

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN ETIKA PROFESI SEKRETARIS TERHADAP KINERJA SEKRETARIS (Studi empiris: Karyawan sekretaris)**

**Iis Torisa Utami  
 Akademi Sekretari Budi Luhur**

### **ABSTRAK**

Pada masa pandemi covid19 hampir seluruh perusahaan atau organisasi melakukan suatu perubahan dalam budaya kerja yaitu melakukan aktivitas dengan jarak jauh atau mengurangi jumlah tatap muka dengan karyawan atau orang lain. tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan etika profesi sekretaris terhadap kinerja sekretaris baik secara parsial maupun simultan . Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda. Responden pada penelitian ini sebanyak 30 responden yang bekerja sebagai sekretaris di perusahaan. Hasil penelitian pada uji t menunjukkan karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretaris dengan nilai thitung 2.429 dan ttabel 2.048 (Thitung > Ttabel) dengan taraf signifikansi  $0.022 \leq \alpha 0.05$ , dan variabel etika profesi sekretaris secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretaris dengan nilai thitung 2.840 dan ttabel 2.048 (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi  $0.008 \leq \alpha 0.05$ . Pada uji F menunjukkan bahwa karakteristik individu dan etika profesi sekretaris secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretaris dengan nilai Fhitung 5.604 dan Ftabel 3.354 (Fhitung > Ftabel) dengan nilai signifikansi  $0.009 \leq \alpha = 0.05$  . simpulan dari penelitian ini bahwa secara nyata variabel karakteristik dan etika profesi baik secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretaris. saran untuk penelitian selanjutnya agar ditambahkan variabel kompetensi atau pengalaman kerja.

**Kata-kata Kunci:** karakteristik individu, etika profesi sekretaris, dan kinerja sekretaris.

***TITLE WRITTEN IN CAPITALIZE FORM (TIMES NEW ROMAN 14, BOLD,  
 ITALIC, CENTER TEXT)***

### **ABSTRACT**

*In the covid-19 pandemic, almost all companies or organizations changed work culture, namely carrying out activities remotely or reducing face-to-face contact with employees or other people. This study aims to know how the effect of individual characteristics and professional secretarial ethics on secretary performance either partially or simultaneously. The sampling and the method used a quantitative descriptive with multiple linear regression analysis. Respondents in this study are 30 respondents who worked as secretaries in the company. The research results on the t-test showed that individual characteristics partially have a significant effect on the secretary's performance with value t-count 2.429 > t-table 2.048 with a significance level of  $0.022 \leq \alpha 0.05$ . Furthermore, the variable of professional secretarial ethics partially significantly affects secretary performance with value tcount 2.048 > table 2.048 with significants  $0.008 \leq 0.05$ . the F test shows that individual characteristics and professional secretarial ethics simultaneously significantly affect the secretary's performance with Fcaount 5.604 > F-table 3.354 with a significance value of  $0.009 \leq 0.05$ . This study concludes that the variable of individual characteristic and professional ethics both partially and simultaneously have a significant effect on the secretary's performance, and suggestions for further research are to add competence or work experience variable.*

**Keywords:** Individual characteristics, secretarial profesional ethics, and secretarial performance.

---

**Korespondensi:** Iis Torisa Utami, SE, MM, Akademi Sekretari Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya No.99, RT.1/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260, Indonesia, Email: [iis.torisautami@budiluhur.ac.id](mailto:iis.torisautami@budiluhur.ac.id)

**Submitted:** Februari 2021, **Accepted:** April 2021, **Published:** April 2021

**OJS:** <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php?journal=serasi>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mengujudkan tujuan dari suatu perusahaan. Oleh karena perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja yang optimal karena kinerja yang optimal mampu menentukan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. walaupun perusahaan telah memiliki teknologi yang maju atau peralatan dalam menunjang aktivitas pekerjaan kantor sudah modern belum dapat menjamin tercapainya tujuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia harus terus dikembangkan sesuai dengan dinamika perusahaan atau perubahan dari kondisi atau iklim yang mengharuskan perusahaan mengambil suatu tindakan. Hal ini seperti fenomena yang terjadi saat ini, dimana pada masa pandemi covid19 hampir seluruh perusahaan atau organisasi melakukan suatu perubahan dalam budaya kerja yaitu melakukan aktivitas dengan jarak jauh atau mengurangi jumlah tatap muka dengan karyawan atau orang lain. Hal ini tentunya akan memengaruhi hubungan manusia dengan manusia lainnya yang terkait dengan karakteristik individu dan etika didalam pelaksanaan kerja.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek profesi sekretaris atau orang yang memiliki jabatan atau pekerjaan sekretaris. Sekretaris secara umum merupakan karyawan yang membantu kelancaran tugas-tugas pimpinan dalam mengujudkan atau tercapainya tujuan suatu organisasi dalam kondisi pandemi covid19, peranan sekretaris sangat penting dalam mendukung aktivitas pimpinan untuk mengujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa sekretaris yang bekerja di suatu perusahaan, di masa pandemi covid19 tidak hanya menuntut kemampuan atau keterampilan sekretaris dalam bekerja, tetapi etika dan karakteristik individu dan etika juga sangat mempengaruhi kinerja sekretaris dalam melaksanakan pekerjaan seperti memberikan pelayanan yang baik atau menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain, maupun dengan pimpinan, karena aktivitas yang dilakukan dengan jarak jauh (secara online) sangat mempengaruhi sikap atau perilaku seseorang seperti mudah marah, emosi egois, dan lain sebagainya. Selain itu pimpinan sangat menyukai sekretaris yang mampu meningkatkan keterampilan teknologi yang menjadi pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang dilatar belakangi oleh beberapa hal seperti kemampuan yang dimiliki, sikap dan minat. Hal ini sebagaimana disampaikan Faktor Rahman (2020:3) menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Selain karakteristik individu, etika dalam bekerja juga memiliki peranan yang sangat penting, hal ini sebagaimana oleh Ernita Siambaton (2015:38) yaitu suatu bidang ilmu yang membicarakan

mengenai suatu perbuatan atau tingkah laku manusia, mana yang dianggap baik atau mana yang dianggap tidak baik. Sedangkan kinerja dalam melaksanakan tugas merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan kemampuan dan komitmen karyawan dalam bekerja seperti hubungan yang baik karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, maupun karyawan dengan atasannya. Sedangkan Kinerja menurut Liana Dewi Taufiq (2015:139) menyatakan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam organisasi secara kuantitas maupun kualitas, atau dengan kata lain tingkat pencapaian dari tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya.

Berkaitan dengan hal tersebut bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh sekretaris memiliki batasan-batasan dalam melakukan pekerjaan, seperti tata krama, sopan santun, protokol atau aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar pekerjaan yang dilakukan dapat menjaga ketentraman orang lain tanpa merugikan kepentingannya serta menjamin keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Selain itu kinerja dari seorang sekretaris juga sangat menentukan keberhasilan dari pencapaian tujuan yang diharapkan oleh pimpinan, maka kinerja karyawan dapat mempengaruhi karakteristik individu dari karyawan/sekretaris karena setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda-beda dari sisi kemampuan, nilai yang diperoleh dari hasil pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari individu terhadap pekerjaannya.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas dalam penelitian ini, peneliti ingin melakukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh karakteristik individu dan etika profesi Sekretaris terhadap kinerja sekretari. Identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain: sikap egois ketika seorang sekretaris dikritik oleh rekan kerja; sikap tidak senang ketika rekan kerja mendapatkan perlakuan istimewa dari pimpinan; kurang menjunjung tinggi nilai-nilai kehormatan sebagai profesi sekretaris dan kurangnya kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.

Rumusan masalah dalam penelitian ini (1) apakah ada pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja sekretaris; (2) apakah ada pengaruh variabel etika profesi terhadap kinerja sekretaris

Tujuan dari penelitian ini (1) untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja sekretaris dalam membantu tugas-tugas pimpinan; (2) untuk mengetahui pengaruh variabel etika profesi terhadap kinerja sekretaris dalam membantu tugas-tugas pimpinan;

Hipotesis pada penelitian ini adalah (1)  $H_0$ : karakteristik Individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretaris; ( $H_a$ ): karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretaris; (2)  $H_0$ : etika profesi sekretaris tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretaris;  $H_a$ : etika profesi sekretaris berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretaris.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian sebelumnya antara lain: (Dhamar Satya Ghani Nugraha, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik personal, etika dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya. Selanjutnya penelitian dari (Rahman dkk., 2020). Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai (-23,9%); terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai (38.9%); terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai (41.8%) dan secara simultan variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh signifikan 33.6%, sedangkan hasil penelitian (Sitourus & Wijaya, 2016) judul penelitian Pengaruh Profesionalisme dan etika profesi terhadap kinerja Auditor dengan Struktur Audit sebagai Pemoderasi. Metode yang digunakan partial *least square* (PLS), dan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Hasil penelitian menunjukkan variabel profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, variabel etika profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Moderasi struktur audit berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja audit, dan Moderasi struktur audit berpengaruh signifikan dan bersifat memperkuat pengaruh profesional maupun pengaruh etika profesi terhadap kinerja audit

Menurut (Nugraha & Hermanto, 2020:3) karakteristik individu merupakan ciri seseorang dengan sifat yang dimiliki dan dipengaruhi oleh keadaan lingkungannya maupun dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan. Selanjutnya menurut (Hajati dkk., 2018:2) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai ke-khasan sesuai perwatakan tertentu. Indikator dari Karakteristik Individu, menurut Hajati Dayat, dkk (2018:2-3) antara lain (1) Sikap; sikap individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berhubungan dengan perasaannya seperti senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup maupun benda mati; (2)Minat; minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas. (3) Nilai; nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga; (4) Kemampuan; kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

Maka dapat disimpulkan karakteristik merupakan karakteristik yang mencakup watak, dan sifat yang memiliki pengertian suatu kualitas atau sifat yang tetap terus menerus yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasi seseorang atau individu / kepribadian seseorang dengan melihat pada nilai etis atau normal/moral.

Selanjutnya etika disebut juga etik, asal kata dari bahasa Yunani “Ethos” yang berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah dan ukuran-ukuran bagi tingkah laku manusia yang baik, dan etika

dalam filsafat adalah tingkah laku perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan buruk sejauh yang dapat ditentukan oleh akal (Munthe, 2018:23). Menurut Siambaton,Ernita (2015:2) menyatakan profesi adalah pekerjaan dengan menggunakan keahlian khusus sebagai mata pencaharian tetap, atau dapat juga dikatakan bahwa profesi merupakan pekerjaan yang karena sifatnya menuntut pengetahuan yang tinggi, khusus dan latihan yang istimewa, seperti dokter, sekretaris, akuntansi, dosen, arsitek dan profesi lainnya. Maka terkait dengan pekerjaan profesional adalah suatu tugas/pekerjaan atau jabatan yang memerlukan standar kualifikasi keahlian dan perilaku tertentu.

Dengan demikian etika profesi erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang yang secara hukum dan moral mengikat para pekerja/pekerjaan profesi dalam suatu kelompok profesi sehingga etika profesi dikembangkan dan dilembagakan dalam bentuk kode etik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari menurut Faulina dalam (Monica, 2018:40) menyatakan bahwa etika profesi sekretaris merupakan norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah yang berupa batasan ataupun syarat yang dibuat dan harus diterapkan serta dihayati oleh sekretaris dalam menjalankan profesi dengan tujuan agar para sekretaris dapat bekerja sesuai aturan dan menjaga nama baik profesinya.

Selanjutnya Etika Profesi Sekretaris menurut (Siambaton, 2015:38-39) menyatakan etika profesi sekretaris adalah etika yang memberi arah dan petunjuk untuk membentuk kepribadian seorang sekretaris dalam menjalankan tugasnya dan bertanggungjawab sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan atau hasil kerja yang diharapkan pimpinan.Selain itu etika profesi sekretaris di Indonesia dikeluarkan oleh Ikatan Sekretaris Indonesia (ISI) yaitu etika profesi terkait dengan kode etik profesi sekretaris yaitu kode etik, dimana kode etik sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota profesi atau jabatan yang menjalankan tugas sebagai sekretaris di lingkungan perusahaan/lembaga.

Indikator dari etika profesi antara lain;(1) menjunjung tinggi kehormatan, kemuliaan nama baik profesi sekretaris; (2) bersikap jujur dan sopan dalam setiap tindakan; (3) menjaga kerahasiaan perusahaan dan kerahasiaan pimpinan; (4) meningkatkan mutu profesi melalui Pendidikan/pelatihan , atau melalui Kerjasama dengan rekan-rekan seprofesi baik ditingkat nasional maupun internasional; (5) menghormati dan menghargai reputasi rekan seprofesi baik di dalam maupun di luar perusahaan.(Siambaton, 2015:5)

Menurut Nugraha,Dharmar Satya Gani (2020:2) menyatakan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai) artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rahman,Fathur (2020:7) kinerja merupakan kemampuan (baik fisik maupun psikologis) untuk melaksanakan tugas tertentu dengan cara tertentu yang dapat diukur

sebagai tinggi, sedang atau rendah dalam skala, atau kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil kerja dari seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya menurut Saragih & Siagian, (2020:4) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja sekretaris merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawab dan wewenangnya dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan mengacu pada kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Indikator kinerja pada penelitian yaitu (1) Kuantitas kerja (*quantity*) yaitu kemampuan dalam menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan; kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan; (2) Kualitas kerja (*quality*) yaitu ketelitian karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, banyaknya kesalahan hasil dalam setiap pekerjaannya, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditentukan; (3) Ketepatan waktu (*timeliness*) yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan lembur serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tambahan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hajati, Dayat Ikhsan (2018:4)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Objek dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, etika profesi dan kinerja sekretaris, sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai sekretaris di perusahaan/instansi/lembaga yang ada di Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki jabatan minimal sekretaris junior atau asisten manager, dengan populasi sebanyak 30 responden.

Tipe sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria (1) *sample* adalah karyawan yang bekerja sebagai sekretaris atau asisten pimpinan; (2) *sample* adalah karyawan yang bekerja dalam membantu tugas-tugas pimpinan di bidang administrasi perkantoran dan kesekretarian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang disebar kepada 30 responden yang memiliki jabatan sebagai sekretaris pimpinan.

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	Merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. (Rahman,Fathur,dkk.2020:4)	1. Sikap 2. Minat 3. Nilai 4. kemampuan	Likert
2	Etika Profesi Sekretaris (X <sub>2</sub> )	Merupakan norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah berupa batasan ataupun syarat yang dibuat dan harus diterapkan serta dihayati oleh sekretaris dalam menjalankan profesi dengan tujuan agar para sekretaris dapat bekerja sesuai aturan dan menjaga nama baik (Monica,sandra,2018:40)	1. Menjunjung tinggi, kemuliaan dan nama baik profesi 2. Bersikap jujur dan sopan dalam setiap tindakan 3. Menjaga kerahasiaan pimpinan dan perusahaan 4. Meningkatkan mutu profesi melalui pendidikan/pelatihan 5. menghormati dan menghargai reputasi rekan seprofesi	Likert
3	Kinerja (Y)	Merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Nugraha,Dhamar Satya gani,2020:2)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Likert

Sumber:output SPSS 2021

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dan analisis frekuensi. Model regresi dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ .

Keterangan:

Y = Kinerja Sekretaris

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Etika Profesi

$\alpha$  = konstanta

e = eror

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan Etika Profesi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen (bebas) dengan variabel Kinerja Sekretaris ( $Y$ ) sebagai variabel dependen (terikat).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif Frekuensi

Analisis deskriptif frekuensi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari usia, pendidikan, umur dan lamanya bekerja, untuk jenis kelamin penulis tidak mencantumkan karena mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita. Berikut ini demografi responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Demografi Responden

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Usia		
	a. 20-29 tahun	13	43.7
	b. 30-39 tahun	17	56.7
Total		30	100
2	Pendidikan		
	a. D3	17	43.3%
	b. S1	13	56.7%
Total		30	100%
3	Lamanya bekerja		
	a. 1-2 tahun	4	13.3%
	b. 3-4 tahun	7	23.3%
	c. 5-6 tahun	11	36.7%
	d. 7-8 tahun	1	3.3%
	e. 9-10 tahun	5	16.7%
	f. 11-12 tahun	2	6.7%
Total		30	100%

Sumber: output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dilihat bahwa usia karyawan yang bekerja sebagai sekretaris antara rentang usis 20-29 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 43.3%, dan rentang usia 30-39 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 56.7%, hal ini menunjukkan bahwa usia produktifitas karyawan dalam bekerja minimal 20-29 tahun dan 30-39 tahun.

Selanjutnya tingkat pendidikan formal dalam jabatan sebagai sekretaris yaitu pendiidkan sarjana (S1) sebanyak 13 orang atau sebesar 43.3% dan pendidikan diploma (D3) sebanyak 17 orang atau sebesar 56.7% hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan minimal memiliki pendidikan Diploma (D3)

Berikutnya karyawan yang memiliki tugas dan tanggungjawab dalam membantu kelancaran tugas-tugas pimpinan atau sering juga disebut sebagai asisten pimpinan atau orang kepercayaan



dengan kata lain posisi jabatan sebagai sekretaris. Jabatan sebagai sekretaris Junior sebanyak 2 orang atau persentase sebesar 6.7%, posisi jabatan sebaga sekretaris sebanyak 9 orang atau 30.0%, posisi jabatan sebagai Sekretaris Direktur sebanyak 7 orang atau sebesar 23.3%, posisi jabatan sebagai sekretaris manager sebanyak 4 orang atau 13.3%, posisi jabatan sebagai Vice President sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7%, posisi jabatan sebagai sekretaris CEO sebanyak 2 orang atau sebesar 2.6% dan posisi jabatan sebagai sekretaris biro sebanyak 1 orang atau sebesar 3.3%. Hal ini menunjukkan bahwa posisi jabatan sebagai sekretaris pada umumnya lebih banyak digunakan oleh perusahaan/instansi/lembaga dalam aktivitas perkantoran guna membantu tugas-tugas pimpinanya sesuai dengan tingkat kualifikasi yang diinginkan oleh pimpinan didalam suatu kantor.

Pengujian validitas data menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dengan syarat rhitung lebih besar dari rtabel (0.361) dengan taraf signifikansi 0.05 maka data dianggap valid, sebaliknya jika rhitung kurang dari rtabel (0.306) maka data dianggap tidak valid. Dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keputusan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0.693	0,361	Valid
	X1.2	0.769		Valid
	X1.3	0.703		Valid
	X1.4	0.726		Valid
	X1.5	0.814		Valid
	X1.6	0.521		Valid
	X1.7	0.693		Valid
	X1.8	0.426		Valid
Etika Profesi (X2)	X2.1	0.485	0.361	Valid
	X2.2	0.519		Valid
	X2.3	0.478		Valid
	X2.4	0.449		Valid
	X2.5	0.727		Vaild
	X2.6	0.446		Valid
	X2.7	0.696		Valid
	X2.8	0.610		Valid
	X2.9	0.611		Valid
	X2.10	0.553		Valid
Kinerja Sekretaris (Y)	Y.1	0.635	0.361	Valid
	Y.2	0.628		Valid
	Y.3	0.604		Valid
	Y.4	0.672		Valid
	Y.5	0.670		Vaild
	Y.6	0.475		Valid
	Y.7	0.380		Valid
	Y.8	0.593		Valid

Sumber:output SPSS.2021

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa semua instrumen dari variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) etika profesi ( $X_2$ ), dan Kinerja Sekretaris ( $Y$ ) Rhitung lebih besar dari  $R_{tabel}$  maka instrumen variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* > 0.6 dinyatakan reliabel. Dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Std.Minimal	Keputusan
Karakteristik Individu	0.821	0.6	Reliabel
Etika Profesi	0.738	0.6	Reliabel
Kinerja	0.712	0.6	Reliabel

Sumber: output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4 pada uji reliabilitas maka dapat dilihat semua variabel instrumen dari variabel karakteristik individu, etika profesi dan kinerja sekretaris ( $Y$ ) lebih besar dari 0.6 maka variabel instrument tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas pada penelitian menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov tes. Tujuan dari uji normalitas untuk mengetahui bahwa semua variabel pada penelitian ini berdistribusi normal. lihat tabel 5.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Karakteristik Individu	Etika profesi	Kinerja Sekretaris
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	35.37	44.27	35.47
	Std. Deviation	3.178	3.619	2.776
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.096	.119
	Positive	.138	.096	.101
	Negative	-.130	-.082	-.119
Test Statistic		.138	.096	.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber:output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai residual pada Asymp.Sig.(2-tailed) variabel karakteristik sebesar 0.148 nilai signifikannya lebih besar dari 0.05 maka dapat dinyatakan data penelitian ini terdistribusi normal, variabel etika profesi nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0.200 nilai tersebut lebih besar dari 0.05, dan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) pada variabel kinerja sebesar 0.200 nilai signifikannya lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Individu	.937	1.067
	Etika Profesi	.937	1.067

Sumber: output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 6 variabel karakteristik individu dan Etika Profesi memiliki nilai tolerance sebesar 0.937 > 0.10 dengan nilai VIF 1.067 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multi kolinearitas pada mode regresi.

Tabel 7 Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel dependen secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependent. Maka untuk menentukan keputusan pada uji linearitas peneliti berpedoman pada Jika nilai Deviation from linearty sig.>0.05 dan nilai Fhitung > Ftabel maka ada hubungan yang linearitas secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 7.1 Uji Linearitas Variabel Karakteristik Individu ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Sekretaris Karakteristik Individu	*Between Groups	(Combined)	61.550	10	6.155	.722	.695
		Linearity	9.904	1	9.904	1.162	.295
		Deviation from Linearity	51.646	9	5.738	.673	.723
	Within Groups		161.917	19	8.522		
Total			223.467	29			

Sumber: output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 7.1 maka dapat dilihat pada Deviation from linearity nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0.673 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  2.42 dan nilai sig.0.723 lebih besar dari 0.05 maka ada hubungan antara variabel karakteristik individu dengan variabel kinerja.

Tabel 7.2 Uji Linearitas Variabel Etika Profesi  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Sekretaris * Etika profesi	Between Groups	(Combined)	72.467	11	6.588	.785	.652
		Linearity	.303	1	.303	.036	.851
		Deviation from Linearity	72.163	10	7.216	.860	.583
	Within Groups		151.000	18	8.389		
	Total		223.467	29			

Sumber: output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 7. maka dapat dilihat pada Deviation from linearity nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0.860 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  2.41 dan nilai sig.0.723 lebih besar dari 0.05 maka ada hubungan antara variabel etika profesi sekretaris dengan variabel kinerja.

**Analisis Regresi Regresi berganda**

Tabel 8 Persamaan regresi linier berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.126	9.750		.731	.471
	Karakteristik Individu (X1)	.465	.191	.406	2.429	.022
	Etika Profesi (X2)	.369	.130	.475	2.840	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretaris (Y)

Sumber: output SPSS 2021

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y = 7.126 + (0.465X_1) + (0.369X_2)$$

Persamaan regresi pada tabel 8 menunjukkan bahwa konstanta sebesar 7.126 artinya jika karakteristik dan etika profesi nilainya 0 maka nilai karakteristik individu sebesar 7.126. Koefisien regresi pada variabel karakteristik individu sebesar 0.465 artinya karakteristik individu mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja sekretaris akan mengalami peningkatan sebesar 0.65 satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi etika profesi sebesar

0.369 artinya jika etika profesi mengalami kenaikan satusatuan maka kinerja sekretaris akan mengalami peningkatan sebesar 0.369 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Tabel 9 Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.731	.471
	Karakteristik Individu (X1)	2.429	.022
	Etika Profesi (X2)	2.840	.008

Sumber: output SPSS 2021

Selanjutnya pada tabel 9 untuk menguji kevalidan persamaan regresi digunakan uji t. Uji t pada variabel karakteristik diperoleh  $t_{hitung}$  2.429 dan  $t_{tabel}$  2.048. ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan signifikansi 0.022 lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis  $H_a$  direrima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik terhadap kinerja sekretaris. Dan korelasi parsial antara variabel etika profesi diperoleh  $t_{hitung}$  2.840 dan  $t_{tabel}$  2.048 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan signifikansi 0.008 lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etika profesi dengan kinerja sekretaris.

Tabel 10 Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.983	2	52.491	5.604	.009 <sup>b</sup>
	Residual	252.884	27	9.366		
	Total	357.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretaris

b. Predictors: (Constant), Etika Profesi, Karakteristik Individu

Sumber: Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 5.604 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3.354 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), dengan nilai sig. 0.009 lebih kecil dari 0.05 Hipotesis  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel karakteristik individu terhadap etika profesi terhadap kinerja sekretaris.

Tabel 11 Uji Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 <sup>a</sup>	.293	.241	3.06040

a. Predictors: (Constant), Etika Profesi, Karakteristik Individu

Sumber: output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat *R square* sebesar 0.293 atau 29.3% menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (karakteristik individu dan etika profesi) terhadap variabel dependen (kinerja sekretaris) sebesar 2.93% sisanya sebesar 70.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Koefisien berganda digunakan untuk mengukut keeratan hubungan secara simultan antara variabel independen (karakteristik individu dan etika profesi) terhadap variabel dependen (kinerja sekretaris) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.542 atau sebesar 54.2% memiliki hubungan yang cukup kuat,

## Pembahasan

### Pengaruh Karakteristik terhadap Kinerja Sekretaris

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel karakteristik individu terhadap kinerja sekretaris. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pada uji t yaitu nilai  $t_{hitung} 2.429 < t_{tabel} 2.048$  dan nilai  $sig. 0.022 \leq 0.05$ . Hasil hipotesis ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel karakteristik individu terhadap kinerja sekretaris.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Saragih, Roy Sahputra, dkk (2020) nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik individu sebesar  $2.532 < 1.980$  dan nilai sig. karakteristik individu 0.014 lebih kecil dari sig 0.05 dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja sekretaris (Y).

Selanjutnya hasil penelitian dari (Handayati, 2016) hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi  $0.388 > 0.05$  sebesar 7.641 dan  $sig. 0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Lamongan.

Selain itu menurut Fathur, dkk. 2020 menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan memengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja.

Selanjutnya menurut Nugraha, Dhamar Satya Gani (2020) karakteristik individu atau personal merupakan ciri seorang dengan sifat yang dimiliki dan dipengaruhi keadaan lingkungannya maupun dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sekretaris memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu indikator dari karakteristik individu sangat erat hubungannya dengan kinerja sekretaris, dimana sekretaris harus dapat menjaga sikap/perilaku baik terhadap rekan kerja maupun terhadap relasi perusahaan, minat terhadap profesi dan pekerjaan yang dijalani, memiliki intelektual atau integritas serta memiliki kemampuan yang dapat menunjang sekretaris dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dalam kondisi apapun.

### **Pengaruh etika profesi sekretaris terhadap kinerja sekretaris**

Hasil hipotesis pada penelitian secara parsial ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada uji t yaitu nilai  $t_{hitung} 2.840 > t_{tabel} 2.048$  dan nilai  $sig.0.008 \leq 0.05$ . Hasil hipotesis ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel etika profesi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Nugraha, Dhamar Satya Gani, 2020) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.476 dan nilai  $sig.0.000 \leq 0.05$  yaitu memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel etika profesi terhadap kinerja.

Selanjutnya hasil penelitian dari (Buntoro, 2014) nilai  $t_{hitung} 3.3862 > 1.677 t_{tabel}$  dan nilai  $sig.0.000 \leq 0.05$  yaitu memiliki pengaruh secara signifikan variabel karakteristik individu dengan kinerja.

Selain itu menurut (Siambaton, Ernita, 2015) etika profesi sekretaris menjiwai seorang sekretaris dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya dengan seksama untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada masa pandemi covid19 secara nyata bahwa variabel etika profesi berpengaruh terhadap kinerja sekretaris. Hal ini karena etika profesi sekretaris merupakan aplikasi seperangkat aturan atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan, maka salah satu pedoman etika profesi sekretaris tercantum pada ISI (Ikatan Sekretaris Indonesia) dimana seorang sekretaris mampu menjunjung tinggi kehormatan dan nama baiknya; menjaga rahasia pimpinan dan perusahaan; berpenampilan yang sopan dan menghargai reputasi profesi.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan etika profesi sekretaris terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian sebanyak 30 responden yang bekerja sebagai sekretaris di perusahaan/instansi/lembaga yang berlokasi di Jakarta. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) hipotesis pada variabel karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

sekretaris berpengaruh secara signifikan, dan hipotesis variabel etika profesi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sekretaris; (2) hipotesis pada variabel karakteristik individu dan etika profesi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sekretaris.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja sekretaris, seperti kompetensi, pengalaman bekerja. Dalam penelitian ini responden yang diperoleh dari berbagai perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Buntoro, D. A. (2014). Pengaruh Etika Profesi, Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan terhadap Kinerja Guru [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hajati, D. I., Wahyuni, D., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan - Universitas Lambung Mangkurat*, 7(1), 19–28.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Lamongan. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 127–139.
- Monica, S. (2018). Peran Etika pada Pekerjaan Sekretaris Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara (Laporan Tugas Akhir No. 275; hlm. 1–41). Universitas Sumatra Utara. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/2577>
- Munthe, A. (2018). Pelaksanaan Etika Profesi Sekretaris pada Bagian Biro Umum Di Kantor Gubernur Sumatera Utara (Laporan Tugas Akhir No. 275; hlm. 23). Universitas Sumatera Utara. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/2277>
- Nugraha, D. S. G., & Hermanto, S. B. (2020). Pengaruh Karakteristik Personal, Etika dan Pengalaman Audit terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmudan Riset Akuntansi*, 9.
- Rahman, F., Rahmawati, emmy, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9, 69–82.
- Saragih, R. S., & Siagian, N. F. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. *Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 268–275. <https://doi.org/DOI 10.37600/ekbi.v3i1.122>
- Siambaton, E. (2015). Etika dan Etiket Profesi Sekretaris. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Humiora-Politeknik Negeri Jakarta*, 12(1), 35–43. <https://doi.org/10.32722/epi.v12i1.694>
- Sitourus, R. R., & Wijaya, lenny. (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19(2).