

PENGARUH ETIKA KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM (PERSERO) AREA MANADO

THE INFLUENCE OF WORK ETHICS, JOB INVOLVEMENT AND PERSONALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM (PERSERO) MANADO AREA

Oleh:

Bernard Rum¹

Greis Sendow²

Merinda Pandowo³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-Mail

¹bernardrum97@yahoo.com

²greissendow@yahoo.com

³inpan@yahoo.com

Abstrak : PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk (Persero) biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia, Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Telkom Manado. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, dengan populasi sebanyak 80 karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Etika Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya Etika Kerja karyawan lebih diperhatikan lagi agar nantinya karyawan memiliki etika yang baik saat bekerja, begitu pula dengan keterlibatan kerja dari karyawan, perusahaan seharusnya mampu membuat karyawannya terlibat secara total dalam segala pekerjaannya, dan untuk kepribadian, karyawan lebih dituntut agar memiliki kepribadian yang baik agar kinerjanya dapat menjadi maksimal.

Kata Kunci : etika kerja, keterlibatan kerja, kepribadian, kinerja karyawan

Abstract : PT.Telecommunications Indonesia Tbk (Persero) commonly called Telkom Indonesia or Telkom is an information and communication company as well as a complete telecommunications service and network provider in Indonesia, Telkom claims to be the largest telecommunications company in Indonesia with 15 million fixed telephone customers and cellular telephone customers as many as 104 million. The purpose of this study is to determine the effect of Work Ethics, Work Engagement and Personality on Employee Performance at PT. Telkom Manado Area. This study uses a type of quantitative research, with a population of 80 employees and using saturated samples. The results of this study indicate that Work Ethics, Work Engagement and Personality have a significant effect on Employee Performance. Work Ethics has a positive and significant effect on employee performance, Job Engagement has a positive and significant effect on employee performance, Personality has a positive and significant effect on employee performance. Employees should pay more attention to the Company Work Ethics so that later employees will be able to have good ethics while working, as well as the work involvement of employees, companies should be able to make their employees totally involved in all their work, and for personalities, employees are more required to have good personality so that its performance can be maximized.

Keywords : work ethics, job involvement, personality, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk (Persero) biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta. Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia.

Etika Kerja Merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan, sebab hal tersebut merupakan tingkah laku dari karyawan saat sedang bekerja. Beberapa permasalahan yang didapat oleh karyawan PT. Telkom, hal ini menyangkut etika kerja perusahaan yang tidak adil bagi karyawan-karyawannya.

Keterlibatan Kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah penting. Dengan melibatkan karyawan maka seluruh komponen dalam sebuah lembaga atau organisasi mungkin akan menghasilkan rencana dan hasil yang lebih baik. Selain itu, pelibatan semua orang akan mempercepat mencapai tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya banyak lembaga atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan tidak terlalu melibatkan semua karyawan sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara maksimal. Untuk mengatasi masalah tersebut maka dalam lembaga atau organisasi harus ada keberanian untuk melibatkan semua orang dengan cara membentuk *teamwork* yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

kepribadian merupakan hal penting yang mempengaruhi perilaku kerja. Kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan. Hal ini dinyatakan melalui sikap dan mempunyai arti yang penting dalam perilaku organisasional, karena karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

- 1.Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Area Manado.
- 2.Etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Area Manado.
- 3.Keterlibatan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Area Manado.
- 4.Kepribadian terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kebiasaan atau wata, moral berasal dari bahasa latin *mos*, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/ dari istilah ini munculah istilah *morale* atau *moril*. Moril bisa berarti semangat atau dorongan batin (Kumorotomo, 2014:6).

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2012a), Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan dirinya semakin besar.

Kepribadian

Menurut Robbins (2012b), Kepribadian adalah gabungan keseluruhan ciri atau sifat yang tampak pada diri seseorang. Dari pengertian ini maka dapat dimaknai bahwa setiap orang mempunyai cara berperilaku yang khas dan mereka bertindak sesuai dengan karakternya masing-masing.

Hubungan Antara Variabel Penelitian

1. Etika Kerja dengan Kinerja Karyawan

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih,kebesaran jiwa dan sebagainya. (Kumorotomo, 2014). Ini juga diperkuat dari penelitian sebelumnya, Maharani, (2016) dalam studi tentang Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang.

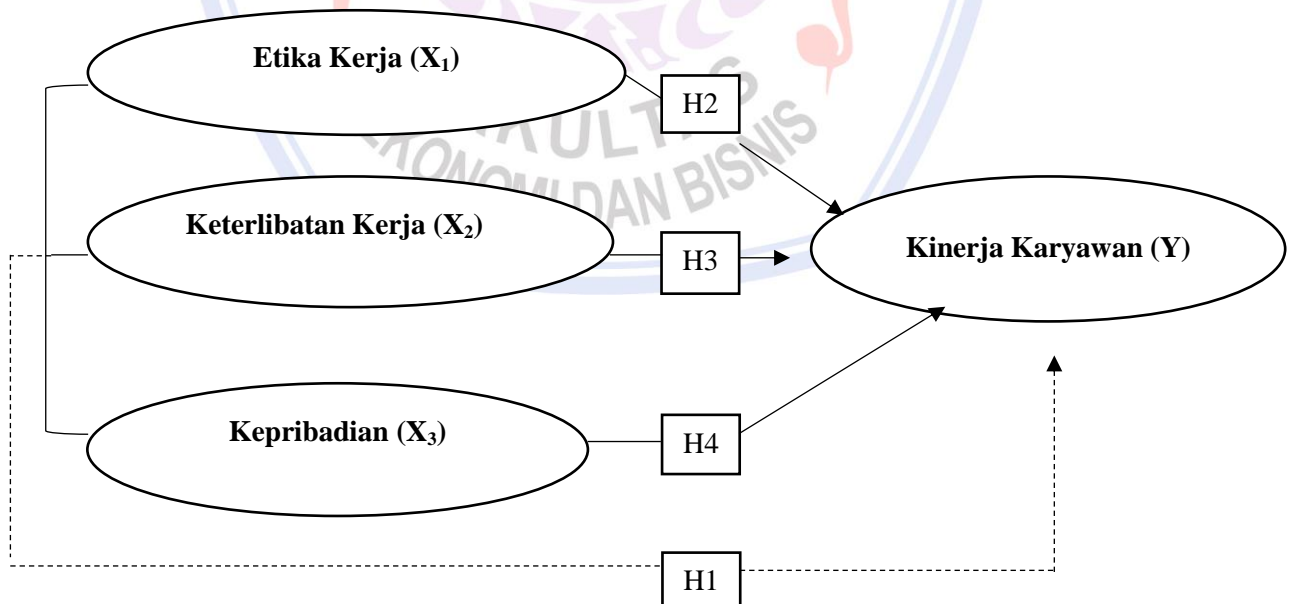
2. Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keterlibatan kerja seorang karyawan tentulah sangat penting bagi perusahaan tempatnya bekerja,sebab keterlibatan kerja dari seorang karyawan akan sangat mempengaruhi kinerjanya dan performanya bagi perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Robbins (2012a), Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatandirinya semakin besar. Ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya Kimbal, Sendow dan Adare, (2015)dalamStudi tentang Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

3. Kepribadian dengan Kinerja Karyawan

Sama halnya dengan Etika, Kepribadian dari seorang karyawan sangatlah menentukan kinerjanya dalam bekerja, itu semua karena didalam bekerja seseorang haruslah memiliki kepribadian yang benar-benar baik agar dia bisameningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins (2012b),Kepribadian adalah gabungan keseluruhan ciri atau sifat yang tampak pada diri seseorang.Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya, Manganti, (2015) dalam Studi tentang Pengaruh Karakteristik Kepribadian, Motivasi dan Komitmen terhadap sikap pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: *Kajian Teori (2018)*

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan kajian diatas, maka hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Diduga secara simultan Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan

H₂ : Diduga secara parsial Etika Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

H₃ : Diduga secara parsial Keterlibatan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

H₄ : Diduga secara parsial Kepribadian pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat Kuantitatif yang merupakan pengujian yang dimulai dari teori-teori hipotesis. Penelitian Kuantitatif merupakan tipe penelitian yang menjelaskan tentang hubungan variabel dengan menganalisis data numerik.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado. Besaran sampel dari penelitian ini yaitu sebanyak 80 Karyawan yang juga merupakan seluruh populasi yang ada sehingga penelitian ini merupakan teknik sampel jenuh.

Data dan Sumber Data

Data Primer dan data Sekunder, Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara (Indriantoro dan Supomo, 2002:147). Data ini secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian, Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:147), data sekunder adalah data data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Hal ini biasanya dapat berupa bukti, catatan, atau laporan tertentu yang telah disusun sebagai arsip.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini akan dilakukan melalui daftar pertanyaan atau kuesioner. Menurut Nazir (2011:203), Kuesioner adalah pertanyaan tentang fakta-fakta yang dianggap dikuasai responden penelitian. Hal ini menunjukkan kuesioner sebagai sebuah teknik penelitian data dengan mengemukakan pertanyaan secara tertulis untuk mendapat jawaban dari responden. Selain kuesioner, dilakukan juga wawancara khusus untuk mengetahui lebih jauh gambaran umum perusahaan.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis *pearson correlation* dimana jika *total pearson correlation* menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari 0,3 atau minimal 0,3 maka dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Realibilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen data tersebut sudah baik. seluruh data dikatakan Reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji signifikansi dari koefisien regresinya. adapun penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon t$$

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi atau *R square* (r^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas dan variabel tidak bebas.

Uji signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk menguji pengaruh secara bersama variabel Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado, maka dilakukan uji hipotesis. Uji hoptesis menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut: Jika Fhitung ($\text{sig} \geq 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a di tolak Jika Fhitung ($\text{sig} < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a di terima/

Uji signifikan Parsial (Uji t)

Untuk melihat ada/ tidaknya pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial terhadap kinerja karyawan PLN Manado, dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut : thitung < ttabel ($= \alpha 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak. thitung > ttabel ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa Data Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Korelasi (r)			Koefisien	
	R	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Etika Kerja (X ₁)					
1	0.462	0.000	Valid	0.802	Reliabel
2	0.577	0.000	Valid		
3	0.428	0.000	Valid		
4	0.581	0.000	Valid		
Keterlibatan Kerja (X ₂)					
1	0.490	0.000	Valid	0.769	Reliabel
2	0.647	0.000	Valid		

	3	0.673	0.000	Valid		
	4	0.685	0.000	Valid		
Kepribadian (X ₃)						
	1	0.521	0.000	Valid		
	2	0.620	0.000	Valid	0.742	Reliabel
	3	0.589	0.000	Valid		
	4	0.490	0.000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)						
	1	0.848	0.000	Valid		
	2	0.866	0.000	Valid	0.715	Reliabel
	3	0.899	0.000	Valid		
	4	0.931	0.000	Valid		

Sumber: Olahan Data, 2018

Tabel 1. menunjukkan kriteria pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30. Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *cronchbach alpha*, yaitu apabila *cronchbach alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, maka dapat diketahui bahwa variable independen dan dependen adalah reliable karena memiliki nilai di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

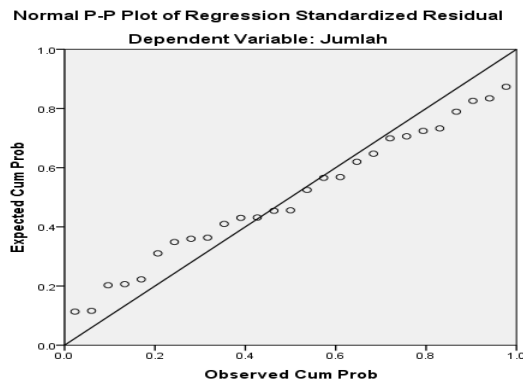
Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Etika Kerja (X ₁)	.863	1.133
Keterlibatan Kerja (X ₂)	.883	1.030
Kepribadian (X ₃)	.971	1.030

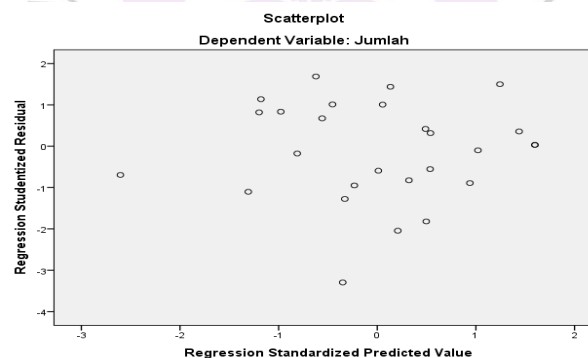
Sumber: Olahan Data, 2018

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Etika Kerja (X₁), Keterlibatan Kerja (X₂) dan Kepribadian (X₃) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Data Olahan SPSS 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, dan data terdistribusi normal, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data Olahan SPSS 2018

Gambar 3 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis
Uji-F (Simultan)
Tabel 3. Hasil Uji-F

Model	Sum Of			Sig	
	Regression	Squares	df		Mean Square
	Regression	427	3	142	.000 ^b
	Residual	44.773	76	589	
	Total	45.200	79		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepribadian

Sumber: Data Olahan SPSS 2018

Dengan hasil tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepribadian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado.

Uji-t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Linier Berganda dan Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	3.588	.611		5.871	.000
	X1	.033	.097		.335	.047
	X2	.063	.110		.391	.000
	X3	.098	.104		.471	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Data Olahan

Berdasarkan Tabel 4 dapatlah di buat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.588 + 0.033 X_1 + 0.063 X_2 + 0.098 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 3.588 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepribadian dianggap 0 (nol) atau tidak diterapkan maka, kinerja karyawan di PT. Telkom Manado sebesar 3.588 satuan.

2. Koefisien regresi Etika Kerja sebesar 0,033 artinya, jika Etika Kerja naik sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Manado sebesar 0,033 satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

3. Koefisien regresi Keterlibatan Kerja sebesar 0,063 artinya, jika Keterlibatan Kerja naik sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Manado sebesar 0,063 satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

4. Koefisien regresi Kepribadian sebesar 0,098 artinya, jika Kepribadian naik sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Manado sebesar 0,098 satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimated
1	.428 ^a	.375	.284	1.028

a. Predictors: (Constant) X1, X2, X3

b. Dependent Variabel (Y)

Sumber: Hasil data Olahan 2018

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,428 artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai adj R Square adalah 0.284 atau 28.4% artinya pengaruh semua variabel bebas: Etika Kerja (X1), Keterlibatan Kerja (X2) dan Kepribadian (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 28.4% sisanya 71.6% dipengaruhi variabel lain kemudian nilai Determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah sebesar 0.375, artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai adj R Square adalah 0.284 atau 28.4% artinya pengaruh semua variabel bebas: Etika Kerja (X1), Keterlibatan Kerja (X2) dan Kepribadian (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 28.4% dipengaruhi variabel lain.

Pembahasan**Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar (0.047), ini berarti Etika Kerja menjadi suatu hal yang sangat penting dan sangat diperlukan untuk meningkatkan suatu kinerja dari karyawan. Hal ini ditunjukkan pula dari penelitian sebelumnya (Ratna, 2016) meneliti tentang Pengaruh Etika Kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang jombang, dan hasil penelitian berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar (0.000), Hal ini membuktikan bahwa variabel Keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian terdahulu, (Safaria, 2013) melakukan penelitian tentang pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Seascapes Surveys Indonesia, Hasil penelitian menunjukkan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh secara signifikan, yaitu sebesar (0.049), Kepribadian tidak boleh dianggap sepele sebab seluruh karyawan yang memiliki kepribadian yang baik sudah tentu mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, seperti penelitian sebelumnya Fiernaningsih (2017) dalam studi tentang Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan, Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh secara Positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

1. Secara Parsial Etika Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara Parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Secara Parsial Kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

1. Etika kerja yang baik seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, karena Etika kerja mereka sangatlah menunjang majunya sebuah perusahaan.
2. Keterlibatan kerja dari setiap karyawan merupakan wujud dari kecintaan mereka akan pekerjaan tersebut, setiap anggota karyawan haruslah memiliki keterlibatan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fiernaningsih, 2017. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Ekonomi*,
<https://j-adbis.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/download/32/29> diakses tanggal 8 September 2018
- Indriantoro., dan Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Manajemen*, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- Kimbal., Sendow dan Adare, 2015. Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal manajemen*
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/2433> diakses tanggal 8 September 2018
- Kumorotomo. 2014. *Etika Kerja Berasal Dari Bahasa Yunani Ethos. Pengertian Etika*. Indeks, Jakarta
- Maharani, R.H. 2016. Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 302-307.
http://www.ijbhtnet.com/journals/Vol_5_No_4_August_2016/7.pdf
diakses tanggal 8 September 2018
- Manganti, F. 2015. Pengaruh Karakteristik Kepribadian, Motivasi dan Komitmen terhadap sikap pegawai.
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1096348008317390> diakses tanggal 10 September 2018
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian Cetakan 6*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor
- Ratna. 2016. Pengaruh Etika Kerja dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang jombang. *Jurnal Manajemen*.
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17475> diakses tanggal 10 September 2018
- Robbins, SP. 2012^a. *Perilaku organisasi*. Alih Bahasa V. A Yunowo. Salemba Empat, Jakarta.
- . 2012^b. *Keterlibatan Kerja. Management. Eleventh Edition*, England.
- Safaria. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Seascap Surveys Indonesia. *Jurnal ilmu Manajemen*
<https://repository.perbanas.id/xmlui/handle/123456789/1378>
diakses 10 September 2018