

## **Pengaruh Kepribadian dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cimb Niaga Cabang Slipi**

**Eneng Wiliana<sup>1</sup>, Dian Aprilia Surya<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: <sup>1</sup>nengwili.umat@gmail.com, <sup>2</sup>dianapriliasurya30@yahoo.com

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of personality and work ethics on employee performance. The research approach in this study is quantitative research. A total of 35 respondents were obtained. Statistical test, assumption classic test, determination coefficients test, partial hypothesis test (t test) and simultaneous hypothesis test (F test). The results showed that the personality and work ethics on employee performance, with determination of 73,3% and the remaining 23,3% was influenced by other factors and resulting multiple regression equation was  $Y = 12,092 + 0,791 X_1 + 0,113 X_2$ . The results of the analysis of this study indicate that there is an influence and significant personality on employee performance as evidenced in the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $9,438 > 1,692$ ) and there is an influence and significant work ethic on employee performance as evidenced in the value  $t_{count} > t_{table}$  ( $7,366 > 1,692$ ). While personality and work ethic simultaneously influence and significantly affect employee performance, this can be seen from the  $F_{count} > F_{table}$  ( $43,88 > 3,29$ ) with a significant level of 5%.*

**Keyword :** Personality, Work Ethic, Employee Performance

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Diperoleh jumlah sampel sebanyak 35 responden. Dilakukan uji statistik, uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, uji regresi berganda, uji korelasi sederhana, uji korelasi berganda, penentuan koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian dan etika kerja terhadap kinerja karyawan, dengan determinasi sebesar 73,3% dan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain dan persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 12,092 + 0,791 X_1 + 0,113 X_2$ . Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan dibuktikan pada nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,438 > 1,692$ ) dan terdapat pengaruh dan signifikan etika kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan pada nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,366 > 1,692$ ). Sedangkan kepribadian dan etika kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $43,88 > 3,29$ ) dengan taraf signifikan sebesar 5%.

**Kata Kunci :** Kepribadian, Etika Kerja, Kinerja

## I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan Perbankan sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dibandingkan dengan faktor lainnya juga merupakan aset yang paling berharga. Untuk mencapai sasaran dan juga tujuan strategis organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia atau individu yang memiliki kualitas handal, kompeten dan visioner. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif dan berhasil harus dibekali dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh dengan tujuan organisasi, dikarenakan manusialah sebagai pengolah, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Ini diperlukan pola, instrument, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasikan. Pada kinerja seorang karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson menyatakan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut (bakat, minat dan faktor pribadi), tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi, etika, kehadiran dan rancangan tugas) dan dukungan organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja). Dari pernyataan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa, apabila seseorang memiliki kepribadian dan etika yang baik di tempat kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kepribadian merupakan salah satu factor yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Kepribadian dapat menciptakan parameter untuk perilaku seseorang, Kepribadian mencerminkan dari perilaku yang dilakukan pegawai selama berada di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Perbedaan kepribadian antar pegawai hendaknya mendapat perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan. Masing-masing individu menunjukkan keunikan dalam terminology kemampuan, ketrampilan, persepsi, tindakan nilai dan etika guna mendukung kelancaran tugas pekerjaan mereka.

Tidak hanya kepribadian yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, Etika dibutuhkan dalam kerja atau bisnis ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dibidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiannya (humanistik).<sup>5</sup> Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik. Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Salah satu faktor yang menciptakan kondisi kehidupan manusia yang lebih baik adalah etika. Etika adalah acuan oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lainnya.

Kinerja pegawai tidak saja dipengaruhi oleh etika pada pegawai itu sendiri, tetapi juga dengan lingkungan kerja tempatnya bekerja. Pernyataan jika kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja ditegaskan oleh Jusmailani bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

### Hipotesis :

Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Geovany dengan judul pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan (2020 ) PDAM kota Kediri, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan penelitian tersebut, rumusan hipotesis yang digunakan yaitu:

H<sub>1</sub> : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CIMB NIAGA

Penelitian yang dilakukan oleh Diovin Brisma Erika dengan judul pengaruh Etika Kerja dan Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan (2020 ) PT PLN Persero Malang variabel etika kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan penelitian tersebut, rumusan hipotesis yang digunakan adalah :

H<sub>2</sub>: Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT CIMB NIAGA

## 2. KAJIAN TEORI

### a. Kepribadian

Kepribadian atau *personality* oleh Kreitner dan Kinicki dalam Wibisono (2017:15) didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Menurut Robbins dan Judge dalam Wibisono (2017:15), menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikologis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya.

Menurut Sedarmayanti (2010:2), kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani, maupun emosi, yang ditata dalam suatu cara yang khas dengan mendapat pengaruh dari luar.

Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa kepribadian pada hakikatnya adalah karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi, dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan.

### Indikator Kepribadian

Ada lima indikator dari kepribadian menurut indikator *type Myers-briggs/MBT* (dalam Wibowo, 2017:21), antara lain:

- 1) *Extroversions* atau Ekstrover, merupakan kepribadian yang dibangkitkan oleh interaksi orang dan sosial, sedangkan sebagai lawannya adalah *Introversion* yang sifat kepribadiannya dibangkitkan oleh waktu pribadi dan refleksi atau pemikiran sendiri.
- 2) *Sensing* atau Merasakan, merupakan kepribadian yang bersifat menyukai fakta dan data yang jelas dan konkret, sedangkan sebagai lawannya adalah *Intuition* yang merupakan kepribadian yang bersifat menyukai firasat, dugaan dan spekulasi berdasar teori dan imajinasi.
- 3) *Thinking* atau Berpikir, merupakan sifat kepribadian yang mendekati keputusan dengan analisis logis dan kritis, sedangkan sebagai lawannya adalah *Feeling* yang mendekati keputusan dengan menekankan pada kebutuhan dan perasaan orang lain.
- 4) *Judging* atau Menilai, merupakan sifat kepribadian yang mendekati tugas dengan perencanaan dan penerapan tujuan, sedangkan sebagai lawannya adalah *perceiving* yang menunjukkan sifat lebih menyukai mempunyai fleksibilitas dan spontanitas ketika melakukan tugas.

## **b. Etika Kerja**

Etika kerja berasal dari kata Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. *Etos* dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang di yakini. Dari kata *etos* ini, dikenal pula etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etika (*ethics*) adalah prinsip-prinsip tingkah laku yang mengatur seseorang individu atau suatu kelompok, prinsip-prinsip yang digunakan orang untuk memutuskan bagaimana tingkah laku mereka seharusnya. Akan tetapi, keputusan etika tidak meliputi semua jenis tingkah laku. Dalam dunia kerja etika sangat penting, karena etika menjadi kunci dan panduan profesionalisme kerja. Jadi sebelum bicara profesional kerja, jadi sebelum bicara profesional atau tidak, etika harus terlebih dahulu dipahami. Etika dalam kantor memberikan petunjuk kepada setiap pegawai sebagai pedoman dalam bertindak dan memperlakukan siapa saja dengan cara yang baik dan sikap yang pantas.

Etika kerja merupakan salah satu cerminan dari kepuasan kerja karyawan dengan adanya etika kerja maka seorang karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan etika yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja etika sangat penting, karena etika menjadi kunci dan panduan profesionalisme kerja. Jadi sebelum bicara profesional kerja, jadi sebelum bicara profesional atau tidak, etika harus terlebih dahulu dipahami. Etika dalam kantor memberikan petunjuk kepada setiap pegawai. Keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain, sikap pribadi dalam mempertimbangkan sesuatu tercermin dalam sikap perbuatan yang kita lakukan dan ucapan-ucapan yang keluar dari mulut kita. Dengan sepenuhnya membiasakan diri menjalankan etiket yang baik, dengan sendirinya akan banyak membantu untuk mencapai moral yang lebih luhur. Jika kita menjalankan etiket yang kurang baik, maka ada kemungkinan kita tersisih dari pergaulan. Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktivitas para karyawannya agar tercapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal (Sunnyoto, 2016:160).

## **c. Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Widodo, 2014:10) mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat, sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan.

## **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hasibuan dalam Muhammad Busro (2018 :91), faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kecakapan (pemahaman yang baik terhadap pekerjaan)
- 2) Pengalaman
- 3) Kesungguhan untuk bekerja dengan baik
- 4) Kecukupan waktu pengerjaan
- 5) Keinginan/ kemauan untuk melaksanakan pekerjaan
- 6) Lingkungan kerja, dan
- 7) Pemahaman pekerjaan

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT CIMB Niaga Cabang Slipi yang berjumlah 35. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan dari jumlah populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi yang dilakukan kepada karyawan PT.CIMB Niaga Cabang Slipi
- b. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT CIMB Niaga Cabang Slipi

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini responden yang digunakan adalah sebanyak 35 responden dengan karakteristik Jenis kelamin, usia, lama bekerja

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Jumlah |               |       |            |
|--------|---------------|-------|------------|
| No     | Jenis Kelamin | Orang | Persentase |
| 1      | Laki-laki     | 15    | 42.9       |
| 2      | perempuan     | 20    | 57.1       |
|        | Jumlah        | 35    | 100        |

  

| Jumlah |               |       |            |
|--------|---------------|-------|------------|
| No     | Usia          | Orang | Persentase |
| 1      | 21 - 30 tahun | 15    | 42.9       |
| 2      | 31 - 40 tahun | 15    | 42.9       |
| 3      | >40           | 5     | 14.2       |
|        | Jumlah        | 35    | 100        |

  

| Jumlah |              |       |            |
|--------|--------------|-------|------------|
| No     | Lama bekerja | Orang | Persentase |
| 1      | <1 thn       | 4     | 11.4       |
| 2      | 1-5 tahun    | 16    | 45.7       |
| 3      | 6-10 tahun   | 12    | 34.3       |
| 4      | >10 tahun    | 3     | 8.6        |
|        | Jumlah       | 35    | 100        |

Sumber : Data Primer di oleh

**Tabel 2 Hasil Statistik Regresi Linear Berganda Kepribadian  $X_1$  dan Etika Kerja  $X_2$  terhadap Kinerja Karyawan Y**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |              |   |      |
|---------------------------|-----------------------------|--------------|---|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Standardized | T | Sig. |

|                                |             |        |            | Coefficients |       |      |
|--------------------------------|-------------|--------|------------|--------------|-------|------|
|                                |             | B      | Std. Error | Beta         |       |      |
| 1                              | (Constant)  | 12.093 | 3.707      |              | 5.015 | .000 |
|                                | KEPRIBADIAN | .791   | .217       | .746         | 9.436 | .000 |
|                                | ETIKA KERJA | .113   | .190       | .121         | 7.366 | .000 |
| a. Dependent Variable: Total_Y |             |        |            |              |       |      |

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil statistik diatas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.093 + 0.791 X_1 + 0.113 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas regresi linear berganda maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Nilai konstanta yaitu sebesar 12.093 menunjukkan bahwa apabila Kepribadian ( $X_1$ ) dan Etika Kerja ( $X_2$ ) Kinerja nilai 0, maka Kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya tetap sebesar 12.093
- Nilai variabel Kepribadian yaitu sebesar 0.791 artinya menunjukkan bahwa apabila Kepribadian ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, maka Kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya tetap sebesar 0,791
- Nilai variabel Etika Kerja yaitu sebesar 0,113 artinya menunjukkan bahwa apabila Etika Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, maka ( $Y$ ) nilainya 0,113

**Tabel 3 Hasil Statistik Koefisien Determinasi Berganda Variabel Kepribadian ( $X_1$ ) Etika Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Model Summary <sup>b</sup>                          |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                               | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                   | .854 <sup>a</sup> | .730     | .722              | 2.457                      |
| a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Etika Kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan             |                   |          |                   |                            |

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil statistik, koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,730. Dengan demikian, besarnya kontribusi pengaruh variabel Kepribadian ( $X_1$ ) dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 73.0% sisanya sebanyak 27.0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4 Hasil Uji t statistik Variable Kepribadian ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant) | 22.703                      | 4.258      |                           | 3.263 |

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

|                                |             |      |      |      |       |      |
|--------------------------------|-------------|------|------|------|-------|------|
|                                | Kepribadian | .435 | .101 | .854 | 9.438 | .000 |
| a. Dependent Variable: Total_Y |             |      |      |      |       |      |

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $t_{tabel}$  sebesar 2,035 didapat dari taraf signifikansi 5%, uji dua sisi dan  $df = 35 - 2 = 33$  maka diketahui  $t_{hitung} 9,438 > t_{tabel} 2,035$ . Ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepribadian ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT CIMB Niaga Cabang Slipi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dari penelitian yang telah dilakukan oleh Yuda Alfian (2018) bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan kepribadian karyawan yang semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

**Tabel 5 Hasil Uji t statistik Variable Etika Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup>      |             |                             |            |                           |       |      |
|--------------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                          |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                                |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                              | (Constant)  | 22.703                      | 4.258      |                           | 5.015 | .000 |
|                                | Etika Kerja | .435                        | .101       | .789                      | 7.366 | .000 |
| a. Dependent Variable: Total_Y |             |                             |            |                           |       |      |

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $t_{tabel}$  sebesar 2,035 didapat dari taraf signifikansi 5%, uji dua sisi dan  $df = 35 - 2 = 33$  maka dapat diketahui  $t_{hitung} 7,366 > t_{tabel} 2,035$ . Ini menunjukan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT CIMB Niaga Cabang Slipi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dari penelitian yang telah dilakukan oleh Permata Aryana (2017). Ketika karyawan memiliki etika kerja yang baik bekerja dengan tulus dan tanggung jawab serta bekerja dengan penuh semangat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Bukti ini akan berguna untuk manajemen yang bergerak dibidang pendidikan dan lingkungan kerja, agar meningkatkan dan menciptakan unsur tersebut dalam melakukan pekerjaan yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5 Hasil Uji F statistik Variable Kepribadian ( $X_1$ ) dan Etika Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVA**

| Model |            | F      | Sig.              |
|-------|------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 43.838 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   |        |                   |
|       | Total      |        |                   |

Berdasarkan perhitungan tabel diatas  $F_{tabel} 3,29$  didapat dari taraf signifikansi 5%,  $df_1 = k - 1$  ( $3 - 1 = 2$ ) dan  $df_2 = n - k$  ( $35 - 3 = 32$ ) dan diperoleh hasil  $F_{hitung} 43,838 > F_{tabel} 3,29$ .

Ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian ( $X_1$ ) dan etika kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT CIMB Niaga Cabang Slipi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dari penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Iswahyudi Fallah (2018) bahwa terdapat hasil yang signifikan antara kepribadian dan etika kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Ketika kepribadian tidak ditangani secara tepat dan bijaksana dapat berakibat langsung pada kinerja karyawan, sehingga akan menunjukan kinerja yang rendah. Karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi lebih memiliki kemampuan dalam membantu dirinya dan orang lain dalam mengoptimalkan kinerja.

## 5. PENUTUP

Kesimpulan :

1. Terdapat pengaruh variabel Kepribadian terhadap kinerja karyawan PT.CIMB Niaga
2. Terdapat pengaruh antara variabel Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.CIMB Niaga
3. Terdapat pengaruh Kepribadian dan Etika Kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT CIMB Niaga.

Saran :

1. Mengingat pentingnya SDM yang bisa dianggap sebagai urat nadi kemajuan perusahaan maka pengembangan sumber daya manusia pegawai amatlah penting untuk lebih diperhatikan & ditingkatkan. Antara lain dengan meningkatkan dan mengembangkan kepribadian dan Etika kerja pegawai melalui berbagai bentuk pelatihan dan diklat kepribadian atau perilaku yang relevan, dapat juga seperti pelatihan bentuk ESQ, pelatihan power motivation, golden way, dan lain-lain
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat dikembangkan beberapa jenis pekerjaan lain dengan tipe kepribadian dan etika kerja yang dapat dikaji dan diteliti lebih lanjut.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

### Buku

- Abdullah, M.2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenada Media\_Group
- Ernawan, ER. 2011. *Etika Bisnis*. Bandung:Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:CAPS
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksar
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Rosdakarya

- Sandy, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri

### **Jurnal**

- Alfian, At Al ( 2018 ) Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pasuruan), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 58 Nomor 2, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2433>
- Aryana, P., & Winoto Tj, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2). Retrieved from <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/view/1528>
- Bernard, Rum, et.al ( 2019 ), Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado, Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 7 nomor 1, DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22459>
- Erika, (2016), Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero (Studi Terhadap Karyawan PT PLN Persero Kota Malang) Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol 4 Nomor 2, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2766>
- Falah, M.I. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Etika Kerja Terhadap kinerja Perawat Pns Rsud Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. <https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-KEPRIBADIAN-DAN-ETIKA-KERJA-PERAWAT-PNS-H.-Falah/1fe92b3468ecd9c6d0cbdf85dca8272c1e52c7c>
- Fiernaningsih, Nilawati (2017) Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan, Adbis, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol 11 Nomor 2, DOI: <http://dx.doi.org/10.33795/j-adbis.v11i2.32>
- Geovany, Bryan, (2019), Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (Pdam) Kota Kediri), Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol.8 Nomor 2, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/issue/view/25>
- Sarfana, S., & Khayati, N. (2017). Pengaruh Etika, Perilaku, Dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 1(3), 379-393. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v1i3.450>