

HUBUNGAN ANTARA *CONSCIENTIOUSNESS* (KESADARAN AKAN DIRI SENDIRI) DENGAN KINERJA PADA GURU SMK NEGERI DI JAKARTA PUSAT

Noormaysuti

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Ratna Anggraini

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Ati Sumiati

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *conscientiousness* dengan kinerja pada guru SMK Negeri di Jakarta Pusat. Metode dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala *conscientiousness* dan skala kinerja guru berupa DP3. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini secara Simple Random Sampling. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di kelas akuntansi SMK Negeri Jakarta Pusat yang berjumlah 65 guru dan sampel yang digunakan berdasarkan tabel Isacc dan Michael adalah 55 guru. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 518.38 + 0.36X$. Dari persamaan tersebut, dilakukan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors didapat $Lo < Lt$ ($0,1054 < 0,1194$). Hal itu berarti data berdistribusi normal. Pada uji kelinieran regresi didapat hasil $Fh < Ft$ ($-1.04 < 1.91$) yang dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier. Sedangkan untuk uji keberartian didapat $Fh > Ft$ ($19.13 > 4.02$) yang menandakan bahwa persamaan regresi signifikan. Hasil uji koefisien korelasi dengan menggunakan product moment dari Pearson diperoleh nilai $r_{xy} = 0,5149$. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara *conscientiousness* dengan kinerja. Dari perhitungan uji-t didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.46 > 1.67$

yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara conscientiousness dengan kinerja pada guru SMK Negeri di Jakarta Pusat.

Kata kunci : Conscientiousness, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Profesi guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Sebagai salah satu komponen dalam proses belajar mengajar, guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan

pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru juga menjadi sasaran penilaian kompetensi keberhasilan murid-murid dan juga kemajuan atau peningkatan standarisasi keberhasilan sekolah yang menjadi tempat dia menjalankan tugasnya sebagai pengajar. Ia juga memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Di tangan para gurulah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah.

Sebagai seorang guru, hendaknya para guru meningkatkan kinerjanya untuk membuktikan bahwa guru juga memiliki kualitas keprofesionalisme yang baik di sekolah. Mampu sadar akan kesadaran diri, tertib dan memiliki kompetensi yang mumpuni merupakan nilai positif bagi karyawan atau guru. Guru yang diwajibkan untuk berlatih rapi, teratur dan teliti, menjadikan dirinya mempunyai nilai tambah dibanding dengan yang lain. Sikap seperti inilah yang mencerminkan ciri-ciri

guru yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi. Guru yang berciri-ciri seperti ini memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sedangkan guru-guru yang malas maka guru tersebut tidak mempunyai rasa tanggung jawab akan tugas dan kewajibannya yang merupakan pencerminan bahwa guru tersebut memiliki *conscientiousness* yang rendah.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja pada Guru

Menurut Soeprijanto (2010) kinerja berasal dari kata *performance* atau performa kerja, secara harfiah berarti unjuk kerja, penampilan kerja, kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan. Lalu, Moorhead dan Griffin dalam Soeprijanto menyatakan bahwa kinerja merupakan kumpulan total dari perilaku kerja yang ada pada pekerja. Lebih lanjut, Gibson Donnelly dan Ivancevich mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lalu Soeprijanto (2010) mendefinisikan kinerja guru adalah perilaku guru dalam menjalankan tanggung jawab pembelajaran dan manajemen sekolah yang dapat

diukur dan dinyatakan dalam tingkatan sejauh mana guru mengikuti standar prosedur dan standar produk yang telah ditetapkan. Lalu Daryanto (2011) dalam bukunya mendefinisikan kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya.

Penilaian Kinerja Guru

Menurut peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Sistem evaluasi kinerja yang dipakai oleh pegawai negeri sipil di Indonesia adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3). Guru yang merupakan Pegawai Negeri Sipil juga menggunakan DP3 sebagai evaluasi kinerjanya. Sistem DP3 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan

Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PP 10 1979). Peraturan pemerintah ini disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Model evaluasi kinerja yang digunakan DP3 adalah *Behavior Anchor Rating Scale* (BARS).

Deskripsi Konseptual

Conscientiousness

Robert R. McCrae dan Juri Allik (2002) mengatakan bahwa "*Conscientiousness is a dimension that focuses on issues such as orientation, persistency of behavior, and control of impulses*". Dapat diartikan secara bebas bahwa *Conscientiousness* adalah dimensi yang berfokus pada isu-isu seperti orientasi, perilaku ketekunan, dan pengendalian diri.

Menurut Jess Feist dan Gregory J. Feist (2008), *Conscientiousness* melukiskan pribadi yang tertib/teratur. penuh pengendalian diri, terorganisasikan, ambisius, fokus pada pencapaian, dan disiplin-diri.

Sedangkan menurut Andrew J. DuBrin (2004) *Conscientiousness reflects organization, self-restraint, persistence, and motivation toward attaining goals*. Secara bebas, peneliti mengartikan bahwa *conscientiousness* mencerminkan perilaku terorganisasi, pengendalian

diri, ketekunan, dan motivasi mencapai tujuan.

Kemudian M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita (2010) menuliskan bahwa tipe kepribadian ini untuk mengidentifikasi sejauh mana individu memiliki sikap yang hati-hati dalam mencapai suatu tujuan tertentu yang termanifestasikan dalam sikap dan perilaku mereka.

Theodore Millon (2004) mengutarakan bahwa *conscientiousness* terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

- 1) kompetensi, kecenderungan untuk dapat diandalkan, dan efektif;
- 2) tertib, kecenderungan untuk menjadi rapi dan terorganisir;
- 3) bertanggung jawab, kecenderungan untuk menjaga prinsip-prinsip etika dan pencapaian moral;
- 4) keinginan berprestasi, kecenderungan untuk menginvestasikan waktu dalam memajukan dengan ambisi;
- 5) disiplin diri, kemauan untuk menyelesaikan tugas meskipun ada gangguan atau kebosanan, dan
- 6) berhati-hati, kecenderungan untuk tidak bertindak tanpa direncanakan terlebih dahulu.

Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian relevan pertama yang sesuai dengan penelitian ini berjudul "*Personality and Organizational Health: The role of Conscientiousness*" oleh Renee L. Miller from School of Psychology, The University of Queensland, Brisbane, Australia ; Mark A. Griffin from School of Management, Queensland University of Technology, Brisbane 4001, Australia ; dan Peter M. Hart from Department of Psychology, The University of Melbourne, Melbourne, Australia. Berdasarkan penelitian ini, diberikan informasi tentang peran kesadaran dalam organisasi kesehatan. Temuan menunjukkan bahwa, sementara kesehatan organisasi umumnya ditentukan oleh variabel pribadi dan lingkungan, *conscientiousness* berkaitan dengan perilaku kontekstual yang mendukung keberhasilan keseluruhan dari organisasi tetapi tidak langsung ke indeks kesejahteraan seperti kepuasan dan kesusahan. Kesadaran memang memiliki efek moderator pada kesejahteraan. Namun, karena mengurangi dampak kejelasan peran pada kedua tekanan psikologis dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa

conscientiousness harus diintegrasikan ke dalam studi kesehatan organisasi.

Penelitian relevan kedua yang sesuai dengan penelitian ini berjudul "*Conscientiousness and Managerial Performance*" oleh Ivan T. Robertson, Helen Baron, Patrick Gibbons, Rab MacIver, and Gill Nyfield from Manchester School of Management, United Kingdom. Penelitian ini memberikan informasi bahwa pola hubungan antara faktor *conscientiousness* dan prestasi kerja digunakan untuk menafsirkan menemukan *conscientiousness* yang tidak berpengaruh dalam menentukan kinerja manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mungkin ada batas untuk berbagai bidang kerja di mana *conscientiousness* terkait erat dengan kinerja pekerjaan.

Penelitian relevan ketiga yang sesuai dengan penelitian ini berjudul "*The Relation Between Conscientiousness, Empowerment and Performance*" oleh Riëtte Sutherland, Gideon P De Bruin, and Freddie Crous from Programme in Industrial Psychology Department of Human Resource Management University of Johannesburg. Penelitian ini memberikan informasi bahwa hubungan antar kinerja jadi satutan, dan pemberdayaan *conscientiousness* di sisi lain,

tampaknya kompleks, interaktif dan non-linear. Berdasarkan hasil dan teori, itu bisa berspekulasi bahwa individu yang tinggi dalam *conscientiousness* kemungkinan lebih menyukai lingkungan terstruktur. Namun, mereka juga individu yang paling mungkin "diberdayakan" oleh manajer dan supervisor, yang dapat mengakibatkan mereka bekerja di lingkungan yang kurang terstruktur. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, tapi mungkin tidak menurunkan kinerja. Sebaliknya, individu yang rendah *conscientiousness* cenderung lebih suka lingkungan longgar terstruktur, namun kemungkinan besar akan diawasi oleh para manajer dan supervisor, yang dapat mengakibatkan mereka bekerja di lingkungan yang tersusun secara rapi. Selain itu, mengingat lingkungan yang tinggi dalam pemberdayaan, individu yang tinggi *conscientiousness* dapat mengungguli mereka yang rendah *conscientiousness* meski pun kelompok terakhir mungkin merasa lebih nyaman dalam lingkungan tersebut.

Kerangka Teoretik

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah

conscientiousness.

Conscientiousness adalah kesadaran akan diri sendiri. Orang yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang baik, mampu membuat hidupnya teratur, dan terencana dengan baik. Orang dengan tingkat *conscientiousness* seperti ini umumnya bercirikan rapi, bertanggung jawab, dapat diandalkan, mempunyai perencanaan yang matang, dan memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi. Seperti yang diungkapkan Charles Spielberger (2003) bahwa:

"Conscientiousness is best known to applied psychologists as the dimension of personality most consistently associated with job performance". Dari pendapat Spielberger dapat diartikan bahwa *Conscientiousness* paling dikenal psikolog diterapkan sebagai dimensi kepribadian yang paling konsisten dikaitkan dengan kinerja.

Lalu Hunter & Hunter dalam Gilad Chen (2009) mengemukakan juga bahwa:

"Organizational researchers have identified both cognitive ability and conscientiousness as important predictors of work-related performance". Pendapat tersebut berarti organisasi penelitian telah mengidentifikasi baik kemampuan kognitif dan *conscientiousness*

sebagai prediktor penting dari pekerjaan yang berhubungan dengan kinerja.

Selanjutnya Barrick & Mount (2008) dalam buku *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern* karangan Howard S. Friedman dan Miriam W. Schustack mengutarakan bahwa orang yang memiliki skor tinggi pada *conscientiousness* tampaknya dapat bekerja dengan baik, terutama dalam latar perusahaan. Ketekunan, tanggung jawab, dan tujuan hidup mereka membantu mereka untuk dapat mencapai sasaran dan mendapat pujian dari bos mereka.

Selanjutnya menurut Barrick and Mount (2010) didukung dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa:

“The characteristics associated with conscientiousness are important attributes for successful performance in a wide variety of jobs. Therefore, conscientiousness is likely to play an important role in models of organizational health that specifically include the constructs related to work performance”.

Dapat diartikan bahwa karakteristik yang terkait dengan *conscientiousness* adalah atribut penting untuk kinerja yang sukses dalam berbagai macam pekerjaan. Oleh karena itu, *conscientiousness* berkemungkinan untuk memainkan

peran penting dalam model kesehatan organisasi yang secara khusus meliputi konstruksi yang berkaitan dengan kinerja.

Hendaknya seorang guru memiliki kepribadian *conscientiousness* yang tinggi. Hal ini diperlukan untuk membantu dirinya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Guru yang memiliki kepribadian *conscientiousness* yang baik, akan mampu membuat perencanaan yang matang dalam kegiatan mengajar dan mengerjakan tugas-tugas sebagai seorang guru sehingga meningkatkan kinerja guru tersebut.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut: “terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan kinerja”.

METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat atau sah, benar, valid, dan dapat dipercaya atau reliabel serta dapat diandalkan, tentang hubungan antara *conscientiousness* dengan kinerja pada guru SMK Negeri di Jakarta Pusat.

Penelitian ini dilaksanakan pada empat Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Jakarta Pusat

yaitu SMK N 3, SMK N 14, SMK N 16 dan SMK N 31.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Negeri Jakarta Pusat yang sekolahnya berstatus SSN. Adapun populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di kelas akuntansi SMK Negeri Jakarta Pusat yang berstatus PNS atau pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik acak sederhana dengan cara proporsional (*Simple Random Sampling*). Sampel yang akan diteliti sebanyak 65 guru. Kemudian berdasarkan tabel Isaac dan Michael akan diambil sebanyak 55 guru sesuai dengan sampling error sebesar 5%

Sebagai tolak ukur yang digunakan untuk kinerja guru yaitu berupa data sekunder yang biasa disebut DP3.

Conscientiousness mencerminkan indikator-indikator antara lain: kompetensi dengan sub indikatornya dapat diandalkan dan efektif, tertib dengan sub indikatornya rapi dan teratur, bertanggung jawab dengan sub indikatornya menjaga etika dan

pencapaian moral, keinginan berprestasi dengan sub indikatornya memiliki tujuan dan bekerja keras atau ambisius, disiplin diri dengan sub indikatornya tepat waktu dan konsisten dan berhati-hati dengan sub indikatornya membuat perencanaan yang matang dan berpikir sebelum bertindak. Untuk mengukur variabel *conscientiousness* ini menggunakan instrument non tes yang berbentuk angket atau kuesioner, dengan model skala likert.

Analisis data dilakukan berdasarkan urutan, yaitu persamaan regresi, uji persyaratan analisis yang terdiri atas uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis terdiri atas uji keberartian regresi, uji koefisien korelasi, uji keberartian koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi.

Persamaan regresi untuk mengetahui besar pengaruh variabel satu dengan variabel yang lain dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Selanjutnya uji persyaratan analisis yang pertama yaitu Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y

dan X dengan uji Liliefors, pada taraf signifikan (α) = 0,05, dengan rumus :

$$L_o = F(Z_i) - S(Z_i)$$

Syarat normalitas adalah H_o jatuh di daerah penerimaan, berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$.

Kedua uji linieritas regresi Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak. Perhitungan F_{hitung} pada uji linieritas sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{S^2_{TC}}{S^2_e}$$

Kemudian uji hipotesis yang pertama yaitu uji keberatian regresi. Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak. Perhitungan F_{hitung} pada uji keberatian regresi sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$$

Selanjutnya analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mencari koefisien korelasi, digunakan rumus "r" (*product moment* dari Pearson) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum X)^2][n \sum y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dilanjutkan dengan uji keberatian koefisien korelasi (Uji-t) untuk melihat keberatian hubungan antara *conscientiousness* dengan kinerja, maka perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dan terakhir uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel Y dipengaruhi oleh variabel X. Dapat dihitung dengan rumus:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

HASIL PENELITIAN

Data kinerja pada guru (variabel Y) diperoleh melalui instrument penelitian yang merupakan data sekunder yang diperoleh dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan guru yang biasa disebut DP3. Adapun data tentang kinerja guru tersebut diambil dari 55 guru SMK di Jakarta Pusat yang mengajar di jurusan akuntansi. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 552 dan skor tertinggi 574, dan jumlah skor adalah 31149, sehingga rata-rata dari skor kinerja guru (Y) adalah 566,345, varians (S^2) sebesar 38,34, dan simpangan baku (S) sebesar 6,19.

Dari data yang ada dibuatlah distribusi frekuensi untuk variabel Y dengan cara menghitung range, banyaknya kelas interval, panjang kelas interval dan juga panjang kelas dengan menggunakan rumus Sturges. Range dari variabel Y adalah sebesar 22 dengan banyak kelas interval (K) adalah 6 kelas dengan menggunakan rumus Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$) dan panjang kelas interval adalah 4.

Tabel Distribusi Frekuensi kinerja pada guru.

Skor	Frekuensi
552 - 555	7
556 - 559	1
560 - 563	8
564 - 567	6
568 - 571	26
572 - 575	7
Jumlahs	55

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi absolut kelas tertinggi variabel kinerja guru, yaitu 26 yang terletak pada interval kelas ke 5 yakni antara 568 - 571 dengan frekuensi relatif sebesar 47,27%. Sementara, frekuensi absolut terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval kelas ke 2,

yakni antara 552 - 555 dengan frekuensi relatif 1,82%.

Data mengenai *conscientiousness* yang menjadi variabel X dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner atau instrumen. Kuesioner variabel X ini memiliki 31 pernyataan dalam instrument penelitian yang telah melalui proses validitasi dan reliabilitas. Data tersebut diambil dari 55 guru SMK di Jakarta Pusat yang mengajar di jurusan akuntansi.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 114 dan skor tertinggi adalah 148 dengan jumlah skor 7244, sehingga rata-rata skor *conscientiousness* (X) sebesar 131,71, varians (S^2) sebesar 76,65, dan simpangan baku (S) sebesar 8,76.

Dari data yang ada dibuatlah distribusi frekuensi untuk variabel X dengan cara menghitung range, banyaknya kelas interval, panjang kelas interval dan juga panjang kelas dengan menggunakan rumus Sturges.

Range dari variabel X adalah sebesar 34 dengan banyak kelas interval (K) adalah 7 kelas dengan menggunakan rumus Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$) dan panjang kelas interval adalah 5.

Tabel Distribusi Frekuensi
Conscientiousness

Skor	Frekuensi
114 - 118	3
119 - 123	6
124 - 128	14
129 - 133	10
134 - 138	8
139 - 143	7
144 - 148	7
Jumlah	55

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi *conscientiousness* variabel X di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi absolut kelas tertinggi variabel *conscientiousness*, yaitu 14 yang terletak pada interval kelas ke 3 yakni antara 124 - 128 dengan frekuensi relatif sebesar 25,45% dengan jumlah 14 orang guru. Frekuensi tinggi kedua yaitu terletak pada interval kelas ke 4 yakni antara 129 - 133 dengan frekuensi relatif sebesar 18,18% dengan jumlah 10 dengan jumlah 10 orang guru. Lalu frekuensi tinggi ketiga yaitu terletak pada interval kelas ke 5 yakni antara 134 - 138 dengan frekuensi relatif sebesar 14,55% dengan jumlah 8 orang guru. Sementara, frekuensi absolut terendahnya, yaitu 3 yang terletak pada interval kelas ke 1, yakni antara 114 - 118 dengan frekuensi

relatif 5,45% dengan jumlah 3 orang guru.

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel *conscientiousness*, terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator berkompetensi dengan persentase sebesar 17,85% dan skor terendah terdapat pada indikator tertib dengan persentase sebesar 14,94% . Indikator berkompetensi merupakan indikator dominan dalam variabel *conscientiousness*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini adalah sikap berkompetensi yang yang lebih dominan dilakukan oleh sebagian besar guru SMK Negeri di Jakarta Pusat yang ditunjukkan dengan sikap dapat diandalkan.

Analisis Data

Dari perhitungan yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier $\hat{Y} = 518,38 + 0,36X$ dimana a = 518,38 dan b = 0,36.

Dari hasil perhitungan uji normalitas data dapat diperoleh nilai L_{hitung} terbesar 0,1054 dan L_{tabel} yaitu nilai kritis pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah 0,1194. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Uji kelinieran regresi Hasil

perhitungan menunjukkan (F_h) - $1,04 < F_t$ 1,91 ini berarti H_0 diterima dan model regresi linier.

Uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi, hasil perhitungan F_0 sebesar 19,13 dan untuk F_t adalah 4,02 jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa (F_0) 19,13 > (F_t) 4,02 ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti. Selanjutnya uji koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,5149$. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *conscientiousness* dengan kinerja karena $r_{xy} > 0$ yang berarti jika *conscientiousness* meningkat maka kinerja akan meningkat pula. Kemudian pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} 4,67$ sedangkan t_{tabel} dengan taraf 0,05 dan diperoleh nilai sebesar 1,67, karena $t_{hitung} 4,67$ sedangkan t_{tabel} 1,67 maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel X dan variabel Y adalah positif dan signifikan. Terakhir uji koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi 27% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Y kinerja ditentukan oleh variabel X *conscientiousness* sebesar 27%.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh data yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *conscientiousness* dengan kinerja guru pada guru-guru yang mengajar di kelas akuntansi di SMK Negeri Jakarta Pusat dengan diperoleh $t_{hitung} = 4,67 > t_{tabel} = 1,67$.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Renee L. Miller, Mark A. Griffin dan Peter M. Hart yang berjudul *Personality and Organizational health : the role of conscientiousness* didapatkan hasil yang signifikan antara *conscientiousness with contextual performance* sebesar 0,32 ($\beta = 0,32$ $p < 0,1$). Penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang peneliti lakukan. Walaupun penelitian ini dilakukan dengan subjek dan jenis kinerja yang berbeda, namun diperoleh hasil penelitian yang sama mengenai hubungan *conscientiousness* dengan kinerja.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ivan T. Robertson yang berjudul *Conscientiousness and Managerial Performance* didapatkan hasil yang positif dan signifikan antara *conscientiousness with performance* sebesar $r = 0,25$. Penelitian ini juga

memperkuat penelitian yang peneliti lakukan walaupun berbeda subjek penelitiannya. Namun, diperoleh hasil penelitian yang sama mengenai hubungan *conscientiousness* dengan kinerja.

Hasil analisis korelasi sederhana antara *conscientiousness* dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi yaitu sebesar 0,51. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada keterkaitan yang positif antara *conscientiousness* dengan kinerja. Uji koefisien determinasi sebesar 0,27 yang artinya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen kinerja pada guru yaitu sebesar 27%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, disiplin kerja, kompetensi guru, insentif, lingkungan kerja, etos kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Sikap *conscientiousness* bukanlah faktor satu-satunya yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendro Setyono dan Achmad Sudjadi diperoleh hasil koefisien determinasi variabel kinerja guru dikaitkan dengan kompetensi guru, insentif dan lingkungan kerja fisik sebesar 77,4%. Lalu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Keke T.

Aritonang diperoleh hasil koefisien determinasi variabel kinerja guru dikaitkan dengan kompensasi kerja dan disiplin kerja sebesar 77,6%. Lalu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugimin diperoleh hasil koefisien determinasi variabel kinerja guru yang dikaitkan dengan etos kerja dan variabel moderasi (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) sebesar 65,2%. Dapat dikatakan sikap *conscientiousness* yang merupakan satu variabel X yang dikaitkan dengan kinerja cukup memengaruhi kinerja jika dilihat dari besarnya koefisien determinasi sebesar 27%.

Dari pengujian hipotesis tersebut hubungan yang ditunjukkan antara *conscientiousness* dengan kinerja pada guru bersifat satu arah, artinya terdapat hubungan positif antara *conscientiousness* dengan kinerja pada guru. Dengan arti lain, semakin tinggi sikap *conscientiousness* pada guru maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 518,38 + 0,36X$ menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel *conscientiousness* akan mengakibatkan peningkatan skor variabel kinerja sebesar 0,36 pada konstanta tetap 518,38. Dimana

sebenarnya dapat terlihat bahwa kinerja guru sudah menunjukkan hasil yang cukup dan akan menjadi semakin baik lagi dengan ditambahkan atau ditingkatkannya sikap *conscientiousness*.

Sikap *conscientiousness* merupakan hal positif yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Seorang guru atau karyawan yang mempunyai daya kinerja yang baik biasanya ditandai oleh pelaksanaan dan performa mereka pada saat bekerja tersebut dengan baik. Orang yang memiliki kinerja yang tinggi biasanya juga memiliki kemauan dalam bekerja juga sangat tinggi dan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja yang baik. Mereka biasanya paham akan bagaimana cara bekerja yang baik dan cakap. Menurut Barrick & Mount dalam buku Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern karangan Howard S. Friedman dan Miriam W. Schustack mengutarakan bahwa orang yang memiliki skor tinggi pada *conscientiousness* tampaknya dapat bekerja dengan baik, terutama dalam latar perusahaan. Ketekunan, tanggung jawab, dan tujuan hidup mereka membantu mereka untuk dapat mencapai sasaran dan mendapat pujian dari bos mereka. Selanjutnya didukung juga oleh pendapat Randy

J. Larsen dan David M. Buss yang mengatakan bahwa individu yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi, alhasil, cenderung, untuk tampil atau berkinerja baik disekolah dan bekerja sehinggamenghindari untukmelanggar aturandan memilikihubungan romantislebih stabil danaman.

Lalu didukung juga oleh pendapat Sackett & Wannek yang mengemukakan bahwa korelasi yang signifikan antara *conscientiousness* dan kinerja pada karyawan telah ditemukan. Hal ini masuk akal untuk mengharapkan bahwa karyawan yang melaporkan tingkat tinggi *conscientiousness* akan lebih baik dibandingkan karyawan yang melaporkan tingkat *conscientiousness* yang lebih rendah, untuk terlibat dalam tujuan dari perusahaan, berkemauan keras atau bisa bekerja keras dan berperilaku baik, yang akan memberikan hasil yang menguntungkan kepada pemberi kerja.

Namun berdasarkan temuan data, ada beberapa guru memiliki tingkat *conscientiousness* yang rendah tetapi tingkatan kerjanya masih tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *conscientiousness* bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, antara lain:

1. Populasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang berstatus Sekolah Standar Nasional tidak dapat terjangkau semua oleh peneliti, yaitu tidak diperolehnya data untuk penelitian di SMK Negeri 21 Jakarta sampai pada akhir batas waktunya.
2. Perolehan data melalui kuesioner dapat menimbulkan bias dari responden, karena data yang diisi hanya berdasarkan pada persepsi responden sehingga mungkin tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya dari responden.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis, dan interpretasi data yang telah dilakukan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *conscientiousness* dengan kinerja guru yang mengajar di

jurusan akuntansi SMK Negeri Jakarta Pusat.

Bentuk hubungan positif antara variabel *conscientiousness* dengan kinerja guru ditunjukkan dengan persamaan regresi dan grafiknya yang diperoleh dari kedua variabel tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap *conscientiousness* yang dimiliki, maka semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah sikap *conscientiousness* yang dimiliki, maka semakin buruk kinerjanya.

Data penelitian *conscientiousness* (variabel X) dan kinerja (variabel Y) telah memenuhi uji persyaratan analisis. Data berdistribusi normal dan model persamaan regresi menunjukkan keberartian dan linearitas. Uji hipotesis menunjukkan hasil positif dan signifikan. Kinerja ditentukan oleh *conscientiousness* dan faktor lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, disiplin kerja, kompetensi guru, insentif, lingkungan kerja, etos kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan perhitungan analisis indikator dan sub-indikator dalam penelitian ini, didapatkan indikator dan sub-indikator dominan, yaitu indikator berkompotensi dengan sub-indikator dapat diandalkan dengan jumlah skor indikator sebesar 249,66 yang

dipersentasekan sebesar 17,85% dan skor sub-indikator sebesar 252,25 yang dipersentasekan sebesar 8,91%. Hal ini menunjukkan bahwa sikap *conscientiousness* guru yang mengajar di jurusan akuntansi SMK Negeri Jakarta Pusat adalah dapat diandalkan.

Implikasi

Implikasi yang diperoleh berdasarkan penelitian ini yaitu *conscientiousness* memiliki hubungan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi sikap *conscientiousness* yang ditunjukkan oleh seseorang, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, semakin rendah sikap *conscientiousness* seseorang maka semakin rendah kinerjanya. Hal ini membuktikan bahwa *conscientiousness* merupakan salah satu faktor pemicu kinerja pada guru.

Guru dengan sikap *conscientiousness* yang tinggi memiliki sikap berkompetensi yang bagus dalam bekerja. Selain itu guru yang memiliki sikap *conscientiousness* yang tinggi juga dapat diandalkan dan sangat efektif dalam melakukan berbagai pekerjaan kewajibannya. Kedua hal tersebut harus dipertahankan agar

sikap *conscientiousness* semakin baik lagi dan kinerjanya meningkat.

Guru yang memiliki sikap *conscientiousness* yang rendah cenderung kurang tertib dalam bekerja. Mereka cenderung tidak rapi dan teratur dalam bekerja. Sikap seperti ini harus diperbaiki lagi agar tidak terjadinya penurunan kinerja.

Implikasi yang praktis untuk meningkatkan kinerja pada guru, salah satunya dapat dilakukan dengan cara meningkatkan sikap-sikap yang ada pada *conscientiousness*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke T. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta". *Jurnal Pendidikan Penabur*. Juli 2005.
- Chen, Gilad., *et.al.* "The Roles of Self-Efficacy and Task Complexity in the Relationships Among Cognitive Ability, Conscientiousness, and Work-Related Performance: A Meta-Analytic Examination". *Human Performance* 14:3. 2009.
- Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran Dalam Bidang*

- Pendidikan. Jakarta: PT Grasindo, 2008.
- Dubrin, Andrew J. *Applying Psychology Individual and Organizational Effectiveness*. Edisi 6. New Jersey: Pearson Education Inc., 2004.
- Chen, Gilad., *et.al.* "The Roles of Self-Efficacy and Task Complexity in the Relationships Among Cognitive Ability, Conscientiousness, and Work-Related Performance: A Meta-Analytic Examination". *Human Performance* 14:3. 2009.
- Daryanto. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: Gava Media. 2011
- Feist, Jess dan Gregory J. Feist. *Theories of Personality*. Edisi 6. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2008.
- Friedmans, Howard S. dan Miriam W. Schustack. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Penerbit Erlangga, 2008.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media Group, 2010.
- Hanggraeni, Dewi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2012
- McCrae, Robert R. dan Juri Allik. *The Five-Factor Model of Personality Across Cultures*. New York: Plenum Publishers, 2002.
- Miller, Renee L., *et. al.*, "Personality and organizational health: The role of conscientiousness". *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*. 2010.
- Millon, Theodore *et. al.*, *Personality Disorder in Modern Life*. Edisi 2. New Jersey: John Wiley & Sons Inc., 2004.
- Mottus, Rene., *et. al.*, "An attempt to validate national mean scores of Conscientiousness: No necessarily paradoxical findings". *Journal of Research in Personality* 44. 2010.
- MS, Dewi K. Soedarsono. "Manajemen Komunikasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Radio Siaran Swasta". *Komunika Majalah Ilmiah Komunikasi Dalam Pembangunan*. 2007
- Rivai, Veithzal, *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan*

- Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2005.
- Robertson, Ivan T. *et. al.*, "Conscientiousness and Managerial Performance." *Journal of Occupational and Organizational Psychological* 73. 2000.
- Setyono, Hendro dan Achmad Sudjadi. "Pengaruh Kompetensi Guru, Insentif, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Patimuan Kabupaten Cilacap". *Jurnal Kependidikan.* 2009.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012
- Soeprijanto, *Pengukuran Kinerja Guru Praktik Kejuruan Konsep dan Teknik Pengembangan Instrumen.* Jakarta:CV. Tursina. 2010.
- Sudjana. *Metode Statistika.* Bandung : Tarsito, 2005.
- Sugimin. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada SDN UPTD Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang". *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi.* No. 33. Oktober 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta, 2004.
- _____, *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sutherland, Riette., *et. al.*, "The Relation Between Conscientiousness, Empowerment and Performance". *Journal of Human Resource Management,* 2007.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat, 2009.