



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPETENSI SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEGAWAI DI  
DIREKTORAT JENDERAL PERDAGANGAN LUAR NEGERI KEMENTERIAN  
PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DI JAKARTA PUSAT**

***THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND HUMAN  
RESOURCE COMPETENCIES ON THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF  
EMPLOYEES AT THE DIRECTORATE GENERAL OF FOREIGN TRADE  
MINISTRY OF TRADE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA  
IN CENTRAL JAKARTA***

**Fuad Abi Hanif<sup>1</sup>, Ibnu Sina<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : Fuadslam18@gmail.com<sup>1</sup>, ibnu.sina@unpam.ac.id<sup>2</sup>

---

**Article Info**

Received : 26-02-2025  
Revised : 28-02-2025  
Accepted : 02-03-2025  
Published : 04-03-2025

**Abstract**

*This study aims to determine the influence of individual characteristics and human resource competencies on the psychological well-being of employees at the Directorate General of Foreign Trade, Ministry of Trade of the Republic of Indonesia in Central Jakarta. This study uses the Quantitative Descriptive method. And the number of samples is 160 respondents. The data analysis techniques used are: data validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, and hypothesis test. Individual Characteristics and Human Resource Competence have a positive and significant effect on Psychological Well-being with the regression equation  $Y = 9.980 + 0.176 (X1) + 0.542 (X2)$ . The correlation coefficient value of 0.687 means that there is a strong correlation between the independent variable and the dependent variable. The simultaneous termination coefficient value obtained is 0.605, meaning that the Individual Characteristics and Human Resource Competence variables have an effect on the Psychological Well-being variable by 60.5%. The hypothesis test obtained a calculated  $f$  value  $> f$  table, namely  $(220.483 > 3.05)$ , reaffirmed by the  $p$  value score  $< sig. 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . So  $H3$  is accepted and  $H0$  is rejected, meaning that there is a simultaneous and significant effect on the Psychological Well-being of Employees of the Directorate General of Foreign Trade, Ministry of Trade of the Republic of Indonesia in Central Jakarta*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Human Resource Competence, Employee Psychological Well-being*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Di Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia Di Jakarta Pusat, penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Deskriptif. Dan jumlah sampel 160 responden. Teknik analisis data yang



digunakan yaitu: uji validitas data, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan persamaan regresi  $Y = 9,980 + 0,176 (X1) + 0,542 (X2)$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 artinya mempunyai korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien diterminasi secara simultan yang diperoleh yaitu 0,605 artinya variabel Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap variabel Kesejahteraan Psikologis sebesar 60,5%. Uji hipotesis mendapatkan nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel yaitu  $(220,483 > 3,05)$ , ditegaskan kembali oleh skor  $p$  value  $<$  sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Maka  $H3$  diterima dan  $H0$  ditolak artinya terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan Kesejahteraan Psikologis Pegawai Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia Di Jakarta Pusat

**Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesejahteraan Psikologis Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

*WHO (World Health Organization)*, menyebutkan bahwa kesehatan mental merupakan kondisi sejahtera seseorang, ketika seseorang menyadari kemampuan dirinya mengelola stres yang dimiliki, mampu bekerja secara produktif, dan berkontribusi untuk lingkungannya. Pada kondisi tertentu, kesehatan mental dapat mengalami gangguan, seperti gangguan emosional/perilaku, daya ingat/konsentrasi, dan kemampuan mengurus diri. Gangguan kesehatan mental dapat menimpa siapa saja termasuk pekerja

Menurut Survei Kesehatan Jiwa Remaja Nasional Indonesia tahun 2022, terdapat 15,5 juta (34,9%) remaja di Indonesia yang mengalami masalah kesejahteraan Psikologi, dan 2,45 juta (5,5%) remaja menderita gangguan mental. Dan dari jumlah tersebut, hanya sekitar 2,6% yang menerima layanan konseling baik untuk masalah emosional maupun perilaku

Pusat Analisis Keparlemenan Badan Keahlian Setjen DPR RI tahun (2024) melaporkan bahwa gangguan kesehatan mental banyak menimpa pekerja kelas bawah yang mencapai 66,7% dari total pekerja yang terkena gangguan. Lima tahun kemudian fenomena berubah, pekerja kelas menengah justru yang paling banyak mengalami gangguan kesehatan mental, yaitu sebesar 49%.

Survei *International Labour Organization (ILO)* pada 2020-2022 tentang kekerasan dan perundungan terhadap pekerja di Indonesia menyebutkan sebanyak 63% pekerja mengalami gangguan kesehatan mental berupa merasa sedih dan tidak nyaman di tempat kerja



**Tabel 1.1 Kesejahteraan Psikologis**

No	Pertanyaan	YA		TIDAK		Total
		%	Σ	%	Σ	
1	Apakah anda merasa Pegawai sekitar bisa menerima diri anda ?	99%	79	1%	1	80
2	Apakah anda merasa tuntutan kehidupan sehari hari bukanlah beban bagi anda ?	67%	54	33%	26	80
3	Apakah anda merasa cocok dengan Pegawai disekitar anda ?	99%	79	1%	1	80
4	Apakah anda sering merasa senang karena anda memiliki beberapa teman dekat untuk berbagi keprihatinan anda ?	82%	66	18%	14	80
5	Apakah Anda merasa mudah dalam mengatur kehidupan anda ?	51%	41	49%	39	80
6	Apakah anda merasa mampu mengelola banyak tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari anda ?	88%	70	12%	10	80
7	Apakah anda merasa tidak sulit jika mempertahankan hubungan yang erat ?	90%	72	10%	8	80
8	Apakah anda tidak mudah terpengaruh oleh Pegawai yang memiliki pendapat yang kuat ?	90%	72	10%	8	80
9	Apakah anda bersemangat jika diminta melakukan perbaikan atau melakukan perubahan dalam hidup anda ?	95%	76	5%	4	80
10	Apakah anda memiliki arah dan tujuan dalam hidup ?	83%	66	17%	14	80

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-survei yang dilakukan oleh penulis dengan sampel 80 responden menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pada Pegawai Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia memberikan jawaban “tidak” tertinggi pada pertanyaan “Apakah Anda merasa mudah dalam mengatur kehidupan anda ?” terdapat hasil 49% merasa kesusahan dalam mengatur hidupnya hal tersebut menyatakan bahwa Pegawai belum mempunyai otonomi diri yang bagus. Kemudian pada pertanyaan “Apakah anda merasa tuntutan kehidupan sehari hari bukanlah beban bagi anda ?” terdapat hasil 33% Pegawai merasa sulit mengatur kehidupannya artinya belum bisa merima diri dengan baik dalam keadaan zaman yang terus berkembang dan berubah. Kemudian pada pertanyaan “Apakah anda sering merasa senang karena anda memiliki beberapa teman dekat untuk berbagi keprihatinan anda ?” terdapat hasil 18% Pegawai belum memiliki Hubungan Positif dengan Pegawai Lain.

Kesejahteraan Psikologis sangatlah penting dalam organisasi dan organisasi tidak lepas dengan sumber daya manusia, perlu adanya perlakuan khusus terhadap karakteristik individu dengan tujuan melakukan pendekatan secara emosional. Karakteristik individu merupakan aspek penting dalam memahami perilaku dan kinerja seseorang di tempat kerja. Karakteristik ini mencakup berbagai faktor seperti kepribadian, sikap, nilai, emosi, motivasi, dan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap individu memiliki kombinasi karakteristik yang unik, yang mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku dalam konteks organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemahaman terhadap karakteristik individu sangat krusial, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena karakteristik ini berperan dalam menentukan tingkat adaptabilitas, kepuasan kerja, produktivitas, hingga kesejahteraan psikologis Pegawai (Samsudin *et al.*, 2023:1)



**Tabel 1.2 Karakteristik Individu**

No	Pertanyaan	YA		TIDAK		Total
		%	∑	%	∑	
1	Apakah anda merasa senang dan bersemangat bekerja di tempat ini ?	97%	78	3%	2	80
2	Apakah anda memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan harapan kementerian perdagangan RI ?	95%	76	5%	4	80
3	Apakah anda termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja ?	92%	74	8%	6	80
4	Apakah anda dengan senang hati menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan ?	86%	69	14%	11	80
5	Apakah anda sangat bersemangat berkerja dibagian anda karena ada banyak hal yang bisa anda pelajari ?	53%	42	47%	38	80
6	Apakah menjadi suatu kebanggaan bisa menjadi salah satu bagian Kementerian Perdagangan Republik Indonesia ?	98%	78	2%	2	80
7	Apakah tugas anda sehari-hari memperkaya kepribadian dan pengetahuan yang <i>update</i> , agar bisa mengikuti perkembangan keadaan ?	90%	72	10%	8	80
8	Apakah anda ingin memberikan kontribusi yang terbaik terhadap instansi ?	90%	72	10%	8	80
9	Apakah anda sebelumnya sudah mempunyai pengalaman kerja sebelum anda bekerja disini ?	51%	41	49%	39	80
10	Apakah pengalaman administrasi membantu anda setiap kali melakukan tugas ?	94%	75	6%	5	80

Sumber: Pra-Survei (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survei yang dilakukan oleh penulis dengan sampel 80 responden menunjukkan bahwa Karakteristik Individu pada Pegawai Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia memberikan jawaban “tidak” tertinggi pada pertanyaan “Apakah anda sebelumnya sudah mempunyai pengalaman kerja sebelum anda bekerja disini ?” terdapat hasil 49% tidak memiliki pengalaman sebelum bekerja di Kementerian Perdagangan. Kemudian pada pertanyaan “Apakah anda sangat bersemangat berkerja dibagian anda karena ada banyak hal yang bisa anda pelajari ?” terdapat hasil 47% artinya Pegawai tersebut belum memiliki motif Karakter sebagai seorang pegawai. Kemudian pada pertanyaan “Apakah anda dengan senang hati menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan ?” terdapat hasil 14% Pegawai belum memahami Kepribadian karakter yang dimiliki.



**Tabel 1.3 Kompetensi SDM**

No	Pertanyaan	YA		TIDAK		Total
		%	Σ	%	Σ	
1	Apakah anda Memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan ?	99%	79	1%	1	80
2	Apakah Ilmu administrasi membantu anda setiap kali melakukan tugas ?	98%	78	2%	2	80
3	Apakah anda memahami waktu kerja yang ditentukan oleh instansi ?	99%	79	1%	1	80
4	Apakah anda Mampu memahami, mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan ?	53%	42	47%	37	80
5	Apakah kejujuran merupakan hal yang harus dijunjung tinggi ?	99%	79	1%	1	80
6	Apakah dalam bekerja dengan tim perlu adanya keterbukaan semua hal ?	95%	76	5%	7	80
7	Apakah anda mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain ?	82%	66	18%	17	80
8	Apakah anda memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik ?	47%	38	53%	42	80
9	Apakah anda merasa bersikap senang dan bahagia dengan pendapatan yang anda miliki sekarang ?	85%	68	15%	12	80
10	Apakah anda merasa bahagia dengan kesuksesan karyawan lain ?	98%	78	2%	2	80

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survei yang dilakukan oleh penulis dengan sampel 80 responden tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Pegawai Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia yang memberikan jawaban “tidak” tertinggi pada pertanyaan “Apakah anda memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik ?” terdapat hasil 53% belum memiliki kemampuan percaya terhadap diri sendiri dalam pengambilan keputusan organisasi. Kemudian pada pertanyaan “Apakah anda Mampu memahami, mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan?” terdapat hasil 47% belum memiliki pemahaman yang mendalam bagaimana harus mengambil keputusan saat terjadi masalah. Kemudian pada pertanyaan “Apakah anda mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain ?” terdapat 18% pegawai yang belum bisa melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda.

**METODE PENELITIAN**

**1. Uji Instrumen Data**

a. Uji Validitas

Model pengujian pertama dalam analisa kualitas data instrum pada penelitian kuesioner adalah uji validitas

b. Uji Reliabilitas

Model pengujian kedua dalam analisa kualitas data intrumen pada penelitian kuesioner adalah uji reliabilitas



## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Model pengujian pertama dalam pengujian asumsi klasik adalah uji normalitas

### b. Uji Multikolinearitas

Model pengujian kedua dalam pengujian asumsi klasik adalah uji Multikolinieritas

### c. Uji Autokorelasi

Penggunaan uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara linier error serangkaian observasi yang diurutkan Menurut Sugiyono (2022:159).

### d. Uji Heroskedastitas

Menurut Sugiyono (2022:125). Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini

## 3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2022:85). Regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen/ kriteria (variabel Y) dan kombinasi dua atau lebih variabel independen/ prediktor (variabel X)

## 4. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak

## 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> atau dengan kata lain seberapa besar X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dapat memberikan kontribusi terhadap Y).

## 6. Uji Hipotesis

Menurut Menurut Sugiyono (2022:122) Hipotesis berasal dari kata “hypo” berarti sebelum, dan “thesis” pernyataan, atau pendapat. Dengan demikian hipotesis secara sederhana dapat difahami sebagai suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya. dalam sebuah penelitian, hipotesis umumnya dirumuskan untuk menjawab secara sementara masalah yang akan diteliti. Jadi, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diteliti.



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Butir Instrumen	Pearson Correlation (R <sub>hitung</sub> )	R <sub>tabel</sub>	Ket
<b>Karakteristik Individu (X1)</b>	Butir 1	0.239	0,155	Valid
	Butir 2	0.557	0,155	Valid
	Butir 3	0.286	0,155	Valid
	Butir 4	0.475	0,155	Valid
	Butir 5	0.378	0,155	Valid
	Butir 6	0.555	0,155	Valid
	Butir 7	0.415	0,155	Valid
	Butir 8	0.495	0,155	Valid
	Butir 9	0.455	0,155	Valid
	Butir 10	0.473	0,155	Valid
<b>Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)</b>	Butir 1	0.516	0,155	Valid
	Butir 2	0.302	0,155	Valid
	Butir 3	0.507	0,155	Valid
	Butir 4	0.384	0,155	Valid
	Butir 5	0.402	0,155	Valid
	Butir 6	0.508	0,155	Valid
	Butir 7	0.416	0,155	Valid
	Butir 8	0.418	0,155	Valid
	Butir 9	0.399	0,155	Valid
	Butir 10	0.621	0,155	Valid
<b>Kesejahteraan Psikologis (Y)</b>	Butir 1	0.514	0,155	Valid
	Butir 2	0.248	0,155	Valid
	Butir 3	0.453	0,155	Valid
	Butir 4	0.486	0,155	Valid
	Butir 5	0.576	0,155	Valid
	Butir 6	0.546	0,155	Valid
	Butir 7	0.584	0,155	Valid
	Butir 8	0.525	0,155	Valid
	Butir 9	0.538	0,155	Valid
	Butir 10	0.518	0,155	Valid

*Sumber: data pengolahan SPSS 2024*

Berdasarkan pada tabel 4.9 semua butir instrumen untuk variabel Karakteristik Individu (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) dan Kesejahteraan Psikologis (Y) memiliki nilai Pearson Correlation (R<sub>hitung</sub>) yang lebih besar dari nilai R<sub>tabel</sub> sebesar 0,115 sehingga semua butir instrumen dapat dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir instrumen dalam ketiga variabel tersebut dapat diandalkan untuk mengukur aspek yang dimaksud dalam penelitian ini.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variable Karakteristik Individu (X1), Kompetensi SDM (X2) dan Kesejahteraan Psikologis (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variable memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60



**Tabel 4.10 Hasil Uji Relibilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Karakteristik Individu	0.978	0,60	Reliabel
2	Kompetensi SDM	0.952	0,60	Reliabel
3	Kesejahteraan Psikologis	0.947	0,60	Reliabel

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

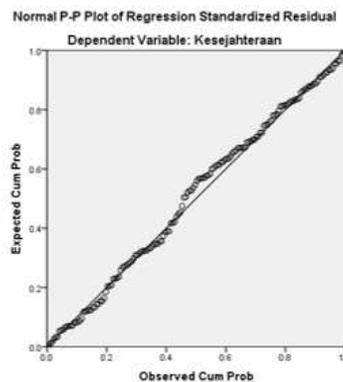
**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99369079
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.034
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov maka asumsi distribusi persamaan pada hasil uji ini adalah dikatakan normal karena lebih dari 0.05. berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.200 > 0.05$ .

Uji Normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot Dimana residual variable dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis giagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 24 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: data pengolahan SPSS 2024

**Gambar 4. 2**

**Grafik P-P Plot Uji Normalitas**



Pada gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.980	2.809		3.553	.001			
	Karakteristik	.176	.092	.159	1.907	.058	.527	1.896	
	Kompetensi SDM	.542	.085	.532	6.375	.000	.527	1.896	

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas di peroleh nilai tolerance variable Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,527 dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0,527 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variable Karakteristik Individu (X1) sebesar 1,896 dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 1,896 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas

**c. Uji Autokorelasi**

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian pada tabel, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,805 yang berada diantara interval 1,550-2,460

**Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

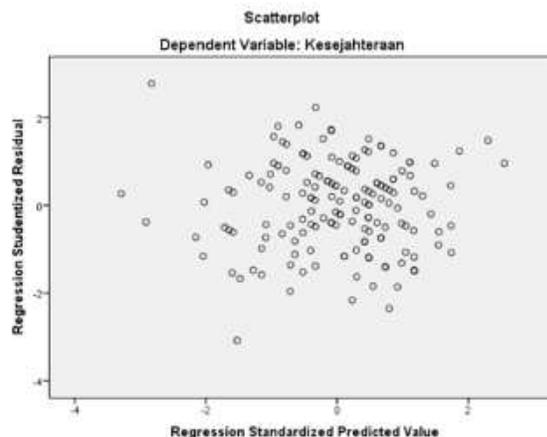
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.600	2.852	1.805

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakterik  
 b. Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar 4.3 titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar secara acak, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai



**Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear secara Simultan Pada Variabel Karakteristik Individu (X1) dan Kompetensi SDM (X2) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.980	2.809		3.553	.001
	Karakteristik	.176	.092	.159	1.907	.058
	Kompetensi SDM	.542	.085	.532	6.375	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Berdasarkan tabel 4.17 dapat ditarik kesimpulan persamaan bahwa  $Y = 9,980 + 0,176 (X1) + 0,542 (X2)$ . Berdasarkan persamaan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya:

- a. Nilai Konstanta sebesar 9,980 mempunyai makna bahwa apabila variabel Karakteristik Individu (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y) sama dengan nol, maka variabel Kesejahteraan Psikologis (Y) sudah bernilai 9,980.
- b. Nilai karakteristik Individu (X1) sebesar 0,176 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Karakteristik Individu (X1) akan berdampak terjadinya perubahan pada variabel Kesejahteraan Psikologis (Y) sebesar 0,176 poin
- c. Nilai Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0,542 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada variabel karakteristik Individu (X1), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) akan berdampak terjadinya perubahan pada variabel Kesejahteraan Psikologis (Y) sebesar 0,542 poin



**4. Analisis Koefisiensi Korelasi**

**Tabel 4.19**

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

Correlations			
		Karakteristik	Kesejahteraan
Karakteristik	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	160	160
Kesejahteraan	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	160	160

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan 4.19 pada tabel diatas, Nilai koefisien korelasi Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,480 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,40 – 0,599 yang dapat di artikan bahwa tingkat hubungan Karakteristik Individu (X1) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y) memiliki hubungan cukup kuat

**Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

Correlations			
		Kompetensi SDM	Kesejahteraan
Kompetensi SDM	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	160	160
Kesejahteraan	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	160	160

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.20 pada tabel diatas, Nilai koefisien korelasi Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,641 berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang 0,60 – 0,799 yang dapat di artikan bahwa tingkat hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y) memiliki hubungan **kuat**

**Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan Karakteristik Individu (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.600	2.852

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakterik

Berdasarkan tabel 4.21 data diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *F change* sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Karakteristik Individu (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan berhubungan dengan variabel Kesejahteraan Psikologis (Y) yang mana memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,778, yang mana nilai tersebut berada pada rentang 0,60 – 0,799 yang dapat diartikan bahwa tingkat



hubungan Karakteristik Individu (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y) memiliki hubungan **kuat**

**5. Analisis Koefisiensi Determinasi**

**Tabel 4.22 Hasil Analisis Korelasi Determinasi secara Parsial Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.511	3.155
a. Predictors: (Constant), Karakterik				

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.22 hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien ditermknasi sebesar 0,514 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1) berpengaruh terhdap variabel Kesejahteraan Psikologis (Y) sebesar 51,4% sedangkan sisanya (100-51,4%) = 48,6% dipengaruhi faktor lain

**Tabel 4.23 Hasil Analisis Korelasi Determinasi secara Parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.583	.580	2.925
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

Berdasarkan tabel 4.23 hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien ditermknasi sebesar 0,583 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh terhdap variabel Kesejahteraan Psikologis (Y) sebesar 58,3% sedangkan sisanya (100-58,3%) = 41,7% dipengaruhi faktor lain

**Tabel 4.24 Hasil Analisis Korelasi Determinasi secara Simultan Karakterisitk Individu (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.600	2.852
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakterik				

Berdasarkan tabel 4.24 hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien ditermknasi sebesar 0,605 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh terhdap variabel Kesejahteraan Psikologis (Y) sebesar 60,5% sedangkan sisanya (100-60,5%) = 39,5% dipengaruhi faktor lain



**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis Variabel Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.074	2.361		3.419	.001
	Karakterik	.768	.059	.717	12.933	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut didapatkan nilai t-hitung > t-tabel atau 12.933 > 1,975 didukung dengan nilai p value < Sig 0,05 atau 0,000 < 0,05 sehingga H1 penelitian diterima dan H0 ditolak dan bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik Individu terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia di Jakarta Pusat

**Tabel 4.26 Hasil Uji Hipotesis Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.539	2.094		3.600	.000
	Kompetensi	.777	.052	.763	14.849	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber: data pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut didapatkan nilai t-hitung > t-tabel atau 14.849 > 1,975 didukung dengan nilai p value < Sig 0,05 atau 0,000 < 0,05 sehingga H2 penelitian diterima dan H0 ditolak dan bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia di Jakarta Pusa

**Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis Variabel secara simultan antara Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1885.982	1	1885.982	220.483	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1351.512	158	8.554		
	Total	3237.494	159			

a. Dependent Variable: Kesejahteraan  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi



Berdasarkan tabel 4.27 tersebut didapatkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(220,483 > 3,05)$ , ditegaskan kembali oleh skor  $p \text{ value} < sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan bisa disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara bersamaan variabel bebas yang diteliti atas kesejahteraan Psikologis Pegawai Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia DI Jakarta Pusat

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Di Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia Di Jakarta Pusat.” Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya yaitu variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis ( $Y$ ) pada Pegawai Di Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia di Jakarta Pusat. Hasil persamaan regresi  $Y = 15,578 + 0,580 X_1$ , dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $12,933 > 1,975$  didukung dengan nilai  $p \text{ value} < Sig 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$
2. Secara parsial variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya yaitu variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis ( $Y$ ) pada Pegawai Di Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia di Jakarta Pusat. Hasil persamaan regresi  $Y = 12,505 + 0,654 X_2$ , didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $14,849 > 1,975$  didukung dengan nilai  $p \text{ value} < Sig 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ .
3. Secara simultan variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis ( $Y$ ) Pegawai pada Pegawai Di Direktorat Jenderal Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan Republik Indonesia di Jakarta Pusat. Disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil persamaan regresi  $Y = 9,980 + 0,176 (X_1) + 0,542 (X_2)$ , dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(220,483 > 3,05)$ , ditegaskan kembali oleh skor  $p \text{ value} < sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Admiral, N. S. (2024). Analisis Pengaruh Karakter Personal dan Sikap Mahasiswa terhadap Digital Entrepreneur. *Journal Of Information System And Management JISMA*.
- Agung, C. Y. (2024). pengaruh karakteristik pribadi, kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja Studi pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. *eprints.stiebankbpdjateng*, 20.
- Amirudin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan dan aplikasi*. Indramayu, Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Dhevyanto, B. (2023). *Pengantar Bisnis Ilmu Manajemen*. Indramayu, Jawa Barat: Penerbit Adab.
- Diksi Metris, D. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman Yogyakarta: PT. Penamuda Media.
- Dinantara, M. D., Krisyanto, E., & Marthadinata, S. Peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan di pt. Garuda karya mandiri perspektif komunikasi.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Slemat, Yogyakarta: Deepublish Publisher.



- Fachrudny Asjari, W. O. (2023). *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. Sumedang, Jawa Barat: CV. Mega Press Nusantara.
- Faridzi, m. a. (2024). pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan selfefficacy sebagai. *Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University is powered by EPrints 3 and Supports OAI 2.0*, 17.
- Farizkya Nindia Pangesti dan, T. A. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Kerja Bidan. *Journal Of Sosial Science Reserch*, 5.
- Guspa, G. P. (2024). pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan psikologis dengan social support sebagai. *Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya*, 18.
- I Nyoman Gede Marta, R. Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deli Serdang, Sumatera Utara: distributor Tunggal.
- Ilham, Y. V. (2024). pengaruh kompetensi, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit islam. *UNWIDHA Repository*, 12.
- Jannah, M. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Serdang Sumatera Utara: PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Jullian Jeremy Waleleng, B. T. (2024). pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawan an pt. bank sulutgo. *Journal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 15.
- Kurniawati, E. (2024). Pengaruh quarter life crisis terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa ilmu kesejahteraan. *Institutional Repository UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 17.
- Manurung, A. D. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok, Jawa Barat: PT. Rajagrafindo Persada.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Misna Ariani, D. H. (2023). *Metodologi Penelitian: Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. Depok, Jawa Barat: PT. Rajagrafindo Persada.
- Monty P. Satiadarma, R. M. (2021). *Optimalisasi Fungsi Fisik dan Psikologis dalam*. Jakarta Barat: Lembaga Penelitian dan Publikasi Ilmiah Universitas Tarumanagara.
- Muliyani, A. A. (2021). *Metodologi Penelitian: Sederhana, ringkas padat dan mudah dipahami*. Surabaya, Jawa Timur: Scopindo Media Pustaka.
- Naufal, A. M. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Kabupaten Banyumas Jawa Tengah: Wawasan Ilmu.
- Nur Eva, P. S. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa dengan. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 19.
- Rifkhan. (2020). *Pedoman Metodologi Penelitian data Panel dan Kuesioner*. Indramayu, Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Safiih, A. R., & Waliyudin, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kerta Mulya Sejahtera Di Rumpin Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1384-1394.
- Samsudin, V. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu Jawa Barat: Penerbit Adab.
- San Putra, P. R. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deli Serdang, Sumatera Utara: PT. Mifandi Mandiri Digital.



- Sina, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada pt dok & perkapalan kodja bahari (persero) jakarta utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1134-1145.
- Sofia. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konseo-Terori-Aplikasi*. Malang, Jawa Timur: PT. Literasi Nusantara Abadi.
- Susilowati, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman, Yogyakarta: Publisher Digital.
- Valentina, L. (2024). Pengaruh whistleblowing system terhadap kinerja dengan kesejahteraan psikologis dan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 16.
- Yuli, S. B. (2023). *Perilaku Organisasi Memahami Perilaku Individu & Kinerja*. Malang, Jawa Timur: Media Nusa Creative.
- Zamruhi Rachman, P. R. (2023). *Metode Penelitian Manajemen (Teori dan Aplikasi di Bidang Manajemen)*. Deli Serdang, Sumatera Utara: PT. Mifandi Mandiri Digital.