

## Analisis Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Anabella Riduan<sup>1\*</sup>, Lulu Setiawati<sup>2</sup>

Matana University, Tangerang, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: anabella.riduan@student<sup>1\*</sup>, lulu.setiawati@matanauniversity.ac.id<sup>2</sup>

---

### Artikel info

#### Artikel history:

Diterima : 16-11-2021

Diterima dalam bentuk

revisi : 11-12-2021

Disetujui : 15-12-2021

#### Kata Kunci:

*Kepribadian; etos kerja;  
kinerja karyawan*

#### Keywords:

*Personality; work ethic;  
employee performance*

#### Abstrak

Perusahaan memiliki beberapa instrumen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi, dan modal adalah instrumen penting perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepribadian dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Automation Jaya Electric Cabang Cakung Timur, untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan etos kerja terhadap kinerja terhadap PT. Automation Jaya Electric Cabang Cakung Timur, maka perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Automation Jaya Electric Cabang Cakung Timur sebanyak 132 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepribadian dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Abstract

*The company has several important instruments to achieve company goals. Human resources, natural resources, technology, and capital are important company instruments. This study aims to determine the personality and work ethic on the performance of employees of Automation Jaya Electric Ltd. Cakung Timur Branch, to determine the effect of personality and work ethic on the performance of Automation Jaya Electric Ltd. East Cakung Branch, the company conducts training for employees. This type of research is associative research, which is a research that is asking the relationship between the independent variable and the dependent variable. The population in this study were all employees of Automation Jaya Electric Ltd. Cakung Timur Branch as many as 132 employees. The sample in this study was 57 respondents using multiple linear regression analysis. The results of this study are personality and work ethic affect employee performance.*

---

**Koresponden author: Anabella Riduan**

Email: anabella.riduan@student

artikel dengan akses terbuka di bawah lisensi

CC BY SA

2021



## Pendahuluan

Perusahaan memiliki beberapa instrumen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi, dan modal adalah instrumen penting perusahaan. ([Tran et al., 2016](#)) menyatakan bahwa sukses suatu organisasi, atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian karyawan. Karyawan yang berhasil adalah yang mampu untuk mengantisipasi perubahan dan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, serta mengoreksi kinerja yang buruk dan mendorong ke arah tujuan organisasi. Menurut ([Oktavia, 2019](#)) seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) Kerja keras, dimana karyawan mempunyai sikap kerja keras untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) Disiplin Kerja, dimana karyawan memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) Jujur, dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ditentukan, (4) Tanggung Jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) Rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) Tekun berarti rajin dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Menurut ([Marayasa & Noryani, 2020](#)), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut ([Almufarah et al., 2014](#)) kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis seperti, kecerdasan, bakat, sikap, motif, minat, kemampuan, moral, dan aspek jasmaniah seperti postur tubuh, tinggi, dan berat badan, indra, dll. Menurut ([Sudarmakiyanto et al., 2013](#)), etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia. Apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Alasan memilih penelitian di PT. Automation Jaya Electric karena sasaran kerja pegawai pada indikator waktu, dimana pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak tepat waktu, masih banyak pekerjaan yang tidak memenuhi target. Faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepribadian. Fenomena kepribadian yang belum optimal terjadi pada dimensi keterbukaan dapat dilihat dari suatu tingkat dimana pegawai kurang optimal dalam berkomunikasi, bergaul, dan tidak mudah berbagi pengalaman atau pengetahuan terkait dengan pekerjaan sehingga pekerjaan dalam setiap individu terhambat. Adapun penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah yang dilakukan Lusiana ([D. M. Dewi, 2016](#)) “Pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan TV Lokal Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada stasiun TV Lokal Lampung. Penelitian ([Octarina et al., 2017](#)) “Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga kota Sarolangun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga kota Sarolangun.

Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kepribadian dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Automation Jaya Electric Cabang Cakung Timur.

### Metode Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Sehingga dalam pemilihan metode yang tepat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan penelitian itu sendiri. Menurut (Nasution, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Menurut (Azhuri et al., 2021) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Probability* sampling dengan jenis simple random sampling (sampel acak sederhana) yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sample (Dominikus, 2019).

Menurut (Nasution, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Automation Jaya Electric, Cakung Timur yang berjumlah 157 orang.

Menurut (Azhuri et al., 2021) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Probability* sampling dengan jenis simple random sampling (sampel acak sederhana) yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sample (Dominikus, 2019). Adapun penelitian sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*.

Rumus *Slovin* adalah suatu sistem matematis yang digunakan untuk menghitung jumlah dari sebuah populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristiknya secara pasti. Rumus ini diperkenalkan pertama kali oleh seorang Ilmuwan Matematis yang bernama *Slovin*, pada tahun 1960. Rumus *Slovin* ini biasa digunakan untuk sebuah penelitian pada suatu objek tertentu dalam jumlah populasi yang besar, sehingga digunakan untuk meneliti pada sebuah sampel dari populasi objek yang besar tersebut. Rumus *Slovin* dijelaskan sebagai berikut:

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

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Toleransi *error* / kesalahan (5%)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan taraf

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

$$n = \frac{132}{1+132 \times (0,05)^2} = n = \frac{132}{1+132 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{132}{1+1,33} = n = \frac{132}{1+1,33} = n = \frac{132}{2,33} = 56,65$$

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 56,65, namun hasil tersebut digenapkan menjadi 57. Maka dengan itu, karyawan PT. Automation Jaya Electric cabang Cakung Timur yang akan dijadikan sampel terdapat 57 orang.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1. tabel Uji T Parsial**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.386	.172
Kepribadian	2.378	.021
Etos Kerja	5.773	.000

Sumber data: output SPSS 24

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t – statistik sebesar 2.378 yang berarti > 1.672 dan nilai sig. 0.021 dibawah 0.05 maka  $H_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa Kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya perubahan nilai Kepribadian mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan Kinerja Karyawan atau dengan kata lain apabila Kepribadian meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat Kinerja Karyawan dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 24.0 diketahui bahwa nilai koefisien Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.318, yang berarti bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Automation Jaya Electric cabang Cakung Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Sutomo](#), 2013) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan ([Sulistio et al.](#), 2016) menyatakan bahwa dengan adanya kepribadian yang baik dari para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena para karyawan dituntut untuk mempunyai kepribadian yang baik dikarenakan harus memberikan pelayanan yang sangat baik, cepat, ramah dan sopan. Menurut ([L. Dewi](#), 2016) juga menyatakan kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t – statistik sebesar 5.773 yang berarti > 1.672 dan nilai sig. 0.000 dibawah 0.05 maka  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya perubahan nilai Etos Kerja mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan Kinerja Karyawan atau dengan kata lain apabila Etos Kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat Kinerja

Karyawan dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 24.0 diketahui bahwa nilai koefisien Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.577, yang berarti bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Automation Jaya Electric cabang Cakung Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Butarbutar et al., 2021](#)) menyatakan bahwa etos kerja sudah tinggi dan kinerja karyawan sudah baik, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut ([Bawelle & Sepang, 2016](#)) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian (x1) dan etos kerja (x2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga, peneliti memberikan saran kepada perusahaan sebaiknya PT. Automation Jaya Electric di kawasan Cakung Timur mengutamakan kedua faktor tersebut dalam memilih karyawan sehingga kinerja perusahaan akan maksimal melalui kinerja karyawan yang dimiliki.

## Bibliografi

- Almufarah, M., Zahara, R., & Mariam, P. (2014). Efektivitas Metode Active Learning Type Quiz Team Untuk Meningkatkan Aktivitas Belajar Siswa. *EDUCARE*, 20–29.
- Azhuri, I. R., Purbangkara, T., & Nasution, N. S. (2021). Survei Motivasi Belajar Pendidikan Jasmani pada Siswa Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Karawang. *Jurnal Literasi Olahraga*, 2(2), 96–103. <https://doi.org/10.35706/jlo.v2i2.4000>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14120>
- Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124. <https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.301>
- Dewi, D. M. (2016). Pengaruh likuiditas, leverage, ukuran perusahaan terhadap kebijakan dividen tunai dengan profitabilitas sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(1).
- Dewi, L. (2016). *Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun TV Lokal di Lampung)*.
- Dominikus, W. S. (2019). Pembelajaran Matematika Berbasis Etnomatematika (PMBE). *Seminar Nasional Pendidikan Matematika, Kupang, Nusa Tenggara Timur*.
- Marayasa, I. N., & Noryani, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indriya Lifeart Development. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3). <https://dx.doi.org/10.32493/JEE.v2i3.6806>
- Nasution, M. M. (2019). *Analisis Biaya Operasional Dan Modal Kerja Dalam Meningkatkan Penjualan Pada Pt. Kamadjaloistics Medan*. Universitas Dharmawangsa.
- Octarina, S., Bangun, P. B. J., & Hutapea, S. (2017). The application to find cutting patterns in two dimensional cutting stock problem. *Journal of Informatics and Mathematical Sciences*, 9(4), 1269–1276. <https://doi.org/10.26713/jims.v9i4.1024>
- Oktavia, D. A. (2019). Bersih Desa “Keboan” Komunitas Using Desa Aliyan Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. *Istoria: Jurnal Pendidikan Dan Sejarah*, 15(2). <https://dx.doi.org/10.21831/istoria.v15i2.25367>
- Sudarmakiyanto, E., Prasetya, H., & Anoraga, P. (2013). *Pengaruh Keputusan Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Property, Real*

*Estate, dan Building Construction yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2012). Indonesia.*

Sulistio, H., Assa, A. F., & Herdiansyah, M. I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. *Manajemen Bisnis Kompetensi.*

Sutomo, Y. (2013). *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.* Stikubank University.

Tran, E., Robbins, P. F., Lu, Y.-C., Prickett, T. D., Gartner, J. J., Jia, L., Pasetto, A., Zheng, Z., Ray, S., & Groh, E. M. (2016). T-cell transfer therapy targeting mutant KRAS in cancer. *New England Journal of Medicine*, 375(23), 2255–2262.