

## Pengaruh Etika, Perilaku Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang

Galih Suherman\*M. Iqbal\*\*Nisa Agustina\*\*\*

\*, \*\*, \*\*\*STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

---

### Article Info

### Abstract

#### Keywords:

Effect of Work Ethics, Work Behavior and Personality on Employee Performance

*In an era where the world has been formatted into a digital world or 4.0 in various sectors, quality human resources are needed, however, with employees who work not according to operational and management standards which results in decreased trust from the community. In 2017-2020 there are still employees' work ethics that do not have full integrity, work behavior is still not standardized, some employees work differently from what they should when collecting data. Given that there are still problems, the authors are interested in seeing how employee performance. This research was conducted to test and prove empirically the effect of Work Ethics, Work Behavior and Personality on Employee Performance. This research is a quantitative causal survey method using path analysis techniques. The survey method was used by giving a questionnaire to all employees as many as 60 people. The method used in this study is a qualitative descriptive research method that can describe employee performance. Data is presented in the form of descriptive data and is used by using the SPSS application version 2.1. Based on the research results, there is a positive and significant influence of Work Ethics on Employee Performance. There is a positive and significant influence on Work Behavior on Employee Performance. there is a positive and significant influence of personality on employee performance. There is a positive and significant influence on Work Ethics, Work Behavior, and Personality simultaneously on Employee Performance which is acceptable.*

#### Corresponding Author:

glhsuherman95@gmail.com

Dalam era dimana dunia sudah terformat menjadi dunia digital diberbagai sektor diperlukan SDM yang berkualitas. namun dengan adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai standar operasional dan prosedur yang berlaku mengakibatkan turunya kepercayaan dari masyarakat. Pada tahun 2017-2020 Etika kerja pegawai masih ada yang belum memiliki integritas penuh, Prilaku kerja masih belum standar, Beberapa pegawai berperilaku kerja berbeda dari yang seharusnya saat melakukan pendataan. Mengingat masih adanya permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan membuktikan secara empiris

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal metode survei dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Metode survei digunakan dengan memberikan kuesioner kepada seluruh Pegawai sebanyak 60 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif yang dapat menggambarkan kinerja pegawai data disajikan dalam bentuk data deskriptif dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Etika Kerja, Perilaku Kerja, dan Kepribadian secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai yang dapat diterima.

©2022 EJSJ. All rights reserved

## Pendahuluan

Era 4 merupakan era di mana dunia telah diformat menjadi dunia digital di berbagai sektor. Kehadiran dunia digital ini membutuhkan pelatihan, penyiapan sumber daya yang kompeten, sumber daya yang inovatif dan sumber daya yang inovatif, khususnya di bidang pelayanan publik atau di lembaga pemerintahan. Badan Pusat Statistik (BPS) adalah salah satu lembaga pemerintah yang bergerak dalam pengumpulan dan pengolahan data atas informasi yang dibutuhkan untuk berbagai hal, untuk kepentingan pemerintah. Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang melapor langsung kepada Presiden. Tugas Badan Pusat Statistik (BPS) adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik dan pendataan sesuai dengan peraturan perundang-undangan no.86 Tahun 1998 tentang Pasal 2 Badan Pusat Statistik, masing-masing BPS mempunyai tugas membantu Presiden dalam penyelenggaraan statistik dasar, melaksanakan koordinasi dan kerjasama serta menyusun dan mendorong statistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun Visi dan Misi Badan Pusat Statistik (BPS), Kabupaten Pandeglang adalah:

1. Visi: pelopor statistik yang dapat diandalkan untuk semua.
2. Misi: Menyediakan data statistik yang berkualitas melalui kegiatan statistik.

Yang berbadan hukum dan memiliki standar nasional dan internasional Memperkuat sistem pengukuran nasional berkelanjutan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik dan membangun statistik profesional dengan integritas dan kepercayaan selama setahun untuk memajukan statistik. Pengumpulan data ini membutuhkan sumber daya yang andal, cerdas, inovatif, inovatif, dan berintegritas. Kebisingan alasan ini, dengan perkembangan Badan Pusat Statistik, BPS selalu mengukur kinerja para pegawainya untuk menghadapi perkembangan, khususnya yang dihadapi saat ini, yaitu perkembangan era digital. Pengukuran kinerja ini tampaknya memberi para peneliti magnet selama setahun untuk mengeksplorasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi. Kinerja pegawai BPS Kabupaten Pandeglang.

Hasil observasi dan temuan lapangan menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan – permasalahan seperti, Kinerja pegawai masih belum maksimal, Etika pegawai masih ada yang belum memiliki integritas penuh, Masih banyak pegawai yang

menyalagunakan wewenang, Prilaku kerja masih belum standar, Cara berperilaku kurang menunjukkan performa sebagai pegawai, Terdapat pegawai yang kurang responsif terhadap saran, keluhan maupun laporan pengguna layanan, Beberapa pegawai tidak menunjukkan profesionalnya dalam bekerja sehingga terkena tindakan disiplin kerja terkait celotehannya di media sosial, Beberapa pegawai berperilaku berbeda dari yang seharusnya saat melakukan pendataan.

Temuan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPS Kab Pandegelang mengalami kendala, hal ini terlihat dari kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja Torang (2014: 74) kinerja adalah pekerjaan karyawan yang melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsinya harus sesuai dengan standar prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari setiap perilaku pertimbangan tunggal yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. (Colquitt dkk., 2015: 33).

Koopmans (2014: 331) mendefinisikan kinerja sebagai model perilaku dan tindakan individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Selain itu, kinerja terkait dengan kualitas, efisiensi dan efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr dan Konopaske, 2012: 374). Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh etika, perilaku di tempat kerja, dan kepribadian, seperti penelitian Shanker et al., Dalam *Journal of Vocational Behavior*. Vol 100. hlm 67-77. 15 Februari 2017. Kemudian periksa pengamatan ini dan analisis fakta bahwa ada penurunan kinerja dipengaruhi oleh etika. Muhammad Shakil Ahmad (2011) Etos kerja sebagai standar yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengukur baik buruknya etika seseorang, Perilaku kerja berbeda dari satu negara ke negara lain. Menurut Muhammad Djakfar (2013: 95-96) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap pekerjaan, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang sekelompok orang atau suatu bangsa dengan menyatakan bahwa etika adalah ilmu yang menjelaskan arti baik buruk dan apa yang harus dilakukan orang, itu juga menyatakan tujuan yang harus dicapai orang dalam tindakannya dan menunjukkan arah melakukan apa yang seharusnya dilakukan orang.

Selain itu, dari kesimpulan di atas, terdapat kontribusi faktor perilaku di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja. Perilaku dalam bekerja merupakan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela dan mempengaruhi prestasi kerja serta memperlemah efektivitas organisasi (Zhang et al., 2019). Debusscher et al., (2016) mengemukakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif sengaja diperlakukan oleh anggota organisasi yang dilihat organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan yang sah. Pernyataan ini senada dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Lai et al., (2020) yang menambahkan bahwa perilaku kerja yang kontraproduktif berdampak negatif terhadap organisasi dan anggota organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang sangat mengganggu kinerja organisasi secara umum dan menurunkan produktivitas kerja karyawan, yang tidak jarang terjadi. Sesuai dengan Yumhi, Y. (2021). Sutisna, A. J. (2021). Yumhi, Y. (2020) Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Yumhi, Y. (2021). Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Yumhi, y., Martoyo, d., Tunnufus, z., & Timotius, e. (2021). Mudawanah, S. (2019).

Ada kontribusi faktor kepribadian kerja yang mempengaruhi kinerja seseorang (Feist dan Feist, 2008: 4). Menurut Eysenck (2013) kepribadian adalah banyaknya organisme aktual atau potensial yang ditentukan oleh faktor keturunan dan lingkungan yang dimulai dan berkembang melalui interaksi fungsional dan faktor utama yang terdiri dari fungsi (kecerdasan), kognitif (disposisi) dan sektoral. Substansi (konstitusi) dapat diartikan bahwa kepribadian dari pekerjaan merupakan motivasi atau motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau untuk memecahkan masalah yang ada. Kepribadian bisa diartikan sebagai karakteristik. karakteristik seseorang bisa dilihat dan dipelajari, karakteristik seseorang atau keperibadiannya adalah suatu bawaan atau gambaran diri dari orang itu karakteristik juga bisa berubah, pegawai harus memiliki karakteristik dalam pekerjaannya.

### **Kinerja**

Menurut Torang (2014: 74), kinerja adalah pekerjaan karyawan yang melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsinya harus sesuai dengan standar prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari setiap perilaku pertimbangan tunggal yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. (Colquitt dkk., 2015: 33). Irum Shahzadi (2014) Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut (Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr & Konopaske, 2012 : 374).

### **Kepemimpinan Transformasional**

Danim (2004:54) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Zacher, Pearce, Rooney, dan McKenna, (2014) seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional mampu membangun iklim kerja dan perilaku karyawan yang kondusif, kemudian Robbins dan Coutler, (2008:90) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan inspirasi dan memiliki pengaruh yang luarbiasa bagi bawahannya.

### **Etika Kerja**

Menurut Sinamo (2011: 35), Etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif dan berkualitas tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jelas dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling bergantung. Muhammad Shakil Ahmad (2011) Etika di tempat kerja setandar yang di terapkan oleh perusahaan untuk mengukur baik buruknya etika seseorang, Etika kerja berbeda dari satu negara ke negara lainnya. Mempraktikkan etika Islam di tempat kerja mengarah pada kreativitas, kejujuran dan kepercayaan..

### **Perilaku Kerja**

Perilaku dalam bekerja merupakan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela dan mempengaruhi prestasi kerja sertamemperlemah efektivitas organisasi (Zhang et al., 2019). Debusscher et al., (2016) mengemukakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif sengaja diperlakukan oleh anggota

organisasi yang dilihat organisasi sebagai perilaku yang bertentangan dengan kepentingan yang sah.

## **Metode Penelitian**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang periode 2017-2020 yang berjumlah 60 orang.

### **Sampel**

Cooper (2008: 90-91) mengatakan bahwa "*A sampling examine a partion of the target population, and the portion must be carefully selected to represent that population.*" Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampling adalah proses pengambilan sampel yang diambil dari populasi.

Teknik yang digunakan dalam proses pengambilan sampel adalah boring sampling yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi (Juliansyah Noor, 2011:156). Dengan demikian penulis mengambil sampel dalam penelitian ini dengan ukuran sampel 60 orang.

### **Teknik pengumpulan Data**

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan korelasional yaitu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Di mana jika variabel dependen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independennya menyebabkan perubahan variabel independen.

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitianpun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan *computer* dengan program SPSS versi 21.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik. Analisis yang dilakukan dengan dua cara, yaitu.

1. Statistik deskriptif: Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga: rata-rata, simpangan baku, modus, median, dan distribusi frekuensi. Setelah harga-harga tersebut diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan membuat dan menampilkan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.
2. Statistik inferensial: Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan agar kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan. Langkah awal dalam pengujian hipotesis adalah terkait dengan persyaratan analisis. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis adalah:
  1. sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum,
  2. skor variabel untuk setiap kelompok harus berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal, dan
  3. untuk kelompok X, varians  $S^2_x$  harus sama.

Mengingat syarat pertama telah terpenuhi pada saat penetapan dan pengambilan data, maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S).

Setelah persyaratan analisis sudah terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus *Product Moment* dari Pearson menurut Sudjana (2003:47), dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien korelasi untuk masing-masing hubungan yang telah dikonstruksik.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Etika Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,040 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,097 < t$  tabel  $(0.05,58) 2.001$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Etika (X1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, perbaikan Etika Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Pandeglang.

Perilaku Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3.825 > t$  tabel  $(0.05,58) 2.001$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Perilaku (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya peningkatan Perilaku mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Pandeglang.

### **2. Kepribadian Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3.377 > t$  tabel  $(0.05,58) 2.001$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepribadian Kerja (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Kepribadian Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Pandeglang.

### **3. Etika Kerja (X1), Perilaku Kerja (X2) dan, Kepribadian Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,040 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,097 < t$  tabel  $(0.05,58) 2.001$ , X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3.825 > t$

tabel  $(0.05,58) 2.001$ , dan X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3.377 > t$  tabel  $(0.05,58) 2.001$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 X2 dan X3 terhadap Y. Temuan ini dapat

diinterpretasikan bahwa Etika (X1) Perilaku (X2) dan Kepribadian (X3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Etika Kerja, Perilaku Kerja dan Kepribadian Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja BPS Kabupaten Pandeglang.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Etika Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Etika berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai BPS Kabupaten Pandeglang, temuan ini diperkuat dengan bukti bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada keberhasilannya dalam menunjukan Etika yang baik sebagai bagian dari rencana strategic. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:36) dan Ivancevich (2008:142) melihat Etika sebagai persepsi pekerja dalam menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan berpengaruh betul pada kinerja pegawai demikian juga pendapat Robbins dan Judge (2009:585). Kemudian pendapat Djokosantoso (2005:21) mengatakan Etika dengan kinerja organisasi sangat ada relevansinya, semakin baik kualitas Etika makin baik kualitas makin baik kinerja pegawai. Demikian pendapat dan temuan Yudha (2018) bahwa Etika memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

### **2. Pengaruh Perilaku Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai BPS Kabupaten Pandeglang, temuan ini diperkuat Studi tentang perilaku sangat banyak yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Coquitt, (2012) merekonstruksi model organizational behaviour berdasarkan temuan penelitiannya yang sudah banya diujicobakan, menjelaskan secara eksplisit bahwa perilaku berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian pendapat dan temuan lainnya adalah temuan penelitian McShane dan Glinow (2018) dan Robbin dan Judge (2017 ) semuanya mengemukakan bahwa Perilaku berpengaruh terhadap kinerja.

Kemudian penelitian Moon & Moo Hur & Hyun (2017) dan penelitian Rico , Purba dan Heryanto (2019) terbaru yang sudah dipublikasikan dalam jurnal juga menguatkan pendapat bahwa Perilaku berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian Perilaku mempunyai implikasi terhadap kinerja, semakin baik Perilaku maka semakin baik kinerja.

### **3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai BPS Kabupaten Pandeglang, temuan ini diperkuat Studi tentang Kepribadian telah dilakukan sejak lama dan jumlahnya cukup banyak, dikaitkan dengan tingkat produktivitas maupun kinerja karyawan. Kepribadian salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi semakin baik Kepribadian seseorang, maka semakin baik kinerja seseorang, wesley Hutabarat (2015), diperkuat dengan hasil penelitian Benna, Brahmasari

dan Nugroho (2017). Dalam banyak aspek kepuasan kerja ditunjukkan pada : (1). Kualitas kerja, (2). Kuantitas kerja, (3). Pengetahuan tentang pekerjaan, (4). Pendapatan atau pernyataan yang disampaikan, dan (5). Perencanaan kerja. Demikian temuan Mc Shane dan Glinow (2018 ) dan Colquitt et al (2012). Dengan demikian bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dan semakin baik Kepribadian maka semakin baik kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Etika, Perilaku, Kepribadian Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Etika, Perilaku, Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai BPS Kabupaten Pandeglang, temuan ini diperkuat Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:36) dan Ivancevich (2008:142) melihat Etika sebagai persepsi pekerja dalam menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan berpengaruh betul pada kinerja pegawai demikian juga pendapat Robbins dan Judge (2009:585). Kemudian pendapat Djokosantoso (2005:21) mengatakan Etika dengan kinerja organisasi sangat ada relevansinya, semakin baik kualitas Etika makin baik kualitas makin baik kinerja pegawai.

Kemudian pendapat dan temuan lainnya adalah temuan penelitian McShane dan Glinow (2018) dan Robbin dan Judge (2017) semuanya mengemukakan bahwa Perilaku berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian penelitian Moon & Moo Hur & Hyun (2017) dan penelitian Rico , Purba dan Heryanto (2019) terbaru yang sudah dipublikasikan dalam jurnal juga menguatkan pendapat bahwa Perilaku berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian Perilaku mempunyai implikasi terhadap kinerja, semakin baik Perilaku maka semakin baik kinerja pegawai. Studi tentang Kepribadian telah dilakukan sejak lama dan jumlahnya cukup banyak, dikaitkan dengan tingkat produktivitas maupun kinerja karyawan. Kepribadian salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi semakin tinggi Kepribadian seseorang, maka semakin baik kinerja seseorang, wesley Hutabarat (2015), diperkuat dengan hasil penelitian Benna, Brahmasari dan Nugroho (2017). Dalam banyak aspek kepuasan kerja ditunjukkan pada :

(1). Kualitas kerja, (2). Kuantitas kerja, (3). Pengetahuan tentang pekerjaan, (4). Pendapatan atau pernyataan yang disampaikan, dan (5). Perencanaan kerja. Demikian temuan Mc Shane dan Glinow (2018 ) dan Colquitt et al (2012). Dengan demikian bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dan semakin baik Kepribadian seseorang maka semakin baik kinerja pegawai.

#### **Kesimpulan**

1. Etika Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang dalam tingkatan kuat/tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika yang dimiliki pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang cenderung akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang



2. Perilaku Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang dalam tingkatan sedang. Perilaku yang dilakukan dengan baik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang cenderung akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang.
3. Kepribadian Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang, dalam tingkatan sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pelaksanaan Kepribadian yang dilakukan dengan baik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang cenderung akan meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang.
4. pengaruh yang positif dan signifikan Etika Kerja, Perilaku Kerja, dan Kepribadian Kerja secara bersama-sama terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang dapat diterima, dengan taraf kepengaruhan yang sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa Etika Kerja, Perilaku kerja dan Kepribadian Kerja berprestasi yang tercapai di Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang cenderung akan meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai terhadap Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang.

### Daftar Pustaka

- Abdul Hameed (2011) *Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework*
- Achua Christopher F dan Robert N Lussier (2010) *Effective Leadership*. Canada Cengage Learning
- Anastasios D Diamantidis Prodromos Chatzoglou (2018) *Factors affecting employee performance: an empirical approach*
- Anita J, (2014) *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*
- Baasir, Faisal (2003). *Etika Politik* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Bogdan R & Biklen, S. K. 2007. *Qualitative Research for Education: Intruduction To The theories and Methods* 5th Edt. New York: Pearson Education.
- Carter, Stephen L. (1999). *Integritas*, penerjemah Th. Hermaya. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Charles s levy dsw (2012) . *Social work ethics on the line* this edition published by routledge
- Cloud Henr (2007) *Integritas: Keberanian Memenuhi Tuntutan Kenyataan* penerjemah Hendry Tanaja Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Cristian Moscalu, Veronice Pazneacova (2020) *PERSONALITATEA JURIDICĂ A UE – ÎNTRE SUPRANAȚIONALISM ȘI COOPERARE CLASICĂ*
- De Jong J & Den Hartog D (2007). *How leaders influence employee's innovative behavior* *European Journal of Innovation Management* Vol 10, No 141-64.
- Deniz S Ones (2009) *Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions*.
- Djakfar Muhammad 2013 *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Ajaran Bumi* Jakarta: penebarplusiimprint.
- Ellis Janica Rider d an Celia Love Hartley (2012) *Nursing In Today's Wolrd: Trends, Issues And Managemen* Philadelphia: Lippincott williams & Wilkins
- E-Pynes Joan (2009) *Human Resources Management For Public And NonProfit Organizations-A Strategic Approach* San Fransisco: Jossey Bass.
- E-Pynes Joan *Human Resources Management. For Public And Non Profit Organizations-A Strategic Approach* San Fransisco: Jossey Bass 2009.
- FALAH SYAIKHUL (2006) *PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN ORIENTASI ETIKA TERHADAP SENSITIVITAS ETIKA* Masters thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Fitria A (2003) *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening* Jurnal MAKSI volume 3
- George, Jennifer M dan Gareth R Jones (2012) *Understanding And Managing .Organizational Behaviour* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung*. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).
- Irum Shahzadi (2004) *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*.
- Kasmir (2008) *Pemasaran Bank Jakarta* : .Kencana Prenada Media Group,

- M Taufiq Amir Ph D (2017) Merencanakan kuesioner konsep dan panduan penelitian Keperibadian dan Perilaku Peneribit Kencana
- Magnis Franz & Suseno (1987) Etika Dasar Masalah-Masalah Pokok Filsafat .Moral Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Masduki asbari, priyono budi santoso dan agus purwanto (2019) pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0
- Mikael Nederström Petteri.Niitamo (2010) *construction and validation of a work personality inventory Department of Industrial Engineering and Managemen*
- Mohamad Khadafi hj rofie (2015) ijaza doktor falsafah universiti utara malaysia
- Mudawanah, S. Determinan Motivasi, Partisipasi Anggaran, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan, 7(1), 47-56.
- Muhammad Shakil Ahmad (2011) *Work ethics: An Islamic prospective*
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD DI KABUPATEN LEBAK. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Rafik Issa Beekun, (2004) Etika Bisnis Islam pustaka pelajar, Yogyakarta,
- Rislan (2006) *Employee Performance Evaluation by the AHP*
- Rizki (2008) *The Effec of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*
- Robbins, Stephen P,dan Judge, Timothy A. 2015 Perilaku Organisasi, Edisi Enam Belas, Jakarta Salemba Empat
- Salem Z O & Agil S O S (2012) *The Effects of Islamic..Individuals..Ethics.on Organizational..Commitment.of.Employees.in.Libyan.Public.Banks..British Journal..of..Arts..and..Social..Sciences.*
- Sinamo,Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sofyan S Harahap (2011) Etika Bisnis Dalam Perpektif Islam Perpustakaan Universitas Lambung Mangkurat.
- Suprihanto J dkk (2003) Perilaku organisasional Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutisna, A. J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA (RUTAN) KLAS IIB SE-WILAYAH BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(2).
- Syamsu Yusuf dan Juntika Nurihsan (2007) Teori Kepribadian Bandung: Rosda
- Tiziana Ramaci and Massimiliano Barattucci (2020) *Straining at Work and Its Relationship with Personalit Profile and Individual Consequences in Healthcare Workerh (HCWs)*
- Yumhi, Y. (2020). IMPLEMENTASI REKRUTMEN DI BPS KABUPATEN LEBAK (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).

- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU KERJA INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUGAS DI LPMP PROVINSI BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BANK BNI KANTOR CABANG SERANG BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- YUMHI, Y., MARTOYO, D., TUNNUFUS, Z., & TIMOTIUS, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673.
- Zohre Yadegari (2020) *The effec of imtroversion and Extroverts of individuals.in the socialization of public space* University of Kashan, Iran.