

**Info Artikel**

**Kata Kunci:**

*Karakteristik Individu*

*Pengembangan Karir*

Korespondensi Penulis

[haeriyahridwan@gmail.com](mailto:haeriyahridwan@gmail.com)

ISSN (Print)

**2599-1523**

ISSN (Online)

**2797-7536**

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DOSEN DI INSTITUT PARAHIKMA INDONESIA

Nurul Haeriyah Ridwan<sup>1✉</sup>

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam<sup>1</sup>,  
Institut Parahikma Indonesia

### Abstrak

Banyak penelitian yang menegaskan pentingnya tindakan profesional dosen sebagai salah satu faktor utama pengajaran yang efektif dan prestasi peserta didik di perguruan tinggi, terutama dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal. Selain itu, dosen merupakan faktor yang dapat dipengaruhi dan diubah dengan lebih mudah dan lebih luas daripada faktor-faktor prestasi lainnya, seperti kemampuan peserta didik, program sekolah, kebijakan pendidikan, dll. Oleh karena itu, penyelidikan karakteristik individu dosen dan faktor-faktor yang terkait dengan kinerja peran profesional mereka sangat berharga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X) sebagai variabel bebas dan Pengembangan Karir dosen (Y) sebagai variabel bebas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengukuran, teknik komunikasi tidak langsung, teknik dokumentasi dan studi literature sebagai sumber pendukung. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah soal tes dan lembar angket dengan penyebaran kuisioner secara online lewat google form, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan program komputer SPSS.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada di Institut Parahikma Indonesia, terdapat pengaruh yang signifikansi antara Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir Dosen Institut Parahikma Indonesia. Secara umum hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen.

### Abstract

Many studies have confirmed the importance of lecturers' professional actions as one of the main factors of effective teaching and student achievement in higher education, especially considering internal factors. In addition, lecturers are factors that can be influenced and changed more easily and more widely than other achievement factors, such as student abilities, school programs, educational policies, etc. Therefore, investigating the individual characteristics of lecturers and factors related to their professional role performance is very valuable. This study uses a quantitative approach with a correlational research form. The variables used in this study are Individual Characteristics (X) as the independent variable and Lecturer Career Development (Y) as the independent variable. The data collection techniques used are measurement techniques, indirect communication techniques, documentation techniques and literature studies as supporting sources. The data collection tools used are test

questions and questionnaires with online questionnaire distribution via Google Form, and then tabulated using the SPSS computer program. From the results of research conducted at the Parahikma Indonesia Institute, there is a significant influence between Individual Characteristics and the Career Development of Lecturers at the Parahikma Indonesia Institute. In general, the results obtained show that Individual Characteristics have a positive and significant influence on lecturer career development.

**Keywords:** *Individual Characteristics, Career Development*

Copyright (c) 2024, Nurul Haeriyah Ridwan

---

## PENDAHULUAN

Banyak penelitian yang menegaskan pentingnya tindakan profesional dosen sebagai salah satu faktor utama pengajaran yang efektif dan prestasi peserta didik di perguruan tinggi, terutama dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal. Selain itu, dosen merupakan faktor yang dapat dipengaruhi dan diubah dengan lebih mudah dan lebih luas daripada faktor-faktor prestasi lainnya, seperti kemampuan peserta didik, program sekolah, kebijakan pendidikan, dll. (Đigić 2018). Oleh karena itu, penyelidikan karakteristik individu dosen dan faktor-faktor yang terkait dengan kinerja peran profesional mereka sangat berharga.

Dalam penelitian tentang pendidik, istilah "karakteristik psikologis" menggambarkan atribut, seperti motivasi atau kepribadian (misalnya, Darling-Hammond et al., 2012; Klassen & Tze, 2014). Gagasan bahwa guru yang lebih efektif vs. kurang efektif berbeda pada karakteristik psikologis tertentu adalah pandangan lama dalam penelitian pendidikan dan memiliki implikasi yang luas untuk praktik pendidika. Hingga saat ini, karakteristik psikologis memainkan peran penting dalam seleksi dan rekrutmen individu ke dalam pendidikan pendidik awal dan ke dalam profesi pendidik. Dengan demikian, banyak wawancara dan alat seleksi berakar pada keyakinan yang terkadang tersirat bahwa karakteristik psikologis tertentu akan membuat seorang pendidik lebih sukses di kelas dan karenanya harus memandu keputusan seleksi (misalnya, Klassen & Kim, 2019). Karakteristik psikologis juga memiliki signifikansi untuk pendidikan dosen dan pengembangan profesional dosen: Banyak program dan intervensi pendidikan dan pengembangan profesional menargetkan pengembangan dan promosi karakteristik psikologis tertentu yang dianggap berharga untuk pengajaran dan kehidupan profesional dosen, sehingga memanfaatkan kelenturan karakteristik psikologis yang menarik secara intuitif (misalnya, Magidson et al., 2014). Beberapa tahun terakhir, misalnya, telah menyaksikan peningkatan tajam dalam inisiatif yang bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran pendidik (misalnya, Klingbeil & Renshaw, 2018). Singkatnya, karakteristik psikologis dianggap sebagai salah satu landasan pengajaran yang efektif (misalnya, Klassen & Tze, 2014). Selain itu, karakteristik psikologis tertentu telah dikaitkan dengan hasil lebih lanjut yang penting, seperti kesejahteraan seorang pendidik (misalnya, Yin et al., 2019). Namun, meskipun karakteristik psikologis telah menjadi subjek sintesis penelitian sistematis, tinjauan integratif tentang karakteristik psikologis khususnya bagi pendidik di perguruan tinggi dan pengaruhnya terhadap hasil penting dalam domain yang dibangun berdasarkan bukti terbaik yang tersedia saat ini masih kurang. Oleh karena itu, peneliti melakukan sintesis dari sintesis yang ada yang mencakup indikator karakteristik individu dosen untuk memajukan pemahaman tentang kontribusi relatif mereka terhadap pengembangan karir.

Kewajiban Pengembangan karir Profesional umum bagi sebagian besar profesi, termasuk mengajar. Profesi mengajar harus dilihat sebagai pendekatan terstruktur terhadap pembelajaran yang membantu memastikan kompetensi praktik dosen,

memperoleh informasi, menyerap pengetahuan, keterampilan, dan penerapan pengalaman praktis. Pengembangan karir dapat melibatkan aktivitas pembelajaran yang relevan, baik formal dan terstruktur maupun informal dan mandiri. Di dunia saat ini, profesi pendidik telah terdegradasi dengan banyak faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dosen yang tidak memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan sebagai seorang profesional. Bagi mereka, pengembangan karir adalah fiksi daripada kebenaran. Mereka menunjukkan sedikit atau tidak ada perhatian kebijakan manajemen tidak membantu. Profesi pendidik menjadi batu loncatan bagi sebagian orang, itu adalah fatamorgana. Hal ini mengharuskan para peneliti untuk menyalurkan studi tentang hubungan korelasi antara karakteristik individu dengan pengembangan karir dosen di Institut Parahikma Indonesia.

Literatur mengaitkan pengakuan ini dengan agenda kebijakan pendidikan yang lebih luas, pembelajaran seumur hidup serta pengembangan profesional berkelanjutan. Di Institut Parahikma Indonesia, dorongan menuju pengembangan karir pendidik telah ditekankan dalam kebijakan pendidikan baru mengingat berbagai perubahan yang kompleks dan dinamis serta tantangan yang dihadapi berbagai kategori di Indonesia. Banyak penelitian (Fairman, 2022; Zhang, 2021; Karlberg; 2022) menunjukkan bahwa dosen memerlukan dukungan berkelanjutan dalam bentuk kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan yang akan meningkatkan keyakinan mereka pada kekuatan mereka untuk membuat perbedaan pada pembelajaran peserta didik mereka. Penelitian lebih lanjut, menyinggung argumen di atas. Dengan demikian, Penulis dengan suara bulat berpendapat bahwa dosen yang sangat terampil dapat membuat perbedaan tidak hanya pada kualitas pengajaran, tetapi juga pada pembelajaran siswa untuk mempertahankan sistem sekolah.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah disesuaikan dengan judul penelitian yang ingin menguji hipotesis yang menerangkan hubungan setiap variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, serta membuat prediksi variabel terikat atas setiap variabel bebas sehingga metode ini mencirikan penelitian survei dengan teknik korelasional.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X) sebagai variabel bebas dan Pengembangan Karir dosen (Y) sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengukuran, teknik komunikasi tidak langsung, teknik dokumentasi dan studi literature sebagai sumber pendukung. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah soal tes dan lembar angket dengan penyebaran kuisioner secara online lewat google form, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan program komputer SPSS. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimulai dari uji coba instrumen dengan uji Validitas dan Reliabilitas Angket menggunakan uji Product Moment dan Spearman Brown. Angket uji coba di berikan kepada sejumlah 45 Dosen yang menjadi sampel penelitian. Dari hasil perhitungan validitas menunjukkan dari 25 item pernyataan angket variabel Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir Dosen. Kemudian akan dilakukan analisis deskriptif statistik yang terdiri dari uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, analisis regresi sederhana, uji korelasi serta uji hipotesis meliputi uji t. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di dalam penelitian ini maka terlebih dahulu perlu dirumuskan definisi operasional dari masing-masing variabel. Definisi operasional merupakan petunjuk yang berkenaan dengan bagaimana suatu variabel

diukur. Atau dengan kata lain definisi operasional merupakan petunjuk dalam pengukuran variabel yang dapat membuktikan kebenaran hipotesis. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu, dengan indikator-indikator :
  - a. Kebutuhan Individu
  - b. Sikap Terhadap Pekerjaan
  - c. Minat Terhadap Pekerjaan
2. Pengembangan Karir , dengan indikator-indikator Menurut Rivai (2018, hlm. 44-145):
  - a. Prestasi kerja
  - b. Eksposur (*Exposure*)
  - c. Jaringan kerja (*Networking*)
  - d. Peluang untuk tumbuh (*Growth*)
  - e. Pembimbing dan sponsor

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif untuk mengetahui deskripsi atau gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen yaitu Karakteristik individu. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*), dan nilai standar deviasi. Berdasarkan analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu_X	45	56,88	73,44	63,73	4,921
Pengembangan Karir_Y	45	58,54	66,49	62,16	2,052
Valid N	45				

Sumber : Output pengeolahan data dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menggambarkan mengenai statistik deskriptif seluruh variabel yang ada pada penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS. Jumlah sampel data yang diolah semuanya adalah 45 orang sampel. Kolom nilai minimum menggambarkan nilai terkecil dari masing-masing variabel dan kolom *maximum* menunjukkan nilai terbesar dari masing-masing variabel. *Mean* adalah nilai rata-rata yang menggambarkan jumlah data dibandingkan dengan banyaknya jumlah masing-masing variabel. Sedangkan *Std. Deviation* adalah hasil pengukuran yang menjelaskan penyebaran distribusi maupun variabilitas yang terdapat pada data. Tujuan dari hasil uji deskriptif ini adalah untuk melihat data penelitian yang ditunjukkan dengan angka atau nilai yang terdapat pada *mean* dan standar deviasi. Berikut hasil data penelitiannya:

1. Variabel Karakteristik Individu (X) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 63,73 Hal ini menunjukkan bahwa tingkat iklim organisasi pada dosen memiliki nilai rata-rata sebesar 63 Sedangkan nilai minimum sebesar 56,88 dan nilai maksimum sebesar 73,44 serta standar deviasi sebesar 4,921

2. Variabel pengembangan karir Dosen (Y) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 62,16 Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan kinerja dosen memiliki nilai rata-rata sebesar 62,16 Sedangkan nilai minimum sebesar 58,54 dan nilai maksimum sebesar 66,49 serta standar deviasi sebesar 2,052.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu item pertanyaan dalam kuesioner. Jumlah responden yang diuji validitas sebanyak 30 responden, maka nilai  $R_{tabel}$  untuk taraf signifikan 5% diperoleh sebesar 0,288. Selanjutnya nilai  $R_{tabel}$  akan dibandingkan dengan nilai  $R_{hitung}$  yang diperoleh dari uji validitas pada Program SPSS versi 20. Perhitungan ini menggunakan rumus koefisien korelasi *pearson product moment*. Kriteria pengujian adalah, jika  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Bila  $R_{tabel} \geq R_{hitung}$ , maka instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Adapun uji validitas untuk masing-masing pertanyaan di dalam variabel yang telah diolah melalui Program SPSS versi 20, terangkum dalam Tabel 2 di bawah ini :

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X)	X.1	0.506	0,288	Valid
	X.2	0,556	0,288	Valid
	X.3	0,695	0,288	Valid
	X.4	0,661	0,288	Valid
	X.5	0,555	0,288	Valid
	X.6	0,676	0,288	Valid
	X.7	0,733	0,288	Valid
	X.8	0,416	0,288	Valid
	X.9	0,385	0,288	Valid
	X.10	0,377	0,288	Valid
Pengembangan Karir Dosen (Y)	Y.1	0,548	0,288	Valid
	Y.2	0,447	0,288	Valid
	Y.3	0,706	0,288	Valid
	Y.4	0,636	0,288	Valid
	Y.5	0,661	0,288	Valid
	Y.6	0,599	0,288	Valid
	Y.7	0,638	0,288	Valid
	Y.8	0,539	0,288	Valid
	Y.9	0,580	0,288	Valid
	Y.10	0,557	0,288	Valid
	Y.11	0,576	0,288	Valid
	Y.12	0,471	0,288	Valid
	Y.13	0,505	0,288	Valid

Y.14	0,505	0,288	Valid
Y.15	0,447	0,288	Valid

Keterangan: Dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (untuk 45 responden, maka  $r$  tabelnya adalah 0,288). Sumber: Output pengolahan data dengan SPSS 20, 2024

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui reliabel (handal) atau tidak reliabelnya suatu variabel dalam kuesioner. Perhitungan ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel apa bila nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai 0,60. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan dan hasilnya dibandingkan dengan nilai 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yang telah diolah melalui Program SPSS versi 20, terangkum dalam Tabel di bawah ini:

No	Variabel	Cronb Achalpha	Keterangan
1	X	0,914	Reliabel
2	Y	0.932	Reliabel

Sumber : Output pengolahan data dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan reliabilitas untuk keseluruhan faktor X dan Y diperoleh koefisien masing-masing sebesar 0,914 dan 0,932. Kuesioner dapat dikatakan layak karena telah memenuhi koefisien minimum *Cronbach Alpha* di syaratkan yaitu minimum sebesar 0,60.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen yaitu dalam penelitian ini yang terdiri dari Karakteristik Individu (X) , Sikap keuangan dan Pengembangan Karir Dosen (Y) terhadap variabel dependen yaitu Iklim Organisasi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Berikut merupakan hasil dari pengujian normalitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

### Metode Statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Uji statistik menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)* juga dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan metode ini adalah dengan nilai signifikansi (*asympt.sig.2 tailed*) harus lebih besar dari 0,05, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan model regresi berdistribusi normal. Begitupun sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardize d Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.72614903
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.147
	Positive	.138
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		.987
Asymp. Sig. (2-tailed)		.284

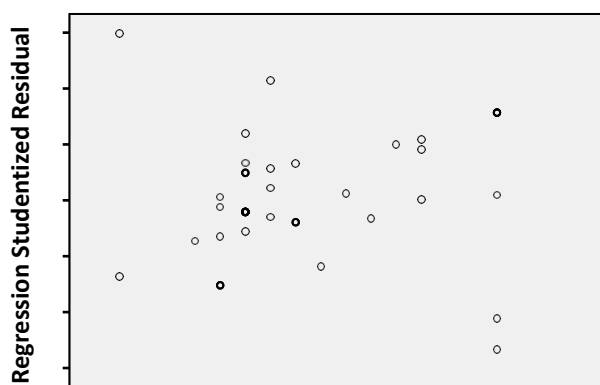
Sumber : SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* masing- masing nilai *asyp.sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0.284. Nilai *asyp.sig. (2-tailed)* tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi terdistribusi normal dan data layak untuk diuji dalam penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji mendeteksi ada tidaknya gejala ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis *scatterplots regression*. Adapun hasil dari grafik *scatterplots* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Scatterplot Dependent Variable:  
Total.Y**



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Output pengolahan data dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini, sehingga model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi Perilaku Pengelolaan Keuangan berdasarkan masukan Karakteristik Individu (X).

### Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dan juga untuk mengetahui bagaimana perubahan nilai variabel dependen jika dinaikan atau diturunkan nilainya. Adapun hasil analisis regresi sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Analisis Regresi Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.266	6.464		-.660	.513
Karakteristik Individu	.199	.154	.194	1.295	.202

Sumber : SPSS 20, 2024

Pada output ini, diperoleh nilai koefisien dari persamaan regresi. Nilai koefisien dari persamaan regresi  $Y = 4.266 + 0,199X$ . Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan bahwa koefisien regresi konstan sebesar 4,266, mengandung arti bahwa nilai koefisien perilaku pengelolaan keuangan adalah sebesar 4,266. Koefisien regresi X sebesar 0,384 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Karakteristik Individu, maka nilai perilaku pengelolaan bertambah sebesar 0,199. Koefisien regresi dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Artinya persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan variabel independen. Pada penelitian ini dapat diketahui pula bahwa nilai signifikan Karakteristik Individu sebesar  $0.000 < 0,005$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Karakteristik Individu diterima. Jadi dapat diartikan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Dosen.



### Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui derajat kekuatan hubungan antara variabel Independen secara bersama-sama terhadap Dependen. Adapun hasil analisis koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.194 a	.038	.015	3.95007

Sumber : SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel 6, diatas memberikan informasi bahwa nilai R sebesar 0,194 yang menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,194 tersebut berada di interval nilai R (dengan derajat kekuatan hubungan yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel Karakteristik Individu (X) berhubungan positif dan dapat menjadi faktor untuk meningkatkan Pengembangan Karir Dosen (Y).

### Uji Hipotesis Signifikan (Uji T)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Karakteristik Individu (X) berpengaruh positif dan signifikan atau terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y) . Pengaruh tersebut dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Apabila nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel maka hipotesis alternatif (Ha) diterima artinya semua variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis statistik secara signifikan yang dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = 0$ : Karakteristik Individu (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Dosen ( Y)

$H_a: \beta_1 \neq 0$ : Karakteristik Individu (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T ini dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu sebesar 5% atau 0,05 dengan keputusan jika nilai signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, begitupun sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.266	6.464		-.660	.513
Karakteristik Individu	.199	.154	.194	1.295	.202

Sumber : SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai thitung sebesar 10,562 > ttabel 1,295. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap variabel Karir Dosen. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu (X) terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y), sehingga dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Karir dosen di Institut Parahikma Indonesia.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada di Institut Parahikma Indonesia, pada hasil angket yang disebarakan kepada seluruh dosen dengan jumlah 25 pernyataan angket penelitian dan pernyataan angket sesuai indikator yang telah ditentukan, dalam kategori baik dengan rata- rata 90%. Dari jawaban responden tentang angket karakteristik individu dengan pengembangan karir dengan rata- rata 90% maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu Institut Parahikma Indonesia kategorinya baik.

Penelitian ini mengkaji hubungan Karakteristik Individu dengan Pengembangan Karir Dosen. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi Thitung sebesar 10,562 dengan taraf kesalahan 0,05 dan derajat kesalahan  $dk = n-2 = 45-2=43$  maka diperoleh nilai Ttabel 1,295 Berdasarkan hasil perhitungan thitung 10,562 > ttabel 1,295 artinya pada penelitian ini menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), artinya terdapat pengaruh yang signifikansi antara Karakteristik Individu terhadap Pengembangan Karir Dosen Institut Parahikma Indonesia. Secara umum hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen. Hal ini sesuai dengan temuan Putra dan Fitri (2021) yang menunjukkan bahwa menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh karakteristik terhadap kinerja pegawai melalui variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian lain yang juga menemukan hasil yang relevan oleh Asy'ari (2018) yang menyebutkan Variabel karakteristik individu berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada uji t. Dimana t-hitung 3.076 > dari t-tabel 1.671. Seorang dosen perlu mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja dan mencakup

semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

## **SIMPULAN**

Kesimpulannya, Karakteristik Individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir dosen di Institut Parahikma Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Karakteristik Individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir dosen IPI, semakin baik karakteristik Individu dosen maka semakin tinggi pula karir dosen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu terbukti secara empiris sebagai variabel yang mempunyai pengaruh terhadap hasil pengembangan karir dosen. Oleh karena itu perlu adanya perhatian terhadap variabel-variabel tersebut untuk ditingkatkan guna peningkatan karir yang lebih baik. Temuan penelitian ini juga membawa implikasi bahwa apabila karakteristik individu tidak diperhatikan dengan baik oleh pihak-pihak terkait, dikhawatirkan sikap, peran, tanggung jawab, dan fungsi dosen tidak dapat dijalankan dengan baik sehingga mempengaruhi kegiatannya dalam proses pembelajaran.

## **REFERENSI:**

- Asy'ari, Q. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Intelegensi dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Islam Madura Tahun 2017). *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 7(2), 41-70.
- Darling-Hammond, L., Jaquith, A., & Hamilton, M. (2012). *Creating a comprehensive system for evaluating and supporting effective teaching*. Stanford Center for Opportunity Policy in Education.
- Đigić, G. (2018). The relationship between personal and professional characteristics of teachers. *Facta Universitatis-Philosophy, Sociology, Psychology and History*, 17(01), 1-18.
- Fairman, J. C., Smith, D. J., Pullen, P. C., & Lebel, S. J. (2022). The challenge of keeping teacher professional development relevant. In *Leadership for professional learning* (pp. 251-263). Routledge.
- Karlberg, M., & Bezzina, C. (2022). The professional development needs of beginning and experienced teachers in four municipalities in Sweden. *Professional Development in Education*, 48(4), 624-641.
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59–76. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.06.001>.
- Klassen, R. M., & Kim, L. (2019). Selecting teachers and prospective teachers: a meta-analysis. *Educational Research Review*, 26, 32–51. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.12.003>.
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Klingbeil, D. A., & Renshaw, T. L. (2018). Mindfulness-based interventions for teachers: A meta-analysis of the emerging evidence base. *School Psychology Quarterly*, 33(4), 501–511. <https://doi.org/10.1037/spq0000291>.
- Magidson, J. F., Roberts, B. W., Collado-Rodriguez, A., & Lejuez, C. W. (2014). Theory-driven intervention for changing personality: Expectancy value theory, behavioral activation, and conscientiousness. *Developmental Psychology*, 50(5), 1442–1450. <https://doi.org/10.1037/a0030583>.
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2020). Literature review: model pengukuran kinerja dosen dan

organizational citizenship behavior berdasarkan karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485-512.

Yin, H., Huang, S., & Chen, G. (2019). The relationships between teachers' emotional labor and their burnout and satisfaction: A meta-analytic review. *Educational Research Review*, 100283. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100283>

Zhang, X., Admiraal, W., & Saab, N. (2021). Teachers' motivation to participate in continuous professional development: relationship with factors at the personal and school level. *Journal of Education for Teaching*, 47(5), 714-731.