

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN DI ASM ARIYANTI

Darul Wiyono

Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti
darulwiyono96@ariyanti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak karakteristik individu terhadap kualitas kerja karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti secara parsial. Metode penelitian yang diterapkan adalah deskriptif kuantitatif, dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier. Populasi penelitian melibatkan 35 karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti, dan sampel penelitian terdiri dari 32 karyawan. Penelitian dimulai dengan mengakui peran krusial karakteristik individu dalam membentuk kualitas kerja karyawan. Pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengevaluasi dampak karakteristik individu terhadap berbagai aspek kualitas kerja. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan keandalan data yang terkumpul, sementara regresi linier digunakan untuk analisis yang lebih mendalam terhadap hubungan antara karakteristik individu dan kualitas kerja. Populasi penelitian melibatkan 35 karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti, sedangkan sampel penelitian terdiri dari 32 karyawan yang dipilih dengan teknik proportional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Temuan ini mengonfirmasi bahwa hipotesis penelitian dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa karakteristik individu memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap karakteristik individu dapat menjadi landasan strategis bagi pengembangan program dan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan dalam konteks pendidikan dan manajemen.

Kata Kunci: Karakteristik Individu dan Kualitas Kerja

Abstract

This study aims to evaluate the impact of individual characteristics on the quality of employee work at the Ariyanti Academy of Secretarial and Management partially. The research method applied is quantitative descriptive, with data analysis techniques using validity tests, reliability tests, and linear regression. The study population involves 35 employees at the Ariyanti Academy of Secretarial and Management, and the research sample consists of 32 employees. The research begins by acknowledging the crucial role of individual characteristics in shaping the quality of employee work. A quantitative descriptive approach is used to evaluate the impact of individual characteristics on various aspects of work quality. Validity and reliability tests are conducted to ensure the reliability of the collected data, while linear regression is used for a more in-depth analysis of the relationship between individual characteristics and work quality. The research population involves 35 employees at

the Ariyanti Academy of Secretarial and Management, while the research sample consists of 32 employees selected through proportional random sampling. The results show that individual characteristics have a positive and significant impact on the quality of employee work at the Ariyanti Academy of Secretarial and Management. These findings confirm that the research hypothesis can demonstrate a significant influence. The conclusion of this study emphasizes that individual characteristics play a crucial role in enhancing the quality of employee work at the Ariyanti Academy of Secretarial and Management. Therefore, a profound understanding of individual characteristics can serve as a strategic foundation for the development of programs and policies that support the improvement of employee work quality in the context of education and management.

Keywords: Individual Characteristics and Job Quality

Pendahuluan

Kualitas kerja karyawan erat terkait dengan karakteristik individu yang mereka bawa ke dalam lingkungan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Peter Drucker dalam (The British Library, 2019), seorang tokoh manajemen terkemuka, "Pertama-tama, kita harus mengerti bahwa setiap individu memiliki keunikannya sendiri. Tidak ada dua orang yang sepenuhnya sama. Setiap karyawan membawa dengan mereka kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan bakat yang unik." Dalam konteks ini, karakteristik individu, seperti kemampuan interpersonal, kecenderungan berinovasi, atau tingkat kedisiplinan, memainkan peran penting dalam membentuk kualitas kerja. Seorang karyawan yang memiliki kepribadian yang komunikatif mungkin cenderung berprestasi baik dalam tim, sementara individu yang kreatif dapat membawa solusi inovatif ke dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang karakteristik individu menjadi kunci untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

Sebagai institusi pendidikan yang berkomitmen pada pengembangan sumber daya manusia, Akademi

Sekretari dan Manajemen Ariyanti memahami bahwa setiap karyawan membawa kontribusi uniknya sendiri dalam lingkungan kerja. Meskipun Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti memiliki visi yang jelas terkait penerapan karakteristik individu karyawannya untuk meningkatkan kualitas kerja, beberapa permasalahan mungkin muncul dalam pelaksanaannya. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah potensi ketidakseimbangan dalam pengelolaan beragam karakteristik individu, yang dapat memengaruhi harmoni dan kolaborasi di antara tim. Selain itu, perlu perhatian ekstra dalam mengelola potensi konflik atau ketidaksesuaian nilai-nilai individu yang mungkin muncul. Pemahaman mendalam terhadap karakteristik individu setiap karyawan juga dapat memerlukan sumber daya dan waktu yang signifikan. Oleh karena itu, sambil mendorong keberagaman, perlu adanya strategi yang matang untuk mengatasi potensi hambatan dan memastikan bahwa implementasi karakteristik individu benar-benar mendukung peningkatan kualitas kerja secara efektif di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Seiring dengan perkembangannya ASM Ariyanti semakin memantapkan diri sebagai lembaga pendidikan yang handal dalam mutu dan pelayanan pendidikan.

Sebagai Individu, seorang karyawan pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh karakteristik masing-masing.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya karakteristik individu. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) di dalam lingkungan kerjanya agar SDM di lingkungan kerja menjadi kompetitif. (Putri & Siagian, 2023) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh (Gibson et al., 2010) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Dimana kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Permasalahan kualitas kerja bagi setiap individu tetap menjadi sorotan

dan tumpuan untuk dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa adanya variasi sumber daya manusia yang kompetitif kegiatan organisasi perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kualitas kerja karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana keterampilan, nilai-nilai, dan karakteristik pribadi karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka. Melalui penelitian ini, akan dikaji bagaimana aspek-aspek tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi potensi hambatan atau tantangan dalam penerapan karakteristik individu sebagai landasan untuk peningkatan kualitas kerja. Dengan memahami dampak karakteristik individu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan rekomendasi untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Kajian Literatur

Karakteristik Individu

(Gaffar, 2017) memberikan pengertian tentang karakteristik individu adalah Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2015), mengatakan bahwa. "Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi". Selanjutnya menurut (Putri & Siagian, 2023) mengemukakan bahwa. "Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu."

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut (Boihaki & Amelia, 2021), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut (Ardana, 2012) indikator karakteristik individu meliputi: (1) Minat; (2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan; (3) Kebutuhan individual; (4) Kemampuan dan kompetensi; (5) Pengetahuan tentang pekerjaan; dan (6) Emosi,

suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Menurut (Robbins & Judge, 2015) ada tiga komponen sikap yaitu: afektif (keharuan), kognitif (pengertian), dan psikomotorik. Menurut (Robbins & Timothy A. Judge., 2016) mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik individu dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yaitu: (1) Karakteristik biografis yang mencakup beberapa sifat yaitu umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan dan tingkat Pendidikan; (2) Karakteristik kemampuan yaitu karakteristik yang menunjukkan suatu kapasitas individu untuk dapat mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan yang diberikan organisasi; (3) Karakteristik kepribadian yaitu suatu kelompok ciri-ciri yang relatif stabil dalam bentuk tendensi-tendensi dan tempramen atau tabiat tertentu yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diwariskan, faktor sosial, kultural, dan faktor lingkungan; (4) Karakteristik individual adalah belajar yang merupakan rangkaian proses pengalaman yang diperoleh individu melalui pengalaman dan praktek secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk aktivitas membaca suatu pengetahuan. Sedangkan menurut (Gibson et al., 2010) ada 5 indikator karakteristik individu, yaitu (1) Keterampilan; (2) Pendidikan; (3) Pengalaman kerja; (4) Sikap; dan (5) Emosi.

Kualitas Kerja

Menurut (Gibson et al., 2010), kualitas kerja merujuk kepada "filosofi manajemen yang meningkatkan martabat semua pekerja; memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional dari karyawan". Menurut (Ivancevich et al., 2014) kualitas kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia,

pekerja dan organisasi. Dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Banyak cara untuk menciptakan kualitas kerja yang kompetitif agar keterlibatan karyawan dalam organisasi semakin maksimal. Menurut (Giarto, 2018), terdapat beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan kualitas kerja yang kondusif bagi karyawan yaitu: (1) Peluang mengikuti training dan pendidikan lanjut; (2) Peluang menerapkan keahlian-keahlian baru; (3) Peluang karir; (4) *Human relation* dalam organisasi; (5) Sistem kompensasi yang seimbang; dan (6) Kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi. Menurut (Dessler, 2020) kualitas kerja karyawan dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya: (1) Perlakuan yang *fair*, adil, dan *supportif* terhadap para karyawan; (2) Kesempatan bagi tiap karyawan untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya; (3) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai di antara semua karyawan; (4) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan; (5) keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka; (6)

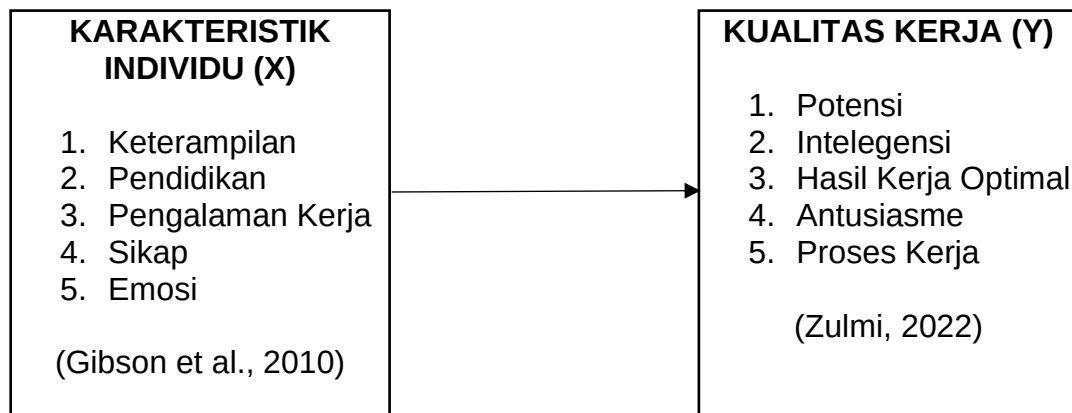
Kompensasi yang cukup dan *fair*; dan (7) Lingkungan yang aman dan sehat.

Menurut (Tupti et al., 2022), indikator dari kualitas kerja karyawan yaitu: (1) Potensi Diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal; (2) Hasil Kerja Optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, kuantitas kerja; (3) Proses merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan; (4) Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya. (Zulmi, 2022) menyebutkan bahwa kualitas kerja dapat diukur dengan melihat faktor-faktor sebagai berikut: (1) Hasil Kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas, kuantitas dan tingkat kemauan dalam melaksanakan tugas; (2) Kemandirian, menunjukkan hal-hal yang dapat diandalkan dari seorang karyawan; dan (3) Tingkat penyesuaian, menunjukkan tingkat penyesuaian seseorang terhadap organisasi.

Kerangka Berfikir

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh Karakteristik Individu (X)

merupakan variabel independent terhadap kualitas kerja karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2021) digunakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti yang berjumlah lebih dari 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah *Proposional Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak sedikit populasi. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin dalam (Umar, 2013) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Gambar 2. Rumus Slovin

Dari rumus di atas dengan jumlah populasi (N)=35, tingkat kesalahan (e)=5% didapatkan minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 32 karyawan Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan sekunder.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan

dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan variabel bebas (Sudjana, 2016). Uji Validitas dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Sugiyono, 2021). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. (Ghozali, 2018). Analisis Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2021). Uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi (R^2) yaitu terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2018). Uji t (parsial) digunakan untuk

membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen demikian sebaliknya (Sugiyono, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS 25 didapatkan seluruh nilai r_{hitung} untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai R_{hitung} yang lebih besar dari nilai R_{tabel} dimana r_{tabel} untuk jumlah sampel ($N=32$) adalah sebesar 0,2913 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rtabel	Rhitung	Sig	Keterangan
Karakteristik Individu (X)	X.1	0,291	0,815	0,000	Valid
	X.2	0,291	0,862	0,000	Valid
	X.3	0,291	0,782	0,000	Valid
	X.4	0,291	0,828	0,000	Valid
	X.5	0,291	0,814	0,000	Valid
	X.6	0,291	0,784	0,000	Valid
	X.7	0,291	0,855	0,000	Valid
	X.8	0,291	0,843	0,000	Valid
	X.9	0,291	0,658	0,000	Valid
	X.10	0,291	0,669	0,000	Valid
	X.11	0,291	0,834	0,000	Valid
	X.12	0,291	0,790	0,000	Valid
	X.13	0,291	0,826	0,000	Valid
Kualitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,291	0,811	0,000	Valid
	Y.2	0,291	0,786	0,000	Valid
	Y.3	0,291	0,667	0,000	Valid
	Y.4	0,291	0,781	0,000	Valid
	Y.5	0,291	0,827	0,000	Valid
	Y.6	0,291	0,535	0,002	Valid
	Y.7	0,291	0,751	0,000	Valid
	Y.8	0,291	0,856	0,000	Valid
	Y.9	0,291	0,786	0,000	Valid
	Y.10	0,291	0,846	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel sudah lebih

besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Keterangan
Karakteristik Individu (X)	0,951	13	Reliabel
Kualitas Kerja Karyawan (Y)	0,922	10	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi, secara

ringkas hasil analisis regresi sederhana terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Nilai Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.586	4.637		2.283	.030
	Karakteristik Individu (X)	.433	.094	.643	4.593	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan table 3 di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan $Y = a + bx$ sebagai berikut: $Y = 10,586 + 0,433X$. Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui

ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Signifikasi Persial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.586	4.637		2.283	.030
	Karakteristik Individu (X)	.433	.094	.643	4.593	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Pada tabel 4 Uji Signifikasi digunakan untuk menggunakan taraf signifikasi

atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai

signifikasi (Sig), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Dari output diatas diketahui bahwa Nilai Sig = 0,000, berarti Sig < dari kriteri signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi memenuhi kriteria. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan

variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.393	4.06787
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X)				

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Niai R yang merupakan simbol koefisien. Pada tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu 0,643, dari output ini diperoleh keafisien determinasi sebesar 0,413. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) memiliki pengaruh konsribusi sebesar 41,30%. Selebihnya yang 58,70% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penutup

Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana, memperlihatkan nilai koefisien konstanta. Kemudian dari output di atas diketahui bahwa Nilai Signifikan dari hasil uji persial (Uji t) lebih kecil dari kriteria signifikan. Sedangkan dari hasil analisis diketahui bahwa responden sebanyak 32 menghasilkan nilai korelasi sebesar 41,30%, maka dari data yang telah dihasilkan dapat diartikan bahwa antara variabel X dengan Variabel Y mempunyai hubungan kuat. Sehingga karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja. Dan dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu

karena nilai koefisien regresi bernilai positif.

Degan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kualitas Kerja pada Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti". Karena ada pengaruh kuat Variabel X terhadap Variabel Y, yaitu sebesar 41,30% Sedangkan 58,70% Kualitas keerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, t hitug > t tabel sehingga Ho diterima.

Hasil penelitian di atas dikuatkan oleh penelitian (Handayati, 2016) mengemukakan mengemukakan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh (Mindarti, 2016) bahwa Kakarteristik individu yang terdiri dari *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang artinya semakin eksternal *locus of control*, seorang auditor akan

cenderung memiliki kerja maksimal. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imban et al., 2017) mengemukakan Secara serempak karakteristik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan karakteristik individu merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya pada kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Ardana, D. 2012:3. (2012). Buku Ajar Perilaku Keorganisasian. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.*, 6(7).
- Boihaki, B., & Amelia, V. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Ekobismen*, 1(2). <https://doi.org/10.47647/jeko.v1i2.502>
- Dessler, G. (2020). "Gary Dessler - Human resource management-Pearson (2020)." In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University*.
- Gaffar, I. D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 6(18), 6–11.
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang*.
- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. In *E-Print Ull* (Vol. 2, Issue 1).

pada PT. Telkom Indonesia Manado. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh (Sri Andewi et al., 2022) bahwa secara simultan, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (2010). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (2nd ed., Vol. 1). Binarupa Aksara.
- Handayati, R. (2016). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG LAMONGAN (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–140.
- Imban, I., Kojo, C., & Mintardjo, C. M. O. (2017). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA MANADO. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2987–2996.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational, Behavior & Management*, Tenth Edition. In *McGraw-Hill Companies*.
- Mindarti, C. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(3), 59. <https://doi.org/10.24914/jeb.v18i3.286>
- Putri, A. S., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. *ECo-Buss*, 5(3). <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.646>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (R. Saraswati, Ed.; 16th ed.).
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sri Andewi, K. R., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR CAMAT BUSUNGBIU. *Jurnal EMAS*, 3(11), 137–150.
- Sudjana. (2016). *Metoda Statistika* (7th Edition). In *Metoda statistika*.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan: kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian tindakan*. In *Alfabeta, cv*.
- The British Library. (2019). Peter Drucker: father of management thinking. *The British Library*.
- Tupti, Z., Siswadi, Y., Komunikasi, J., Haikal, A., Broadcasting, P. S., Adyana, I. G. N., Ariana, R., Change, G., Cimino, M., York, N., Alifah, U., Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, Affiifi., Chinatown, Y., Staff, C., Change, G., Istiantara, D. T., Sajangbati, I. A. S., Dan, K., Kerja, S., ... Palopo, M. (2022). The Influence Of Integrity And Work. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1).
- Umar, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* Edisi 4. In *SCMS Journal January-March 2008* (Issue 1).
- Zulmi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT. BSI KC Arifin Ahmad Pekanbaru. *Journal of Engineering Science and Technology Management (JES-TM)*, 2(1), 52–64. <https://doi.org/10.31004/jestm.v2i1.33>