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan mampu mendorong perilaku pegawai atau memberikan penguatan atas perilaku pegawai yang telah dilakukan. Dengan memberikan penghargaan, baik berupa finansial ataupun non finansial, pegawai cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja efektif adalah batas minimum level hasil kerja yang dapat diterima. Ini biasanya merupakan garis batas dimana pegawai yang hasil kerjanya dibawah garis ini dianggap tidak kompeten untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan indikator – indikator sebagai berikut. (1) Kualitas Kerja; merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan. (2) Produktivitas; merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. (3) Kerja sama; merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). (4) Inisiatif; merupakan

semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. (5) Tanggung jawab; merupakan derajat pengikatan diri terhadap organisasi. Adapun atribut tanggung jawab (Emmyah, 2009:62-63).

Kompetensi

Sebelumnya perlu diketahui beberapa teori yang terkait dengan kompetensi agar dalam pembahasan dan perumusan formulasi kompetensi tenaga administrasi SMK mempunyai landasan ilmiah yang kuat. Banyak teori yang terkait dengan kompetensi namun dalam tulisan ini hanya dicantumkan beberapa pendapat ahli saja.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Sedangkan menurut pendapat

Palan (2007:5) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "Competency" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "Competence" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. (Sudarmato, 2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Sedangkan menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung

oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari berbagai definisi tersebut, di satu sisi telah semakin jelas tentang makna dan muatan atau komponen kompetensi. Akan tetapi, di sisi lain banyaknya definisi juga menunjukkan pengertian kompetensi dari berbagai orang tidak sama atau sangat beragam.

Faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Zwell dalam bukunya Wibowo (2014:283) adalah sebagai berikut: *keyakinan dan nilai-nilai*, keyakinan tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. *Keterampilan*, keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. *Pengalaman*, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. *Karakteristik pribadi*, kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seseorang dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. *Motivasi*, merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan, memberikan pengakuan dapat mempunyai dampak positif terhadap motivasi seseorang bawahan. *kemampuan intelektual*, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. *Budaya organisasi*, budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan dan sebagainya.

Spencer (Moehariono, 2014:10), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. Keterampilan. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain.
3. Konsep Diri. Konsep diri; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang,

seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai.

4. Karakteristik Pribadi. Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu atau tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses atau tidak pernah sukses.
5. Motif. Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dulewicz (Sudarmanto, 2009:68) membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut: Kemampuan intelektual meliputi: perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian. Kemampuan interpersonal, meliputi: mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kesepakatan interpersonal, dan komunikasi lisan. Kemampuan adaptabilitas, meliputi adaptasi.

Sementara itu, Spencer dalam bukunya Wibowo (2014:277) menyusun kompetensi dalam enam dimensi sebagai berikut:

1. *Achievement and action*, merupakan cluster yang terdiri dari orientasi terhadap prestasi, perhatian terhadap order, kualitas dan akurasi, inisiatif dan pencarian informasi.
2. *Helping human service*, merupakan cluster yang terdiri dari pemahaman secara interpersonal dan orientasi terhadap pelayanan pelanggan.
3. *Impact and influence*, merupakan cluster yang terdiri dari dampak dan pengaruh, kewaspadaan organisasi, dan membangun hubungan baik.
4. *Cognitif*, merupakan cluster yang terdiri dari pemikiran analitis, pemikiran konseptual, keahlian/professional/manajerial.
5. *Managerial*, merupakan cluster yang terdiri dari pengembangan orang lain, pengarahan, keregakan dan penggunaan, kekuasaan berdasarkan posisi, *teamwork* dan kerja sama, *team leadership*.
6. *Personal effectiveness*, merupakan cluster yang terdiri dari pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi.

Penelitian tentang variabel kinerja pegawai sudah banyak dilakukan sebelumnya, akan tetapi setiap penelitian yang digunakan dalam mengukur kinerja berbeda-beda, begitu pula variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berbeda dengan variabel yang diteliti sebelumnya. Seperti tabel berikut ini yang akan memaparkan perbedaan penelitian tentang kompetensi terdahulu. Tati Setiawati (2009) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI), Rizal et al. (2013) meneliti tentang pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja individu di perusahaan agroindustri *go public* Jakarta, Reinhard Efraim Murbijanto (2013) meneliti tentang analisis pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi). Semua hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistik. Desain penelitian yang akan digunakan yaitu penelitian korelasional non eksperimental. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* adalah penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan (Suharsimi, 2010:17). Penelitian ini juga bersifat *ekplanatory* yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi dengan variabel dependen yaitu kinerja staf pada SMK N se-kota Pekalongan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:215). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah staf SMK N yang ada di kota Pekalongan berjumlah 60 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi (Sugiyono, 2010:215). Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena peneliti ingin mengetahui liku-liku yang ada di dalam populasi (Suharsimi, 2010:174). Menggunakan teknik sampel jenuh juga karena penilitan yang populasinya terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah oservasi,kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini juga dilakukan uji instrument dengan melakukan perhitungan uji validitas dan reliabilitas.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif karakteristik responden, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Untuk keperluan analisis data, untuk mencari besarnya pengaruh secara serta analisis secara simultan maka akan digunakan analisis regresi linear berganda. Untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka akan dilakukan melalui uji-f, uji-t dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran tentang pengetahuan staf SMK N se Kota Pekalongan berdasarkan angket masing-masing responden diperoleh seperti terangkum Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Perhitungan Deskriptif Persentase

Variabel	Rata-Rata (%)	Kriteria
Pengetahuan	46,10	Sedang
Keterampilan	42,70	Sedang
Konsep Diri	46,39	Sedang
Karakteristik Pribadi	42,09	Sedang

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa pengetahuan pegawai tergolong sedang karena terletak diantara rentang nilai 40,01-70 sebesar

46,1%, keterampilan pegawai tergolong sedang karena terletak diantara rentang nilai 40,01-70 sebesar 42,7%, konsep diri pegawai tergolong sedang karena terletak diantara rentang nilai 40,01-70 sebesar 46,39%, dan karakteristik pribadi pegawai tergolong sedang karena terletak diantara rentang nilai 40,01-70 sebesar 42,09% .

Berdasarkan perhitungan SPSS 16 analisis regresi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.867	2.80	.233	.310	.758
	Pengetahuan	.313	2	.323	2.135	.037
	Keterampilan	.268	.147	.260	2.513	.015
	Konsep Diri	.257	.107	.207	2.327	.024
	Karakteristik Pribadi	.320	.110		2.783	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Staf

Berdasarkan Tabel perhitungan di atas, diperoleh koefisien regresi variabel pengetahuan sebesar 0,313, keterampilan sebesar 0,268, konsep diri sebesar 0,257 dan karakteristik pribadi sebesar 0,320 dengan konstanta sebesar 0,867 sehingga diperoleh persamaan saebagai berikut:

$$Y = 0,867 + 0,313 X_1 + 0,268 X_2 + 0,257 X_3 + 0,320 X_4$$

Nilai 0,867 merupakan nilai konstan dari variabel kinerja. Pada variabel pengetahuan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,313 dengan tanda positif, artinya semakin baik pegawai dalam berpikir analisis, berpikir konseptual dan pengetahuan tentang pekerjaan baik maka kualitas kerja, produktivitas, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab pegawai akan baik dengan pengaruh sebesar 31,3%. Pada variabel keterampilan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,268 dengan tanda positif, artinya semakin baik pegawai dalam mencari informasi, proaktif, perhatian terhadap tugas, dan kemampuan mempengaruhi maka kualitas kerja,

produktivitas, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab pegawai akan baik dengan pengaruh sebesar 26,8%.

Pada variabel konsep diri diperoleh nilai koefisien sebesar 0,257 dengan tanda positif, artinya semakin baik pegawai dalam mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerja sama kelompok, memimpin kelompok dan empati maka kualitas kerja, produktivitas, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab pegawai akan baik dengan pengaruh sebesar 25,7%. Pada variabel karakteristik pribadi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,320 dengan tanda positif, artinya semakin baik pegawai dalam mengendalikan diri, percaya diri, fleksibilitas dan komitmen terhadap organisasi maka kualitas kerja, produktivitas, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab pegawai akan baik dengan pengaruh sebesar 32%.

Nilai F sebesar 67,833 dengan sig. = 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak pada derajat 5%, hasil F hitung > F tabel yaitu 2,54 sehingga dengan kata lain variabel pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil perhitungan secara parsial diperoleh t hitung sebesar 2,135 > 2,004 dengan signifikansi 0,037, maka H₂ diterima. Hasil uji parsial untuk keterampilan (X₂) diperoleh t hitung sebesar 2,513 > 2,004 dengan signifikansi 0,015, maka H₃ diterima. Uji parsial konsep diri diperoleh hasil t hitung sebesar 2,327 > 2,004 dengan signifikansi 0,024 sehingga H₄ diterima dan untuk uji parsial variabel karakteristik pribadi diperoleh t hitung sebesar 2,783 > 2,004 dengan signifikansi 0,007, maka H₅ diterima.

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Pengetahuan	.829	.277	.118	.256	3.902
	Keterampilan	.855	.321	.139	.185	5.398
	Konsep Diri	.842	.299	.129	.246	4.060
	Karakteristik Pribadi	.692	.351	.154	.556	1.798

a. Dependent Variable: Kinerja Staf

Dasi hasil Tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi pengaruh dari masing-masing variabel terhadap variabel terikat. Besarnya kontribusi pengetahuan terhadap kinerja adalah 0,277 (27,7%), besarnya keterampilan terhadap kinerja adalah 0,321 (32,1%), besarnya kontribusi konsep diri terhadap kinerja adalah 0,299 (29,9%) dan sebesar 0,351 (35,1%) kontribusi karakteristik pribadi terhadap kinerja staf. Dalam penelitian variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja adalah variabel karakteristik pribadi dan pengaruh terendah dimiliki oleh variabel pengetahuan.

Berdasarkan hasil perhitungan angka indeks didapatkan hasil bahwa pengetahuan staf tergolong sedang. Berdasarkan perhitungan regresi diperoleh hasil bahwa ada pengaruh antara pengetahuan dengan kinerja pegawai, jadi seorang pegawai dituntut untuk mempunyai pengetahuan yang baik dalam bekerja. Apabila seorang pegawai dihadapkan pada masalah dalam bekerja seperti pengambilan keputusan yang harus diselesaikan dengan cepat, maka pegawai harus menggunakan pengetahuan mereka dengan cara berpikir secara analisis dan konseptual dalam merinci masalah tersebut. Pegawai harus lebih mampu dalam memahami dan mengamati akibat suatu keadaan berdasarkan pengalaman, karena kemungkinan apa yang terjadi akan berulang pada masa yang akan datang. Disamping itu, hal yang tak kalah pentingnya yang harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh para pegawai adalah pengetahuan terkait dengan pekerjaan, kecenderungan adanya pegawai kurang dalam pelaksanaan pekerjaan rutinnya tanpa berusaha menciptakan pengetahuan baru dalam ruang lingkup kerja mereka. Pemimpin dalam hal ini perlu meningkatkan pengetahuan pegawai dengan cara memberikan pelatihan dalam

menghadapi masalah kerja. Tingkat pendidikan juga penting dalam menduduki suatu jabatan dalam kerja. Penempatan pegawai harus sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, karena pegawai yang pendidikannya kurang sesuai dengan bidang pekerjaannya, akan butuh waktu dalam memahami pekerjaan, dan kemungkinan kesalahan kerja akan sering terjadi.

Melihat dari hasil koefisien regresi, pengetahuan memiliki nilai koefisien terendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini pengetahuan pegawai perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan ditingkatnya pengetahuan tentang pekerjaan dengan cara pelatihan, seminar, dan kegiatan lain yang sejenis diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan pegawai sehingga berdampak pada hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil perhitungan angka indeks, didapatkan hasil bahwa rata-rata keterampilan yang dimiliki staf sedang. Berdasarkan perhitungan regresi diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan dengan kinerja pegawai. Melihat hasil yang ada, keterampilan pegawai itu dibutuhkan dalam bekerja. Keterampilan pegawai akan mempengaruhi dalam bertindak dan mengendalikan perilaku kerja. Semakin baik keterampilan yang dimiliki akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan menggunakan perhatian kepada tugas, berinisiatif saat bekerja dan pencarian informasi yang cukup akan membantu meningkatkan keterampilan diri pegawai. Pegawai harus terus menerus mencari informasi yang berkembang pada saat itu, demi menunjang pekerjaan mereka serta dalam menghadapi masalah yang akan dihadapi selanjutnya. Melihat perkembangan teknologi dan informasi sekarang sangat pesat, tidak menutup kemungkinan pegawai akan menghadapi masalah-masalah baru dalam

bekerja sehariannya. Melihat hasil perhitungan koefisien secara parsial keterampilan menduduki urutan terbesar dua setelah karakteristik pribadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh besar terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif dengan skala indeks, didapatkan nilai rata-rata konsep diri yang dimiliki staf sedang. Berdasarkan perhitungan regresi diperoleh hasil bahwa ada pengaruh antara konsep diri dengan kinerja pegawai. Selain pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu ditingkatkan adalah konsep diri. Pada dasarnya setiap orang dalam menyikapi sebuah situasi akan berbeda satu dengan yang lainnya. Konsep diri ini dapat dikategorikan dalam sikap keseharian, seperti tingkat kepercayaan diri seorang pegawai dalam menghadapi tugas. Disamping itu, sifat pegawai yang mendukung akan keberhasilan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Untuk itu, pegawai perlu meningkatkan konsep diri mereka dengan cara bekerja sama dengan orang lain dalam hal ini pegawai lain dengan cara saling mengembangkan kemampuan baik dengan menggunakan pengetahuan dan ketrampilan untuk mempengaruhi orang lain atau sebaliknya, dan adanya saling pengertian terhadap hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan seperti perasaan. Melihat hasil perhitungan koefisien secara parsial, konsep diri menduduki urutan terkecil dua setelah pengetahuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh terhadap kinerja meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar.

Berdasarkan hasil perhitungan angka indeks, didapatkan hasil bahwa rata-rata nilai karakteristik pribadi yang dimiliki staf sedang. Berdasarkan perhitungan regresi diperoleh hasil bahwa ada pengaruh antara karakteristik pribadi dengan kinerja pegawai, dan melihat hasil yang diperoleh secara keseluruhan oleh tiap variabel, karakteristik pribadi mempunyai pengaruh yang paling besar dibanding variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa karakter seseorang sangat mempengaruhi terhadap kinerja, karena karakter akan mengendalikan seseorang dalam bertindak dalam hal ini bekerja. Karakter biasanya tidak bisa dirubah, akan tetapi bisa diperbaiki untuk menjadi lebih baik lagi seperti penguasaan diri,

penyesuaian diri, keyakinan terhadap sesuatu dan berkomitmen terhadap organisasi. tentunya itu semua butuh proses yang lama, tidak serta merta, sehingga butuh adanya pendampingan dan dukungan dari orang lain seperti pimpinan. Melihat hasil perhitungan koefisien secara parsial, karakteristik pribadi mempunyai nilai koefisien parsial terbesar, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakter seseorang.

SIMPULAN

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja staf SMK N se Kota Pekalongan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut: Seorang pimpinan penting untuk memperhatikan pegawainya dari segi kepribadian, seperti konsep diri dan karakteristik pribadi. Perhatian yang diberikan seperti adanya rasa empati yang tinggi baik antar pegawai maupun pimpinan dalam hal ini kepala sekolah, selalu memberikan dorongan agar bekerja lebih baik lagi dengan cara pemberian pujian, terkadang menanyakan kondisi keluarga, dan hubungan sosial yang lainnya, pemberian pelatihan kepada pegawai tentang pemecahan masalah dalam kerja yang kompleks, sehingga pegawai mampu menyelesaikan berbagai masalah dalam satu situasi. Selain itu, memberikan kesempatan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dengan cara melanjutkan studi pada perguruan tinggi yang sesuai dengan bidang pekerjaan, pemimpin perlu melakukan peningkatan keterampilan pegawai yang belum optimal dengan cara mengirimkan pegawai pada *trainingtraining*, pimpinan harus pintar dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian (*the right man in the right job and the right man in the right place*), mengharuskan pegawai yang berada di atas seperti kepala bagian dan kepala sekolah harus memiliki kinerja yang baik sehingga dapat

menjadi contoh bagi bawahannya dan ditaati. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinovasi dan tanggung jawab penuh atas pekerjaannya dengan tidak mengurangi pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Emmyah. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ujung Pandang*. Tesis. Makasar: Program Magister Ilmu Administrasi STIA LAN.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graham Ilmu.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Dan Kepuasan Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Jawa Timur*. Skripsi. Surabaya: Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Moeheriono, Prof. Dr. M.Si. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Murbijanto, Reinhard Efraim. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerjas dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP.
- Rizal, Yosef, Musa Hubeis, Sjafrri Mankuprawira, Dan Agus Maulana. 2013. *Pengaruh Faktor Kompetensi terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri 'Go Public'*. Tesis. Bogor: Program Manajemen Dan Bisnis Pasca Sarjana ITB.
- Setiawati, Tati. 2009. *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI)*. Tesis. Bandung: PKK Fakultas Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan UPI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sudarmanto, SIP. M.S.I. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Prod. Dr. S.E., M.Ph. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi ke Empat*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.