

Pengaruh Kepribadian *Conscientiousness* dan *Engagement* terhadap Etos Kerja dengan Mediator Motivasi Kerja di Perusahaan NTP

¹ Arbiansyah, T.P.T., ² Hidayati, Y,N,³Simanjuntak, E.S.M, ⁴Iswati,S

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Borobudur, Jakarta Timur, Indonesia

² Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta Pusat, Indonesia

³ Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Mpu Tantular, Jakarta Timur, Indonesia

⁴Fakultas Manajemen Pertahanan, Universitas Pertahanan, Jakarta Pusat, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja, dengan mediator motivasi kerja dan kepribadian *conscientiousness* dan *engagement* sebagai variabel eksogen, Hipotesis major dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kepribadian *conscientiousness* dan *engagement* terhadap etos kerja dengan motivasi kerja sebagai mediator *fit* dengan data empiric. Populasi dalam penelitian berjumlah lebih dari 300 responden, dengan bantuan pengujian sampel menurut tabel Harry King didapatkan sebanyak 268 responden, baik laki-laki dan perempuan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik analisis menjadi beberapa tahap yaitu dengan SPSS untuk mendapatkan data karakteristik responden berdasarkan gender, usia dan tingkat pendidikan serta pendidikan akhir, selanjutnya untuk uji analisis data menggunakan SEM (Struktural Equation Model) dengan membagi dua tahap pertama dengan uji *confirmatory factor analysis* dan kedua adalah dengan uji Struktural Equation Model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model teoritik motivasi kerja sebagai mediator berfungsi full mediator kepribadian *conscientiousness* dan *engagement* terhadap etos kerja *fit* dengan data empiric. Nilai GFI sebesar 0.89, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, NFI = 0.97 dan RMSEA = 0.10.

Kata kunci: Kepribadian *conscientiousness*, *engagement*, motivasi kerja sebagai mediator, etos kerja

ABSTRACT

This study investigates the influence of work motivation as a mediator in the relationship between work ethic, conscientiousness personality traits, and employee engagement. The primary hypothesis posits that conscientiousness and engagement impact work ethic through the mediating role of work motivation, supported by empirical evidence. Using a descriptive quantitative approach with a cross-sectional design, data were collected from 268 respondents (male and female) determined through Harry King's sampling table from a population exceeding 300 individuals. The research methodology involved descriptive analysis via SPSS to profile respondents by gender, age, and education, followed by Structural Equation Modeling (SEM) for hypothesis testing. SEM was conducted in two stages: Confirmatory Factor Analysis (CFA) and structural model testing. Results revealed that work motivation fully mediates the effect of conscientiousness and engagement on work ethic. Model fit indices, including GFI (0.89), CFI (0.98), NNFI (0.97), NFI (0.97), and RMSEA (0.10), demonstrate a satisfactory alignment between the theoretical model and empirical data. These findings highlight the importance of conscientiousness and engagement in fostering a strong work ethic, mediated by work motivation.

Keyword : *conscientiousness personality traits, engagement, work motivation mediators, work ethic*

***Corresponding Author:**

Tri Panca Titis Arbiansyah,

Yossy Nurul Hidayati

Erwin Simson Mahrojan Simanjuntak,

Sri Iswati,

Email: tri_panca@borobudur.ac.id (coresponden author)

Email: erwin.marojah@gmail.com

Email: iswati.sri@gmail.com

Article History

Submitted: 04 Desember 2024

Accepted: 30 Desember 2024

Available online: 30 Desember 2024

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang dengan pesat di era saat ini membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam konteks global dan industry 4.0 kualitas SDM, tidak hanya diukur dari kemampuan teknis saja namun mengutamakan adaptasi, kreativitas dan daya saing di tingkat global. SDM yang handal menjadi pilar utama dalam menghadapi tantangan perubahan dan tuntutan zaman, sejalan dengan visi dan misi organisasi yang berorientasi pada inovasi dan keberlanjutan.

Organisasi yang sukses sangat bergantung kepada para karyawan, menurut Morgan (2006) dan Triratnamurti (2019) karyawan merupakan elemen krusial dan aset yang tidak tergantikan oleh teknologi. Dalam era modern, paradigma lama memandang karyawan hanya sebagai alat produksi kian memudar, sebaliknya pemahaman tentang peran karyawan sebagai aset strategis organisasi semakin kuat, mengingat kontribusi dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Pendekatan terhadap SDM harus mempertimbangkan aspek individual, tugas dan fungsinya dalam mendukung tujuan bersama.

Perusahaan Nusantara Turbin Propulsi (NTP) sebagai perusahaan BUMN dalam bidang pemeliharaan turbin pesawat terbang, menghadapi tantangan dalam menjaga etos kerja yang fluktuatif. Data 3 tahun sebelumnya menunjukkan pola peningkatan etos kerja menjelang evaluasi kinerja melalui *Key Performance Indicator* (KPI) namun kembali menurun setelahnya. Fenomena ini mengindikasikan perlunya strategi manajemen SDM yang lebih efektif untuk memastikan konsistensi kinerja karyawan sepanjang waktu.

Sebagai perusahaan yang menuntut ketelitian dan efisiensi tinggi. PT. NTP menghadapi tantangan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan etos kerja berkelanjutan. Hal ini penting dilakukan untuk memastikan kualitas hasil kerja tetap terjaga dan memenuhi target organisasi, terutama dalam industry yang sangat kompetitif dan berorientasi pada presisi seperti jasa pemeliharaan turbin pesawat terbang.

Etos kerja terbentuk dari kebiasaan, pengaruh, budaya dan sistem nilai yang memang diyakini untuk mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Etos kerja merupakan konsep utama mengenai pekerjaan mencakup idealism yang mendasari prinsip dalam mengatur sikap, standar yang hendak dicapai termasuk karakter, pikiran dasar, kode etik, moral dan perilaku (Sinamo, 2011).

Tasmara (2002), menjelaskan etos kerja merupakan totalitas kepribadian, bagaimana organisasi mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan pedoman kepada karyawan untuk bertindak dalam bekerja dan berkreasi dengan baik untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Disisi lain Anoraga (2011) memiliki pandangan lain etos kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang menimbulkan pandangan dan sikap saling menghargai sebagai tindakan luhur sehingga diperlukan dorongan atau motivasi kerja.

Organisasi terbangun dengan adanya etos kerja yang baik disemua lini, baik pemerintah dan swasta akan membentuk karyawan yang produktif dan memiliki tingkat kreatifitas tinggi, sehingga dimasa depan dapat terwujud model organisasi

yang mampu bertahan dalam situasi apapun dan membantu bersaing dengan organisasi lainnya.

Masih teringat ASN yang memiliki etos kerja yang kurang baik, dibuktikan pada disiplin dalam bekerja karena melayani pelayanan publik, ketidaksesuaian pelayanan yang diterima dan hasil yang dikerjakan cenderung berantakan dan kurang professional. Hal ini menjadi perhatian pemimpin untuk membenahi etos kerja para ASN agar pencerminan pelayanan yang baik dan sesuai dengan harapan masyarakat dapat diberikan pelayanan umum yang baik.

Menurut penelitian Yankelovic & Immerwahr (2020) perkembangan zaman akan menuntut organisasi untuk merubah cara kerja dan etos kerja karyawan, para era digitalisasi banyak organisasi merubah tata cara kerja, penilaian kinerja menggunakan digitalisasi dengan disiplin kehadiran, hasil perbaikan peralatan dan penunjang dalam pemeliharaan alat kerja. Menurut Gheitani, dkk (2019) sistem manajemen tradisional dalam memimpin seperti adanya pelatihan dan pengembangan hanya ada pada perusahaan digolongkan bawah, namun perusahaan mengembangkan sistem organisasi yang mampu berkolaborasi dalam semua unit, sehingga pelatihan digunakan untuk menyampaikan ide dan gagasan serta menuangkan hasil dalam bentuk kreativitas pada manajemen tanpa adanya sistem yang kaku di organisasi. Pemahaman manajemen tingkat madya atau menengah dalam mengelola karyawan memerlukan keahlian khusus untuk memotivasi karyawan.

Menurut McClelland (2009) kebutuhan manusia dalam memotivasi karyawan dengan cara tersedianya kebutuhan prestasi, kebutuhan mempunyai pengaruh dan kontrol terhadap karyawan lain serta condong memperhatikan pola karyawan dari proses aktivitas kinerja karyawan dan kebutuhan dorongan persahabatan serta senang dengan situasi yang kooperatif dari situasi yang kompetitif.

Penelitian Cascio (2011) pengaruh motivasi kerja terlihat dari etos kerja dari sisi restrukturisasi lingkungan kerja dimana pekerjaan dapat melihat sejauh mana organisasi karyawan tersebut bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang, dan komponen lingkungan kerja dapat melihat sejauh mana organisasi menyediakan lingkungan kondusif termasuk penetapan jam kerja, peraturan, kepemimpinan serta lingkungan fisik bagi karyawan yang mempengaruhi etos kerja.

Hasil penelitian Deci, dkk (2000) pengaruh motivasi kerja dengan etos kerja, terlihat pada aktivitas semakin tinggi motivasi maka semakin baik etos kerja yang dilakukan, dengan adanya *extrinsic regulation social* dalam lingkungan kerja dengan memberikan pujian atau kritikan dari rekan kerja serta adanya penghargaan finansial, seperti perasaan bangga apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dan merasa malu jika melakukan kesalahan dalam tugas, dengan harapan karyawan memiliki etos kerja yang baik. Motivasi kerja menggambarkan kebutuhan dorongan karyawan untuk melakukan tindakan. Diibaratkan kepribadian yang cenderung memiliki karakter untuk menjadi teratur, tekun, berorientasi pada hasil, dapat diandalkan dan memiliki tekad mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Perusahaan NTP sesuai dengan kondisi karyawan harus berhati-hati dalam setiap pekerjaan dan mengambil keputusan, menurut McCrae & Costa (2009) kepribadian mampu memprediksi dan menjelaskan perilaku karyawan yang

memfokuskan diri dengan tujuan yang dicapai, meskipun ada yang berpengaruh dan tidak terhadap etos kerja.

Kepribadian *consciousness* selain berpengaruh terhadap motivasi kerja juga dipandang mempengaruhi perilaku karyawan. Kepribadian *consciousness* digunakan dalam menampilkan kerangka kerja yang memprediksi perilaku karyawan. Informasi kepribadian karyawan dalam membantu MSDM untuk bekerja dengan tepat kepada karyawan yang memiliki kualifikasi dalam bidangnya, merujuk pada PT. NTP yang bekerja dalam bidang pemeliharaan dan perbaikan mesin pesawat sangat vital dalam penerbangan.

Menurut Previn (2010) kepribadian *consciousness* adalah perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial, sejalan dengan penelitian Scher & Osterman (2002), karyawan yang mempunyai kepribadian *consciousness* adalah karyawan yang mampu mengendalikan dorongan diri dan memfokuskan diri pada tujuan yang dicapai, karyawan yang mempunyai kepribadian *consciousness* yang unggul adalah karyawan yang termotivasi dalam dirinya untuk meningkatkan etos kerja. Terlepas dari kepribadian *consciousness*, *engagement* memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan. Menurut *Development Dimension International* (DDI) tahun 2005, *engagement* terjadi karena karyawan merasa bernilai, menikmati dan percaya diri pada pekerjaan yang dilakukan. Lebih lanjut karyawan yang memiliki *engagement* yang baik akan memiliki karakteristik fokus terhadap tugas pekerjaan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen dan menemukan arti bekerja. Kebanggaan serta komitmen mengembangkan visi dan misi organisasi.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *engagement*, merupakan perasaan keadaan tertentu yang stabil berfokus pada pengalaman psikologis serta tata cara kerja yang mempengaruhi proses karyawan dalam pekerjaannya. Penelitian May, dkk (2004) *engagement*, terdapat di karyawan yang memiliki semangat tinggi, adanya rasa memiliki dan dedikasi kepada organisasi tempat bekerja.

Menurut May *engagement*, merupakan konsep cara kerja dengan memiliki semangat kerja tinggi dengan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Disisi lain Brown & Lent (2005), menjelaskan karyawan yang memiliki *engagement*, dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja penting untuk pengembangan pada dirinya dan organisasi. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukannya dengan benar peduli dengan jenis kerjanya.

Dikatakan Schaufeli & Bakker, karyawan yang memiliki *engagement* kerja yang tinggi dan secara umum mempunyai motivasi kerja diorganisasi, dikatakan bahwa karyawan mampu menghadapi tugas secara tuntas dalam tuntutan pekerjaan oleh karena *engagement* bukanlah perasaan sesaat, namun perasaan dan pengalaman karyawan di organisasi tempatnya bekerja serta melihat keadaan dalam organisasi. *Engagement* berorientasi pada pengalaman psikologis yang mempengaruhi proses individu didalam organisasi.

Engagement bukan hanya sekedar komitmen saja, namun dimana karyawan penuh semangat dan melebur dengan pekerjaannya, karyawan yang mempunyai *engagement* baik akan bersemangat dalam bekerja di organisasi dan merasa puas atas hasil kerja yang dilakukan, hal tersebut diperkuat menurut pendapat Hewitt

(2008) *engagement* sebagai sikap positif karyawan dan organisasi dalam berkomitmen terhadap nilai budaya dan pencapaian keberhasilan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepribadian *consciousness* dan *engagement* terhadap etos kerja dengan motivasi kerja sebagai mediator diperusahaan NTP, kebaruan dalam penelitian ini adalah penempatan mediator dalam teori penelitian yang dilakukan dengan melihat variabel etos kerja sebagai endogen dan kepribadian *consciousness* dan *engagement* sebagai variabel eksogen.

Hypothesis development

H1: Pengaruh kepribadian *conscientiousness* dan *engagement* terhadap Etos Kerja dengan mediator motivasi kerja.

Etos kerja merupakan pemahaman dan keyakinan terhadap nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan organisasi, menjadi prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas, bersikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan. Yang hanya dimiliki oleh karyawan saja, melainkan dapat dimiliki oleh kelompok atau masyarakat.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja merupakan seperangkat perilaku yang berakar dari keyakinan fundamental disertai komitmen, serta organisasi atau komunitas pada organisasi yang melahirkan sikap dan perilaku kerja yang khas.

Anoraga (2009) menyatakan bahwa etos kerja adalah pandangan dan sikap karyawan terhadap kerja, bila karyawan dalam komunitas memandang kerja, sebagai eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Dijelaskan menurut Siregar (2000) etos kerja berkaitan dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap karyawan memiliki respon atau raksi terhadap tuntutan external. Respon tersebut menetapkan etos kerja karyawan dalam bekerja.

Tasmara (2002) etos kerja merupakan totalitas kepribadian karyawan dengan cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna bahwa ada dorongan pada diri karyawan untuk menjalin hubungan baik antara sesama karyawan dan mencapai tujuan sesuai visi dan misi organisasi. Menurut Tasmara aspek-aspek etos kerja adalah :a) menghargai waktu, karyawan dengan etos kerja tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu, dipandang sebagai hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitas, b) tangguh dan pantang menyerah, karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi cenderung bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi tantangan dan tekanan, c) keinginan untuk mandiri, etos kerja ditandai dengan upaya karyawan untuk berusaha mengatualisasikan kemampuan dan berusaha memperoleh hasil dari usaha tanpa menunjukkan ketergantungan pada karyawan lainnya, d) penyesuaian diri, etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan karyawan maupun masalah bagi lingkungan.

H2: Pengaruh Motivasi kerja terhadap etos kerja

Motivasi kerja merupakan dukungan atau dorongan individu untuk memiliki semangat bekerja yang tinggi, motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Organisasi sangat memerlukan dan mengenal apa yang menjadi motivasi kerja para karyawannya, motivasi kerja akan terbentuk dengan baik apabila dari dalam

diri individu telah tertanam dalam melakukan pekerjaan, maka pekerjaan tidak akan berhasil untuk mencapai tujuannya.

Menurut Aamodt (2010) motivasi kerja adalah kegemaran atau kesenangan, kreativitas dan berbagai usaha berkelanjutan untuk tetap mempertahankan kegiatan, apabila karyawan kurang mempunyai dorongan dalam melakukan pekerjaan, maka yang dikerjakan tidak akan berhasil untuk mencapai tujuan.

Disisi lain menurut Robbin & Judge (2009), motivasi kerja adalah proses intensitas, arah dan ketekunan karyawan untuk pencapaian tujuan, lebih lanjut motivasi kerja adalah dorongan karyawan yang mempengaruhi arah dan tujuan dimana karyawan menjalankan usahanya, intensitas merupakan banyaknya usaha yang dialokasikan karyawan untuk mencapai sasaran dan ketekunan dalam bertahan dan meneruskan usaha pada sejumlah waktu tertentu.

Sejalan dengan penelitian Schermorhorn, Hunt & Osborn (2002) motivasi kerja mengacu pada dorongan dari dalam diri individu yang meliputi tingkat, arah dan ketekunan usaha ditempat kerja. Karyawan akan memilih berhadapan dengan berbagai pilihan dan tingkatan usaha yang digunakan untuk melaksanakan pilihan yang ditetapkan, Sedangkan ketekunan merupakan seberapa lama individu tersebut berada dalam tindakan yang dipilihnya.

Menurut Deci, dkk (2001) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong diri individu untuk memiliki semangat bekerja yang tinggi, dengan aspek-aspeknya adalah: a) Minat, ketertarikan karyawan dalam melaksanakan tugas dan menikmati tugas yang diberikan, karyawan yang kurang minatnya akan merasa tugas yang diberikan membosankan dan menjadi tidak fokus dalam mengerjakan tugas, b) Kompetensi, persepsi karyawan mengenai kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, c) Tekanan, perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan merasa bertanggungjawab dengan pekerjaan yang dikerjakannya, d) Usaha, energi yang disalurkan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya dengan pencapaian tugas dan hasil karya, e) Kegunaan, kebermanfaatn untuk kepentingan organisasi dalam visi dan misi serta kemampuan untuk mencapai tugas yang diberikan, f) Pergaulan, pertemanan disetiap lini organisasi, serta mampu beradaptasi dengan organisasi, kemampuan menyampaikan pendapat didepan umum demi kemajuan organisasi.

H3: Pengaruh kepribadian *Conscientiousness* terhadap etos kerja

H4: Pengaruh kepribadian *Conscientiousness* terhadap motivasi kerja

H5: Pengaruh kepribadian *Conscientiousness* terhadap etos kerja dengan mediator motivasi kerja

Kepribadian *Conscientiousness* merupakan perangkat dari sifat kejiwaan dan mekanisme dalam diri karyawan yang terorganisasi dan relative menetap serta berpengaruh dalam interaksi dan beradaptasi dengan lingkungan fisik dan sosial.

Menurut Scher & Osterman (2002) kepribadian *conscientiousness* adalah kemampuan mengendalikan dorongan diri dan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Sejalan dengan Previn, Cervone & John (2010) kepribadian *conscientiousness* adalah perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial.

Menurut McCrae & Costa (2009) kepribadian *conscientiousness*, adalah kecenderungan untuk berhati-hati dalam melakukan tindakan apapun yang penuh pertimbangan dalam mengambil keputusan serta memfokuskan diri dengan tujuan yang dicapai dan memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat dipercaya. Aspek-aspek kepribadian *conscientiousness* adalah: a) Kompeten, menunjukkan ciri rasional dan berfikir bahwa diri mempunyai kompetensi yang tinggi, b) Teratur, kesuksesan karyawan berasal dari kemampuan karyawan dalam organisasi yang baik serta keteraturan yang tinggi dan efisien dalam mengerjakan tugas, c) Kepatuhan dalam tugas, memegang teguh tugas dan tanggungjawab dari hasil tugas tersebut, d) Pencapaian prestasi, menggapai kesempurnaan dalam segala hal yang dilakukan demi pencapaian prestasi, e) Disiplin diri, karena karyawan yang disiplin bekerja maka karyawan mencapai target yang telah ditetapkan, f) Pemikir, berfikir penuh dengan kehati-hatian sebelum bertindak dan membuat rencana awal bukan dengan cara yang tiba-tiba.

H6 : Pengaruh *engagement* terhadap etos kerja

H7 : Pengaruh *engagement* terhadap motivasi kerja

H8 : Pengaruh *engagement* terhadap etos kerja dengan mediator motivasi kerja

Engagement merupakan konsep manajemen yang berkaitan dengan semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal yang berkaitan dengan keiatan organisasi jangka panjang.

Khan (dalam May, dkk, 2004), *engagement* adalah karyawan yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja, dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Hewitt (2008) menjelaskan *engagement* merupakan sikap positif karyawan dan organisasi dalam berkomitmen, keterlibatan dan keterlekatan terhadap nilai budaya dan pencapaian keberhasilan organisasi.

Disisi lain Hochschild, et.al (2011) *engagement* adalah pendorong timbulnya semangat kerja pada karyawan, yang memiliki *engagement* tinggi serta mengidentifikasi dirinya pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Berbeda dengan Lockwood (2005) *engagement* merupakan keadaan karyawan mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun intelektual

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *engagement* merupakan perasaan sesaat terhadap keadaan tertentu dalam organisasi di perusahaan, tetapi *engagement* tersebut mengacu kepada hal yang lebih stabil dan berfokus pada pengalaman psikologis yang mempengaruhi proses individu didalam organisasi pada pekerjaannya. Disisi lain menurut Hewitt (2008) *engagement* adalah sikap positif karyawan dan organisasi dalam berkomitmen, keterlibatan dan *engagement* terhadap nilai budaya dan pencapaian keberhasilan organisasi. Aspek-aspek *engagement* adalah: a) Kognitif, menggambarkan aspek pikiran yang intinya adalah evaluasi logis terhadap tujuan dan nilai organisasi. Hal ini meliputi proses kognitif individu, b) Fisik, menyatakan intensi seberapa jauh keinginan untuk berbuat bagi organisasi. Dan dari sisi perilaku apakah tindakan tersebut nyata menunjukkan dukungan organisasi, c) Emosi, perasaan positif individu terhadap organisasi, sikap, empati kepada individu lain, menikmati dan percaya yang dikerjakan serta merasa bangga karena

melakukannya. Aspek emosi hampir sama dengan dedikasi yang ditandai oleh perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

Metode Penelitian

Sampel dan prosedur

Populasi penelitian adalah keseluruhan karyawan berjumlah 362 karyawan, dengan pengambilan sampel sebanyak 268 dengan cara pengukuran menggunakan tabel Monogram Harry King dengan taraf kekeliruan 5%, dari jumlah 362 karyawan diperoleh pada tabel sebanyak minimal 32%, dengan minimal sampel berjumlah 116 dengan maksimum sample 268 karyawan. Pengisian menggunakan dua cara yaitu pengisian manual dengan kertas dan pengisian dengan *google form*. Waktu pengumpulan data dari Agustus 2024-November 2024. Desain penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif, dengan pendekatan *cross sectional*.

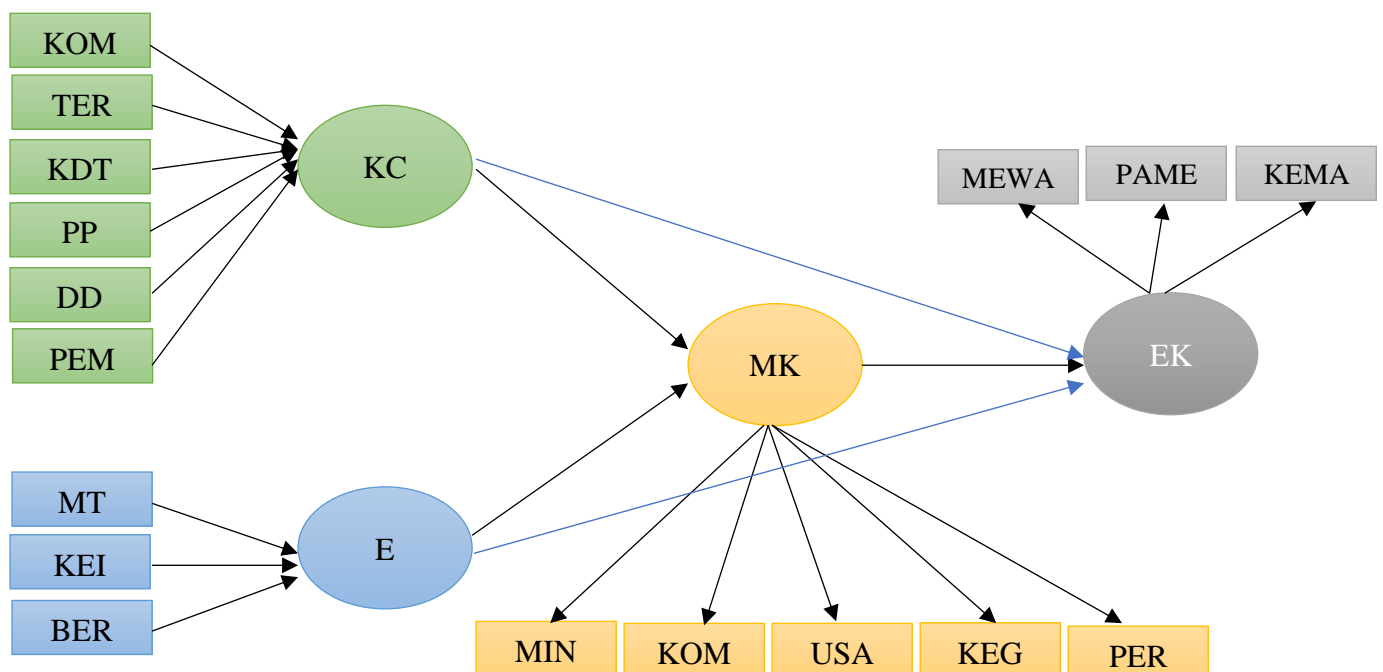
Pengukuran

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Kuesioner disebar dengan *Google Form* dan pengisian data manual dengan kertas. Penelitian ini berfokus pada empat variabel yaitu kepribadian *constiousness* dan *engagement* terhadap etos kerja dengan mediator motivasi kerja.

Prosedur analisis data

Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti memakai perangkat lunak *Lisrel*. Pertama yaitu melakukan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) setelah semua data bagus dan *fit*. Maka dilanjutkan ke *Struktural Equation Model* (SEM) untuk melihat pola pengaruh dan masing variabel.

Model Teori Penelitian



Gambar 1 Model Teori Penelitian

Keterangan :

EK = Etos Kerja

Mewa = Menghargai Waktu

Pame = Pantang Menyerah

Kema = Keinginan untuk Mandiri

E = *Engagement*

MT = Mengatakan

KEI = Keinginan

BER = Berjuang

MK = Motivasi Kerja

MIN = Minat

KOM = Kompetensi

USA = Usaha

KEG = Kegunaan

PER = Pergaulan

KC = Kepribadian *Consciousness*

KOM = Kompeten

TER = Teratur

KDT = Kepatuhan dalam tugas

PP = Pencapaian prestasi

DD = Disiplin Diri

PEM = Pemikir

Hasil dan Pembahasan

Sebelum menganalisis estimasi model intensi membeli, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada masing variabel. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS dengan *cronbach alpha*. bertujuan untuk mengukur konsistensi internal instrumen pengukuran, dan nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat keandalan yang lebih tinggi.

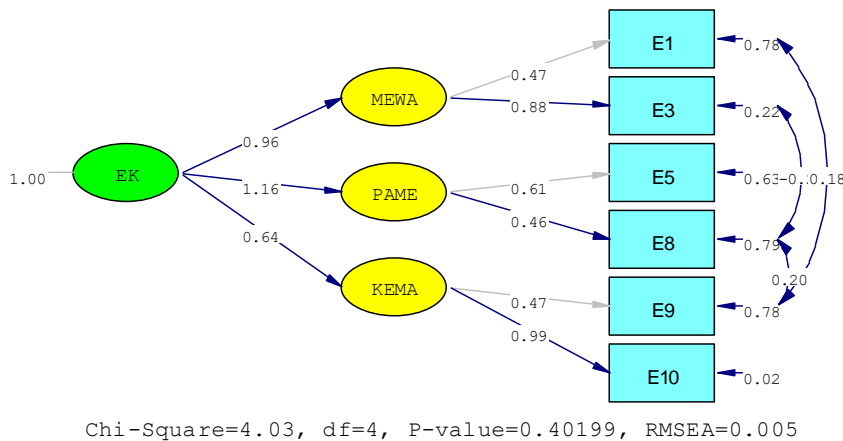
Tabel 1
 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas	Reliabilitas	Keterangan
Etos Kerja	0,750	0,870	Valid dan Reliabel
Motivasi Kerja	0,790	0,890	Valid dan Reliabel
Kepribadian <i>consciousness</i>	0,880	0,890	Valid dan Reliabel
<i>Engagement</i>	0,790	0,890	Valid dan Reliabel

Hasil penelitian berdasarkan gender didapatkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 268 responden, yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 239 (89,2%) Sedangkan sisanya perempuan, dari hasil distribusi frekuensi paling banyak laki-laki

karena organisasi tersebut bergerak dibidang MRO (maintenance, repair dan overhaul) mesin pesawat terbang sehingga banyak pekerja adalah laki-laki yang membutuhkan tenaga ekstra, dan perempuan hanya untuk kontrol. Usia responden yang paling banyak di usia 21-30 tahun sebanyak 148 (55,2%), sisanya diusia 18-20 dan 31sampai dengan lebih dari 41 tahun, hal tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan mempunyai tenaga kerja yang berpengalaman dan masih tergolong usia produktif adanya surplus demografi yaitu usia produktif diharapkan karyawan dapat memiliki kontribusi baik bagi organisasi serta merekrut karyawan pada usia tersebut untuk melakukan regenerasi sumber daya manusia. Masa kerja yang paling banyak adalah 1-5 tahun sebanyak 172 (64,2%), hal ini karena para karyawan telah meluangkan waktunya, harapan, dedikasi dan sisa waktunya untuk memajukan organisasi, untuk bersaing pada perawatan/ pemeliharaan mesin pesawat terbang di negara berbagai belahan dunia. Tingkat pendidikan akhir sebanyak 220 (82,1% adalah strata 1, menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan strata 1, hal ini dikarenakan persyaratan minimum karyawan adalah strata 1, untuk melakukan transfer ilmu pengetahuan, wawasan, keilmuan dan kemampuan khusus yang bisa ditransfer kepada karyawan lain dalam perawatan/ pemeliharaan mesin pesawat terbang.

Confirmatory Factor Analysis Variabel Etos Kerja



Gambar 1. CFA Etos Kerja

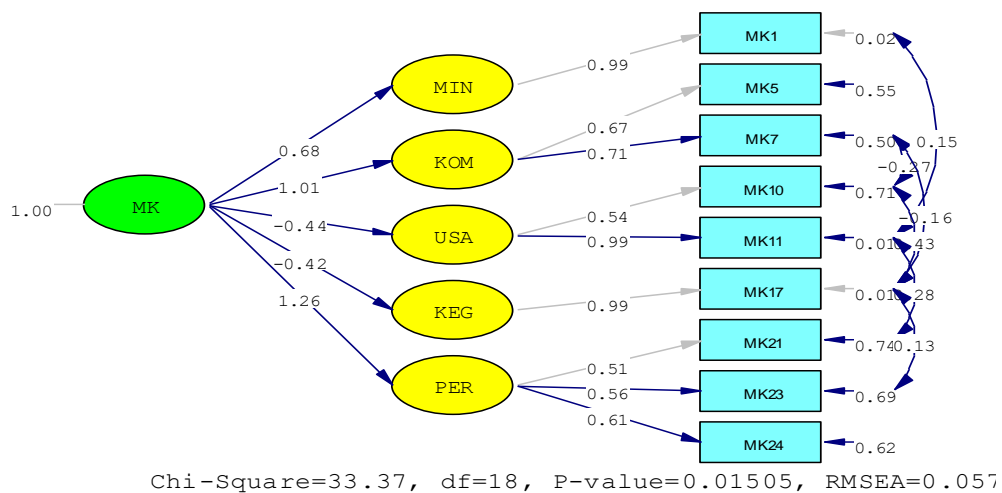
Tabel 2

Indeks *GOF* Variabel Etos Kerja

Indeks <i>Fit</i>	Kriteria <i>Fit</i>	Hasil	Kesimpulan
<i>RMSEA</i>	≤ 0.08	0.005	<i>Fit</i>
<i>GFI</i>	≥ 0.90	0.99	<i>Fit</i>
<i>AGFI</i>	≥ 0.90	1.00	<i>Fit</i>
<i>NFI</i>	≥ 0.90	0.99	<i>Fit</i>
<i>NNFI</i>	≥ 0.90	1.00	<i>Fit</i>

Berdasarkan lima indeks yaitu *RMSEA*, *GFI*, *AGFI*, *NFI* dan *NNFI* dapat disimpulkan bahwa model dalam pengukuran ini *fit* dengan data. Menurut (Karl Joreskoq, 2001) dan (Hair et al., 2012), jika model awal tersebut *fit* dan cocok dengan data empiris yang ada, maka model dapat dilanjutkan dan diuji kembali dengan data yang sama.

Confirmatory Factor Analysis Variabel Motivasi Kerja



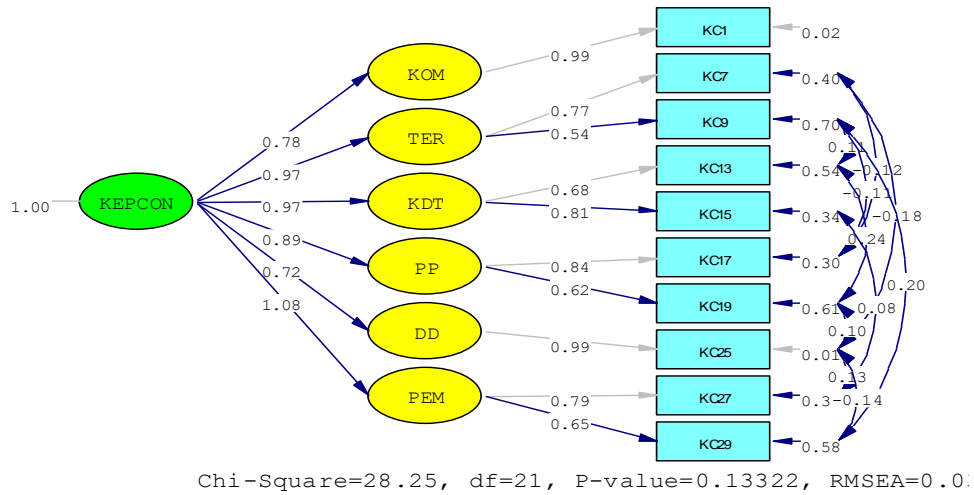
Gambar 2. CFA Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3
 Indeks *GOF* Variabel Kepercayaan

Indeks <i>Fit</i>	Kriteria <i>Fit</i>	Hasil	Kesimpulan
<i>RMSEA</i>	≤ 0.08	0.057	<i>Fit</i>
<i>GFI</i>	≥ 0.90	0.97	<i>Fit</i>
<i>AGFI</i>	≥ 0.90	0.99	<i>Fit</i>
<i>NFI</i>	≥ 0.90	0.98	<i>Fit</i>
<i>NNFI</i>	≥ 0.90	0.98	<i>Fit</i>

Berdasarkan lima indeks yaitu *RMSEA*, *GFI*, *AGFI*, *NFI* dan *NNFI* dapat disimpulkan bahwa model dalam pengukuran ini *fit* dengan data. Menurut (Karl Joreskoq, 2001) dan (Hair et al., 2012), jika model awal tersebut *fit* dan cocok dengan data empiris yang ada, maka model dapat dilanjutkan dan diuji kembali dengan data yang sama.

Confirmatory Factor Analysis Variabel Kepribadian *Conscientiousness*



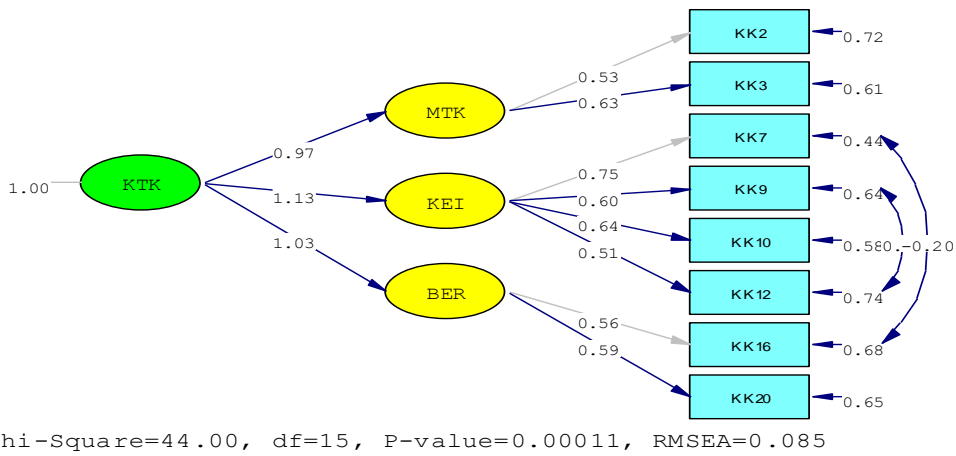
Gambar 3. CFA Variabel Kepribadian *Conscientiousness*

Tabel 4
Indeks *GOF* Variabel Rekomendasi

Indeks <i>Fit</i>	Kriteria <i>Fit</i>	Hasil	Kesimpulan
<i>RMSEA</i>	≤ 0.08	0.036	<i>Fit</i>
<i>GFI</i>	≥ 0.90	0.98	<i>Fit</i>
<i>AGFI</i>	≥ 0.90	1.00	<i>Fit</i>
<i>NFI</i>	≥ 0.90	0.99	<i>Fit</i>
<i>NNFI</i>	≥ 0.90	0.99	<i>Fit</i>

Berdasarkan lima indeks yaitu: *RMSEA*, *GFI*, *AGFI*, *NFI* dan *NNFI* dapat disimpulkan bahwa semua indeks *fit*, model dalam pengukuran ini *fit* dengan data. Menurut Karl Joreskoq, (2001) dan Hair et al., (2012), jika model awal tersebut *fit* dan cocok dengan data empiris yang ada, maka model dapat dilanjutkan dan diuji kembali dengan data yang sama.

Confirmatory Factor Analysis Variabel Engagement



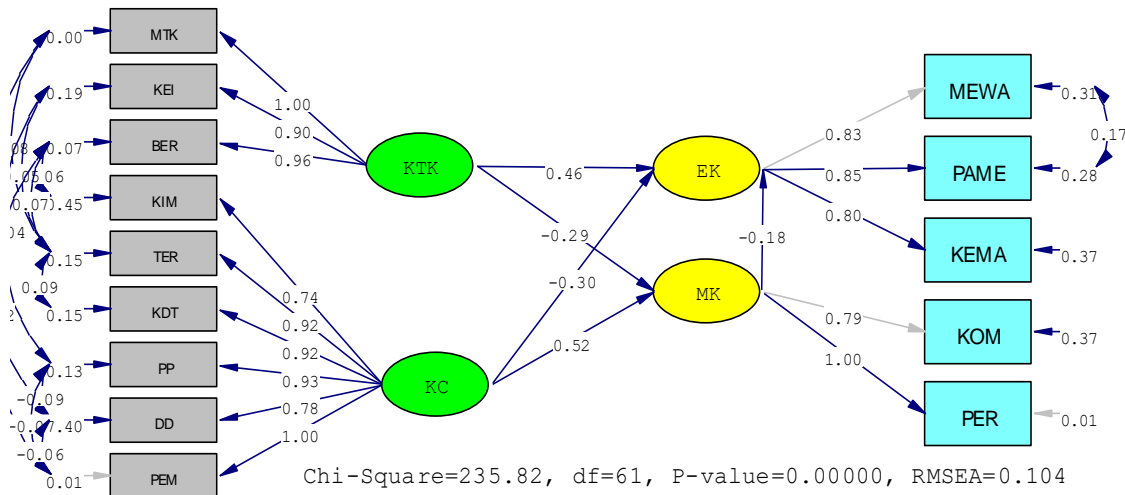
Gambar 4. CFA Variabel Variabel Engagement

Tabel 5
Indeks GOF Variabel Engagement

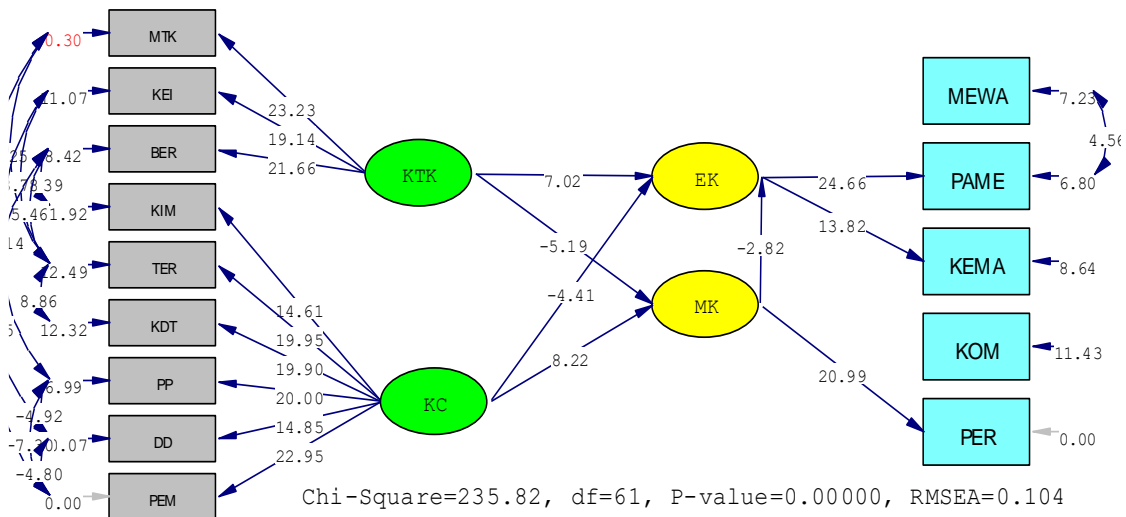
Indeks <i>Fit</i>	Kriteria <i>Fit</i>	Hasil	Kesimpulan
<i>RMSEA</i>	≤ 0.08	0.085	<i>Fit</i>
<i>GFI</i>	≥ 0.90	0.96	<i>Fit</i>
<i>AGFI</i>	≥ 0.90	0.97	<i>Fit</i>
<i>NFI</i>	≥ 0.90	0.96	<i>Fit</i>
<i>NNFI</i>	≥ 0.90	0.95	<i>Fit</i>

Berdasarkan lima indeks yaitu: *RMSEA*, *GFI*, *AGFI*, *NFI* dan *NNFI* dapat disimpulkan bahwa semua indeks *fit*, model dalam pengukuran ini *fit* dengan data. Menurut Karl Joreskoq, (2001) dan Hair et al., (2012), jika model awal tersebut *fit* dan cocok dengan data empiris yang ada, maka model dapat dilanjutkan dan diuji kembali dengan data yang sama.

Struktural Equation Model



Gambar 5. Struktural Equation Model Mediator *Standard Solution*



Gambar 5. Struktural Equation Model Mediator *T-Value*

Hypothesis

H1: Pengaruh kepribadian *conscientiousness* dan *engagement* terhadap etos kerja dengan mediator motivasi kerja *fit* dengan data empirik, dengan nilai *RMSEA* = 0.10, *GFI* = 0.89, *AGFI* = 0.98, *NFI* = 0.97 dan *NNFI* = 0.97. semua alat ukur *fit* dengan data empirik.

H2: Ada Pengaruh Negatif dan Signifikan Motivasi kerja terhadap etos kerja, dengan nilai *r* hitung sebesar -0.18 dan nilai *t* hitung sebesar -2.82 > 1.96.

H3: Ada Pengaruh Negatif dan Signifikan Kepribadian *Conscientiousness* terhadap etos kerja, dengan nilai *r* hitung sebesar -0.30 dan nilai *t* hitung sebesar -4.41 > 1.96.

H4: Ada Pengaruh Positif dan Signifikan kepribadian *Conscientiousness* terhadap motivasi kerja, dengan nilai *r* hitung sebesar 0.52 dan nilai *t* hitung sebesar 8.22 > 1.96.

H5: Ada Pengaruh negatif dan signifikan kepribadian *Conscientiousness* terhadap etos kerja dengan mediator motivasi kerja, dengan nilai r hitung sebesar -0.10 dan nilai t hitung sebesar $-2.72 > 1.96$

H6 : Ada Pengaruh positif dan signifikan *engagement* terhadap etos kerja, dengan nilai r hitung sebesar 0.51 dan nilai t hitung sebesar $7.91 > 1.96$.

H7 : Ada Pengaruh negatif dan signifikan *engagement* terhadap motivasi kerja, dengan nilai r hitung sebesar -0.29 dan nilai t hitung sebesar $-5.19 > 1.96$.

H8 : Ada Pengaruh positif dan signifikan *engagement* terhadap etos kerja dengan mediator motivasi kerja, dengan nilai r hitung sebesar 0.05 dan nilai t hitung sebesar $2.47 > 1.96$.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di PT. NTP, temuan ini selaras dengan pandangan Haryono, dkk (2020) yang menjelaskan motivasi kerja yang rendah dapat terjadi akibat proses pelatihan yang kurang optimal, sehingga komitmen karyawan hanya bersifat formalitas tanpa disertai pelaksanaan sepenuh hati. Namun, perspektif lain menurut Wijayanti (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi cenderung meningkatkan etos kerja. Faktor kunci dalam membangun motivasi kerja adalah kepuasan kerja yang didukung oleh penghargaan manajemen terhadap hasil kinerja karyawan.

Sugiharta (2019) dan Rahmad (2019) mengatakan perilaku mental professional dan situasi yang positif bagi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan yang dibangun atas dasar kepercayaan kepada pimpinan. Pihak manajemen dan perusahaan mengembangkan produk-produk dengan digitalisasi dan bukan hanya perbaikan mesin pesawat saja, melainkan mesin-mesin lain sebagai upaya transformasi dan revolusi industri pada PT. NTP yaitu pengembangan di bidang turbin kincir angin dan turbin geothermal untuk menghasilkan listrik, adanya kesiapan untuk berubah di organisasi dengan cara bekerja yang berbeda dari sebelumnya PT. NTP yang bergerak di bidang jasa perbaikan dan perawatan mesin pesawat maka terdapat tenggang waktu dalam perbaikan, namun apabila dirasa oleh teknisi mesin masih kurang baik dalam mengganti spareparts perbaikan mesin pesawat, maka membutuhkan waktu tambahan dari perbaikan dan pemeliharaan dari mesin pesawat dan tidak ada pembayaran tambahan akibat ketidaktepatan waktu tersebut, apabila pihak manajemen menginginkan untuk dilakukan sesuai waktu tunggu, maka akan membuat etos kerja cenderung menurun karena para teknisi perbaikan dan pemeliharaan mesin pesawat memang membutuhkan waktu lebih untuk mengecek ulang perbaikan dan pada saat telah selesai diperbaiki sehingga tidak ada komplain dari pelanggan yang telah mempercayakan pemeliharaan dan perbaikan mesin pesawatnya kepada teknisi yang handal.

Kepribadian *conscientiousness* juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja, menurut penelitian Daft (2012) kepribadian *conscientiousness* memengaruhi etos kerja melalui sikap individu terhadap pekerjaan, yang mencakup kejujuran, integritas dan penghargaan terhadap rekan kerja. Prediktor kepribadian *conscientiousness* adalah sikap, perilaku, rasa hormat, komunikasi, dan interaksi bagaimana individu bisa bergaul dengan individu lain. kepribadian *conscientiousness* menunjukkan banyak hal tentang siapa dan bagaimana karakter pribadi karyawan.

Kepribadian *conscientiousness* meliputi sifat seperti kejujuran, integritas, melakukan pekerjaan dengan baik, menghargai apa yang dilakukan individu lain. Disisi lain menurut Komarraju dan Karau (2005) kepribadian *conscientiousness* mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja apabila ada penghargaan dari organisasinya, apabila tidak adanya penghargaan tersebut karyawanpun akan sebaliknya memiliki sikap destruktif/ merusak serta cenderung apatis dengan pekerjaannya. Komarraju dan Karau menjelaskan kenapa perilaku karyawan cenderung negatif dikarenakan adanya impulsif organisasi yaitu fenomena organisasi yang tidak terencana dan tiba-tiba dilaksanakan proses kognitif dan afektif merupakan aspek yang terlibat dalam keputusan tersebut, kecenderungan karyawan untuk melakukan perubahan yang tidak terencana di organisasi inilah yang menyebabkan perilaku negatif dari karyawan dan adanya kerentanan merupakan pengaruh dari teman sejawat atau sesama karyawan untuk memenuhi harapan organisasi melalui keputusan yang telah dilakukan observasi atau mencari informasi dari karyawan lain.

PT. NTP yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan mesin pesawat dalam mengerjakan pekerjaannya diwajibkan berhati-hati pada pekerjaannya karena menyangkut mekanikal dan nyawa para penumpang, namun sikap karyawan yang sangat berhati-hati dalam penulisan ini menurunkan etos kerja karyawan, karena banyaknya mesin yang tertunda untuk diperbaiki, maka pihak manajemen dan SDM berusaha membuat kebijakan yang mengatur untuk kualifikasi pada bidang tertentu agar mempercepat dalam perbaikan dan pemeliharaan mesin pesawat, namun hal tersebut bergantung kepada hasil akhir pada saat perbaikan mesin pesawat dari perusahaan tersebut.

Pengaruh *engagement* terhadap etos kerja signifikan dan positif pada karyawan di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP), menurut penelitian Sukarma, Dantes dan Utama (2013) hasil penelitian membuktikan ada pengaruh *engagement* terhadap etos kerja, apabila *engagement* karyawan meningkat maka dapat menaikkan etos kerja, faktor prediktor lain hal yang mempengaruhi salah satunya adalah kedisiplinan para karyawan dalam melakukan pekerjaan, jujur dalam bertindak pada keadaan dan situasi tertentu, teliti dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan, rasional dalam mengambil keputusan serta mengambil kesempatan dalam meningkatkan kemajuan organisasi perusahaan di PT. NTP dengan cara membina para karyawan untuk pelatihan dan pengembangan team leader pada setiap departemen/ divisi, serta pimpinan mempunyai visi kedepan terhadap perusahaannya dalam mengembangkan produknya.

Disisi lain menurut Younas dan Waseem (2020) menjelaskan dalam pandemic covid-19 perusahaan yang bertahan harus merekognisi dan adaptasi kontekstual manajemen pada tiap generasi usia karyawan, fungsi tersebut untuk menjawab tantangan di masa yang akan datang maka setiap organisasi profit harus mengedepankan *engagement* terhadap etos kerja karyawan. Lebih lanjut Younas dan Wasseem terkadang perubahan di dalam organisasi sangat sulit diadaptasi dari perilaku generasi muda dikarenakan perubahan respon yang berfokus pada produk dan proses, kontribusi manajemen/ spv harus mengerti bagaimana melakukan mengatur keterlekatan karyawan terhadap kualitas pekerjaan para karyawan.

Menurut penelitian Mercer (2011) *engagement* terhadap etos kerja berpengaruh signifikan didukung oleh perilaku lingkungan kerja yang kondusif dan

membangun motivasi karyawan dengan melakukan penggambaran dan membuat skenario kesepakatan perencanaan dimasa yang akan datang serta pimpinan membutuhkan kepercayaan karyawan dari semua stakeholder dalam proses transformasi dan aturan dari semua sumber daya yang ada. Selanjutnya hasil penelitian pada PT. NTP, keterlekan kerja terbangun dari adanya rasa semangat dan dedikasi namun, rasa semangat dan dedikasi dapat dimunculkan apabila pihak manajemen PT. NTP memberikan keadilan dalam organisasi pada seluruh karyawan, di sisi lain adanya sikap karyawan yang kurang peduli dan bertanggungjawab maka hal tersebut mempengaruhi etos kerja para karyawan lain yang merupakan sebagai satu tim, adanya sikap diskriminasi oleh pimpinan membuat etos kerja karyawan cenderung menurun, dan malah tidak memiliki etos kerja apabila permasalahan tersebut tidak ditangani dengan baik.

Pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap motivasi kerja signifikan dan positif pada karyawan di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP). Hasil penelitian Mc.Crae dan Costa (2000) kepribadian *conscientiousness* dapat mempengaruhi motivasi kerja karena kepribadian yang berhati-hati akan mencerminkan hasil akhir pekerjaan, dalam mencapai kesuksesan tiap individu, harus dilakukan monitoring dan evaluasi di dalam perusahaan dalam kurun waktu tertentu, disisi lain karyawan dituntut dan harus menyukai rutinitas pekerjaan yang terjadwal serta membuat daftar perencanaan apabila perencanaan yang disusun tidak terorganisir dalam jadwal pelaksanaan, biasanya motivasi kerja para pekerja cenderung kurang baik pada posisi diskriminasi dari pihak manajemen, adanya rasa tanggungjawab pada diri karyawan pada setiap pelaksanaan tugas yang dikerjakan apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan maka diharuskan terdapat penindakan tegas dari manajemen perusahaan, apabila karyawan sudah berhati-hati dan telah mencapai kesempurnaan dalam tugasnya maka karyawan tersebut diberikan penghargaan dari jasa yang telah diberikan.

Menurut Watts, dkk (2011) memaparkan pada tingkat level yang tinggi yaitu direksi dan jajarannya memiliki refleksi kritikal dengan cara membuat struktur dan kontribusi yang sistemik serta kepribadian *conscientiousness* di level tinggi membuat motivasi untuk dirinya sendiri tanpa adanya dukungan dari para karyawannya, namun pada tingkat level rendah yaitu staff merefleksikan dengan cara berkontribusi masing-masing sesuai dengan kompetensinya serta kepribadian *conscientiousness* di level rendah diperlukan dukungan dari rekan sejawat dan pimpinan untuk memotivasi dirinya. Hasil penelitian mengungkapkan ada pengaruh negatif dan signifikan *engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP).

Hasil penelitian Munyengabe, dkk (2017) *engagement* berhubungan signifikan terhadap motivasi kerja, yang menjadi prediktor utama hal tersebut adalah kebutuhan fisiologis (makanan, minuman, pendapatan dan lingkungan kerja yang kondusif), kebutuhan kegiatan sosialisasi dan interaksi sosial apabila semua kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan maka motivasi kerja para karyawan akan meningkat dengan sendirinya karena merasa diperhatikan oleh perusahaan tersebut. PT. NTP berusaha untuk membuat para karyawan senang bekerja diperusahaan tersebut karena apabila karyawan telah lekat sekali dengan perusahaan tersebut maka para karyawan akan meningkatkan motivasi kerjanya, sebagai akibat dari timbal balik

karyawan kepada perusahaan, sehingga memunculkan sikap loyalitas karyawan kepada perusahaan, sebelum sikap tersebut muncul pihak manajemen harus membuat karyawan mengikuti aturan sistem seperti adanya rasa dedikasi, memunculkan rasa semangat dan kesenangan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila ketiga hal ini dimunculkan maka motivasi kerja diindikasikan akan meningkat. Ada pengaruh *engagement* terhadap etos kerja dengan motivasi kerja sebagai mediator berfungsi parsial mediator pada karyawan di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP). (Paramarta & Kasih, 2018) menunjukkan bahwa *engagement* terhadap etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini terbangun karena membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja tersebut dapat membantu pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan.

Lingkungan kerja yang memenuhi standar kebutuhan, akan memberikan kontribusi pada kenyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sikap ramah pegawai, saling menghargai saat berbeda pendapat, hubungan yang harmonis antara pekerja dan pimpinan yang merupakan syarat wajib untuk dibina sehingga kualitas pemikiran pegawai pada akhirnya dapat meningkatkan etos kerja secara terus menerus.

Namun, ada hal menarik pada PT. NTP apabila *engagement* karyawan menurun maka etos kerja juga cenderung menurun, apabila tidak ditangani dengan adanya motivasi kerja dari pihak manajemen dan karyawan, maka etos kerja cenderung tidak akan membaik, malah dapat diprediksi cenderung menurun sehingga pada saat penilaian kinerja karyawan banyak karyawan yang kurang paham pekerjaan dan cenderung hanya membuang waktu saja di perusahaan tersebut karena karyawan tersebut tidak produktif dan cenderung destruktif apabila tidak dibina dengan baik. Pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap etos kerja dengan motivasi kerja sebagai mediator berfungsi full mediator pada karyawan di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP).

Dari hasil penelitian Agustian (2012) ada hubungan kepribadian *conscientiousness* terhadap etos kerja dengan mediator motivasi kerja, hal ini dikarenakan dalam mempertahankan dan meningkatkan etos kerja karyawan disebabkan perihal karyawan merasa senang berkarya di perusahaan tersebut, membantu mempertahankan karyawan terbaik, karena para karyawan tidak mudah tergiur dengan tawaran perusahaan lain, serta membantu pencapaian target perusahaan. Di Perusahaan PT. NTP ada hal unik yaitu apabila karyawan sangat berhati-hati dalam bekerja maka etos kerja karyawan cenderung turun, karena adanya paradoks pekerjaan, pada tipe pekerjaan tertentu seperti dokter, pilot, teknisi mesin yang membutuhkan ketepatan, kecermatan dan keakuratan dalam bekerja yang sesuai dengan spesifikasi dan kepuasan pelayanan, maka karyawan apabila dituntut untuk sesuai tenggat waktu pekerjaan, maka motivasi kerja meningkat namun etos kerja yang membutuhkan ketepatan waktu cenderung menurun perihal ini disebabkan oleh tekanan dari manajemen untuk mempercepat waktu pembuatan sedangkan ketepatan dan ketelitian dikurangi dalam pekerjaan yang membutuhkan ketepatan dan ketelitian tidak menutup kemungkinan adanya kecelakaan pekerjaan karena kecerobohan dari petugas atau tekanan manajemen. Maka dari hasil penulisan ini mengungkapkan bahwa terdapat tipe pekerjaan tertentu yang membutuhkan

kecermatan maka pihak manajemen harus memahami serta dapat memberikan regulasi dan pengertian yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, sehingga apabila karyawan kurang berhati-hati dalam bekerja dan hanya memenuhi tenggat waktu pekerjaan dari manajemen maka hasil yang didapat terkadang mengecewakan sehingga konsumen cenderung tidak akan kembali untuk membeli pelayanan tersebut.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data yang sangat sulit, sehingga tidak dapat melakukan penelitian dengan sampel secara keseluruhan, sehingga alat ukur hanya mengukur pada saat responden ditemui saja, apabila alat ukur akan digunakan dalam perusahaan lain, harus disesuaikan dahulu responden yang akan diteliti, untuk memaksimalkan hasil penelitian. Pengambilan data juga cenderung tidak efisien karena ada yang menggunakan kertas dan menggunakan *google form*, jadi peneliti agak kesulitan dalam mengkoding data dari kertas ke data numerik.

Simpulan

Penelitian mengungkapkan bahwa model teoritik *fit* dengan data empirik, hasil penelitian analisis jalur pada pengaruh negatif dan signifikan motivasi kerja terhadap etos kerja, ada pengaruh negatif dan signifikan kepribadian *conscientiousness* terhadap etos kerja, ada pengaruh positif dan signifikan *engagement* terhadap etos kerja, ada pengaruh positif dan signifikan kepribadian *conscientiousness* terhadap motivasi kerja pada karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan kepribadian *conscientiousness* dan *engagement* terhadap etos kerja dengan motivasi kerja sebagai mediator berfungsi *full* mediator.

Saran

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap etos kerja. Peneliti mendatang disarankan untuk mengeksplor aspek lain, seperti kerja keras, komitmen afektif, dan pantang menyerah, yang dapat memengaruhi etos kerja. Hal ini penting mengingat etos kerja juga sangat dipengaruhi oleh karakter individu, terutama dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan ketekunan dan kecermatan, seperti sektor jasa.
2. Kepribadian *conscientiousness* ditemukan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mempelajari faktor lain seperti kepercayaan diri dan kebutuhan akan rasa aman. Motivasi kerja karyawan diketahui meningkat ketika organisasi mampu memberikan rasa aman jangka panjang, termasuk jaminan hingga masa pensiun.
3. Hubungan negatif signifikan antara keterlekatan kerja dan motivasi kerja memberikan peluang penelitian terhadap prediktor baru, seperti komitmen afektif dan rasa semangat. Komitmen afektif yang kuat dapat mendorong inovasi karyawan meski ada tantangan, seperti dampak pandemi.

Referensi

- Agustian, Ary Ginanjar. (2012). *Employee engagement dalam budaya perusahaan*. (online).<https://aryginanjaresq.wordpress.com/2012/03/28/employeeengagement-dalam-budaya-perusahaan/> diakses 4 april 2015
- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/ organizational psychology; 6th Edition*. USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 11(6), 61-88.
- Ahmadi, S. A., Arabi, S. Z. B., Zare, R., & Fathizadeh, A. R. (2012). Effect of personality characteristics on organizational commitment and job performance. *Journal of American Science*; 8(1): 321-326. (ISSN: 1545-1003).
- Ahmad (2013). *Effect of self efficacy on student's academic performance*. Journal of educational, Health and community psychology. Vol. 2 , No. 1. DOI:[10.13140/RG.2.1.3281.4487](https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3281.4487)
- Alsa,A. (2006). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan kepercayaan diri remaja penyandang cacat fisik. Semarang. *Jurnal Psikologi*. No.1. 47-48
- Alwisol. (2004). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Anggraini, A.P. (2018) *Inisiatif 4 hari kerja dalam seminggu*. <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/07/24/180000720/kerja-4-hari-seminggu-produktivitas-karyawan-meningkat>.
- Anoraga, P.(2009). *Manajemen bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anoraga, P. (2015). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). *Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach*. Psychological Bulletin, 103(3), 411-423.
- Arikunto, (2006). *Metode penelitian: prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.Rineka Cipta, Jakarta.
- Arumi, M., Aldrin, N., & Triratnamurti. (2019). Effect of organizational culture on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8(4), 124-132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Arnold, H. J. (1985). "Task performance, perceived competence, and attributed causes of performance as determinants of intrinsic motivation." *Academy of Management Journal* Vol. 28, No. 4, 876-888.
- Armstrong, M & Baron, A. (2005) *Managing performance: performance management in action*. UK:CIPD Publishing.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baidun, A. (2015). *Psikologi industri dan organisasi: Konsep dasar dan teori*. Ciputat: UIN Jakarta Press.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: WH Freeman & Company.
- Bandura, A. (2001). *Social cognitive theory: An agentic perspective*. Annual review of Psychology, 52, 1-26.
- Bernardin, H.J. (2003). *Human resource management 2nd Edition – An experiential approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Bernthal, R., & Paul (2007). Measuring employee engagement. *White paper DDI World*.
- Benthall, N. (2008). Blended learning: Setting the course for the “Crew Change”. Talent & Technology Journal, Desember 2008, volume 02 issue 01. Diambil pada tanggal 26 Agustus 2014, dari www.onepetro.org/journal-paper/SPE-0201-11-11.
- Bickford, M. (2005). *Stress in the workplace: A general overview of the causes, the effects, and the solutions*. Canadian Mental Health Association.
- Broto, A. L. (2011). *Rendahnya etos kerja ASN*.
<https://gagasanhukum.wordpress.com/2011/03/17/rendahnya-etos-kerja-ASN/>
- Brown, S., D., & Lent, R., W., (2005). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Brown, Steven P., Leigh & Thomas W., 2006, A New look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance, *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, 358-368.
- Burke, L.A & Witt (2002). Moderator of the openness to experience performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*. Emerald. doi.org/10.1108/02683940210450501.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*; New York.: Mc.Graw Hill.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits; Eighth Edition*. The Business School. University of Colorado Denver.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035661>.
- Colquitt, J.A., Lepine, A., & Wesson, M.J. (2009). *Organization behavior: improving performance and commitment in the workplace*. New York: Mc. Grow Hill.
- Cooke, A. Kavussanu, M., McIntyre, D., & Ring, C. (2010). “Psychological, muscular and kinematic factors mediate performance under pressure.” *Journal of Psychophysiology*, 47, 1109-1118.
- Coon, D. & Mitterer, J. (2010). *Introduction to psychology: Gateways to Mind and Behavior*. USA, Cengage, edition:12
- Dar, L., Akmal, A., Naseem, A. N., & Khan, K.U. (2011). Impact of stress on employees job performance in business sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*. 11(6), 1-4.
- Daft, R. L, (2012). *Era baru manajemen*. Edisi 9, Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Development Dimensions International (DDI),(2005). *Whitepaper-driving employee engagement*. Available: www.ddiworld.com.

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4): 227-268. <http://www.psych.rochester.edu/SDT/theory.html>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2001). *Onhappiness and human potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*. Annual Review Psychology,52, 141-166.
- Derlega, V.A., Winstead,B.A., & Jones, W.H. (2005). *Personality contemporary theory and research : 3th edition*. Canada: Thomson Learning, Inc
- Dessler, G. (2007). *Human resource management 8th edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dewanti, F. R., (2010). Burnout Yang Terjadi pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD). Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
- Development Dimensions International, (2005). *Predicting employee engagement* MMV: Development Dimentions International, Inc. (online) Available: www.ddiworld.com (October 30, 2010).
- Eileen R. (2011). *Keahliannya Memoles SDM*. <https://tokoh.id/biografi/2-direktori/keahliannya-memoles-sdm>
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass
- Feist, J & Feist, G.J. (2008). *Theories of personality* (Edisi Keenam). Alih Bahasa: Yudi Santoso. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Feist, J & Feist, G.J. (2009). *Theories of personality* (edition 7). New York: Mc. Graw-Hill.
- Feist, J & Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian, edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feyter, T. D., Caers, R., Vigna, C., & Berings, D. (2012). Unraveling the impact of the big five personality traits on academic performance: *The moderating and mediating effects of self-efficacy and academic motivation*. Learning and individual differences, vol.22, h.439-448.
- Fisher, C. D. & Noble, C. S. (2004). "A within-person examination of correlates of performance and emotions while working."
- Franken, R. E. (2002). *Human motivation (Fifth edition)*. University of Calgary.
- Furrer, C. & Skinner, E. (2003). "Sense of relatedness as a factorin children's academic engagement and performance. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 95, No. 1, 148-162.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N. & Foroudi, P. (2019). "Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 12 No. 1, pp. 76-95.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial least square "Konsep, Teknik dan Aplikasi" Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Fuad, S. (2014). *Structural equation modeling; Teori, konsep dan aplikasi dengan program LISREL 9.10 edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Gibson, J. L, Ivancevich & Donnelly Jr, (2000). *Organizational behavior, structure, processes*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (2003). *Organizational behavior, structure, processes*. New York: Mc. Graw-Hill.

- Goldberg, L. R. (2005). The structure of conscientiousness: An empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Personnel Psychology*, 58, 103-139.
- Gomez. F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan, Yogyakarta: Andi offset.
- Ghufron, M. Nur. 2010. *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Hair, J.E. 2010, *Multivariate data analysis 7th Edition*. Pearson Education Limited. Harlow. England.
- Hair, J.E. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc. California. USA.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen AMOS, LISREL, PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hakim,S. (2005). *Strategi untuk meningkatkan percaya diri*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Herzberg, F. (2008). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard businessreviewclassics.Harvard Business School Press.
- Hersey, P & Blanchard, K. H. (1990). *Manajemen perilaku organisasi: pendaaygunaan sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hewitt, A. (2004). *Hewitt associates study shows more engaged employees drive improve business performance and return*. Press Release. Lincolnshire: Business Wire.
- Hewitt, A. (2008). Leadership opportunities: *Increased bottom line results through improve staff engagement*. Modul
- Hewitt, A. (2015). Model of *employee engagement*.
- Hong, E & Peng, Y. (2008). "Do chinese students' perceptions of test value affect test performance? Mediating role of motivational and metacognitive regulation in test preparation" *Journal of learning and Instruction* 18, 499-512.
- Hochschild, Luis L., Eddleston, Kimberly., & Veiga, J. F. (2011). "*Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction*", *Academy of Management Journal*.Vol. 45.No.2.399-409.
- Hurtz, G. M. & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 6, 869-879.
- Husni, L. (2012). *Pengantar hukum ketenagakerajaan Indonesia*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2008). *Organizations behavior and management*, (8thed).Singapore: Mc. Graw-Hill/ Irwin.
- Jankingthong, K & Rurkkhum, S. (2012). Factors affecting job performance: A review of literature. *Journal of social science, humanities, and arts*; Vol.12 (2): 115-127.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi penelitian sistem informasi*.Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Jogiyanto. (2009). *Konsep dan aplikasi PLS*. BPFY-Yogyakarta
- Judge, T. A. & Ilies, R. (2002). "Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review." *Journal of applied psychology*, Vol. 87, No. 4, 797-807.

- Kahya, E. (2007). "The effects of job characteristics and working conditions on job performance." *International journal of industrial ergonomics*. Available online at www.sciencedirect.com.
- Kerlinger, F.N & Lee, H.B. (2000). *Foundations of behavioral research*. Orlando: Harcourt College Publishers.
- Kerlinger, F.N. (2006). *Asas-asas penelitian behaviour. Edisi 3, Cetakan 7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). Impacts of organizational commitment on employees job performance. *European journal of social sciences*. Vol. 15 No. 3 (292-298).
- Klang, A. (2012). *The relationship between personality and job performance in sales: A replication of past research and an extension to a swedish context*. Swedia: Stockholm University.
- Komaraju, M., & Karau, S. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 557–567. <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.navitas.com/science/article/pii/S0191886905000632?via%3Dihub>.
- Kuncoro. 2001. *Metode kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta. UPP-AMP YKPN.
- Lasren, R.J., Buss, & David, M. (2002). *Personality psychology: Domain of knowledge about human nature*. New York: McGraw-Hill.
- Lauster, P. (2002). *Tes kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Latham, G. P. (2007) *Work motivation: History, theory, research, and practice*. SAGE Publications, Inc; 2nd edition.
- Latan Hengky & Ghozali, Imam,. (2014). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 (edisi ke-2)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance." *Journal of Vocational Behavior* 45, 79-122.
- Lucia, D. D. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi employee engagement dengan psychological capital sebagai mediator dan management leadership sebagai moderator. *Disertasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*, Edisi 10. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Lockwood, N., R. (2005). *Employee engagement*, SHRM research briefly stated, diunduh dari www.shrm.org pada 11 Juni 2008.
- Lockwood, N., R. (2007). Leveraging employee engagements for competitive advantage: *HRs strategic role*. HR Magazine, 52(3), pp. 1-11.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Flechter, T.D. (2006). "Linking protective personality and the big five to motivation to learn and development activity." *Journal of applied psychology*, Vol. 91, No. 4, 927-935.
- Mangkunegara, A.A.P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A.P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mangkunegara, A.A.P. (2006). *Evaluasi kinerja sdm*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2002). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia, edisi pertama*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia, edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M., (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol 77, pp. 11-37.
- Mannaseh (2015). *Self efficacy and work performance: a theoretical framework of albert bandura model, review ao findings, impications and directions for future research*. Journal psychology and behavioral sciences. Volume 4, Issue 4. p.170-173
- Mc. Cormick, Earnest J. & Tiffin. (2002). *Human resource management*. Singapore: Prentice-Hall.
- Mc. Crae, R.R.& Costa, P.T. (2009). *Personality in adulthood, a five factor theory perspective*. New York: The Guildford Press.
- Mc. Crae, R. R. & Costa, P. T. (2011). 5 Years of progress: A reply to block. *Journal of Research in Personality*, 108–113.
- Mc. Clelland & David C. (2009). *Entrepreneur behavior and characteristics of entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Mc. Cullough, M.E., Root, L.M., & Cohen, A.D. (2006). Writing about the personal benefits of a transgression facilitates forgiveness. *Journal of consulting and clinical psychology*, 74(5),887-897.
- Mercer. (2011). Engaging employees to drive global business success: Insights from Mercer's What's Working™ research. In Mercer Limited. www.mercer.com/whatsworking
- Morgan, G. (2006). *Images of organization*. (Updated edition) Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 1-520
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industry dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mullins, L., J. (2005). *Management and organizational behavior*. Edinburg Gate Harlow: Prentice Hall.
- Munyengabe, S., Haiyan, H., Yiyi, Z., & Jiefei, S. (2017). Factors and levels associated with lecturers' motivation and job satisfaction in a Chinese university. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(10), 6415-6430.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (2007). *Organisasi behavior: human behavior at work* (10thed) New York. Mc.Graw Hill.
- Nur'aeni, (2018). Coping sebagai mediator dari peran kepribadian extraversion, optimesme dan resiliansi keluarga terhadap kesejahteraan subjektif pada ibu yang memiliki anak disabilitas intelektual. *Disertasi*. Jakarta: Univertas Persada Indonesia-Y.A.I.

- Oktarina & Afandi, M., Evi, C. (2013). Model dan Metode Pembelajaran di Sekolah. Semarang: UNISSULA PRESS.
- Paramarta, Arya, Wayan. Kasih, Putri, Ayu. Gusti. (2018) Pelatihan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Sanglah Denpasar dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening. *Juima* Vol. 8 No. 2.
- Pervin, A., Cervone, D., & Oliver, P. J., (2010). *Psikologi kepribadian: Teori dan penelitian, edisi kesembilan, terjemahan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pettit (1988) *Quarterly philosophical motivation. Journal Vol. 45, No. 178 (Jan., 1995)*, pp. 20-40 (21 pages) Published By: Oxford University Press. <https://doi.org/10.2307/2219846>. <https://www.jstor.org/stable/2219846>.
- Rahardjo, D. (2000). *Etika ekonomi dan manajemen*. Tiara Wacana. Yogyakarta.
- Rahmat P. S. (2019) *Psikologi Pendidikan*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya inventori big five. Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada. *Jurnal psikologi*. Vol. 39, Nomor 2, halaman 189-207
- Rivai, V.& Basri. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Psikologi organisasi*, Edisikedelapan, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational behavior*, Prentice Hall. New York
- Robbins & Judge. (2007). *Perilaku organisasi*, Jakarta :Salemba Empat
- Robbins, S. P & Timothy, A. J. (2009). *Organizational behavior*. 13 Tree Edition, USA: Person International Edition, Prentice Hall. New York.
- Robbins, S.P & Timothy A. J. (2015). *Perilaku organisasi, Edisi 16*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Robinson, Perryman & Hayday (2004). *The drivers of employee engagement report*. Brington: Innstitute for Employment Studies.
- Roberts J. S. (2007). Leading community of learners; Learnig to be moral by engaging the morality of learning. *Educational management, administration and leadership* 35 (2), 165-183.
- Saleh, S.D & Hosek, J. (2006). Job involvement : Conceptand m easurements. *Academy of Management Journal*, 19, 213-224.
- Sarastika, P. (2014). *Tampil percaya diri*. Yogyakarta: Araska. Yogyakarta.
- Santrock, J. W. (2011). *Educational psychology*. New York: Mc.Graw-Hill.
- Scher, S. J., & Osterman, N. M. (2002). *Procrastination, conscientiousness, anxiety, and goals: Exploring the measurement and correlates of procrastination among school-aged children*. *Psychology in the school*, 39,385-398.
- Schermerhorn, J., R., Hunt, J., G. & Osborn (2002). *Organizational behavior*. Inchoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez. R, V., & Bakker, A. B. (2002). The easurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Psycology Studies*, Vol.3, p71-92.

- Schaufeli, W.B & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: multi-sample study. *Journal of Psychology Organizational Behavior*, Vol.25, p293-315.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos kerja profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Siregar. (2008). *Etos kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta
- Sugiharta (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sukarma, K., Dantes, N & Sutarna, M. (2013). Pengaruh implementasi supervisi klinis terhadap etos kerja dan keterampilan mengelola pembelajaran pada para guru SD sekecamatan Buleleng. *E.Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3*
- Sutomo, A. (2017). Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(September), 1– 22.
- Takwin, B., Evita, E.S., & Sahat, K.P. (2008). The role of self-management in increasing subjective well-being of DKI Jakarta's Citizen. *Papers*.
- Tasmara. (2002). *Membudayakan etos kerja islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Thohir, L. (2001). *Antara perut dan etos kerja dalam perspektif islam*. Jakarta: Gema Insani
- Triratnamurti. (2003). Beberapa faktor yang berperan terhadap gaya pengambilan keputusan manajerial pada manajer perempuan. *Disertasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Triratnamurti.(2008).*Psikologi industri dan organisasi*. Yogyakarta, Santusta.
- Triratnamurti.(2015). *Teknik penyusunan proposal penelitian*. Tidak dipublikasikan.
- Triratnamurti, Utama, A.P &Yunanto. K.T. (2019).Servicequality and customer loyalty: the mediator effect of customer satisfaction. *Int J Recent Sci Res*. 10(02), pp.30822-30825.DOI: <http://dx.doi.org/10.24327/ijrsr.2019.1002.3132>
- Umar, J. (2010). *Personality needs, kepuasan kerja, dan prestasi kerja*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- Umar, J. (2012). *Bahan ajar uji validitas konstruk dengan analisis faktor konfirmatori*. Tidak dipublikasikan.
- Vanden, B.G.R. (2015).*APA dictionary of psychology second edition*. Washington: American Psychological Association.
- Vibrayani. (2012). Peran transformasional leadership terhadap employee engagement. UGM: *Disertasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Watts, R. J., Diemer, M. A., & Voight, A. M. (2011). Critical consciousness: Current status and future directions. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2011(134), 43–57. <https://doi.org/10.1002/cd.310>
- Wellins, R. S., Bernthal, P., &Phelps, M., (2005). *Employee engagement: The key to realizing competitive advantage*. DDI.
- Wijayanti,. (2012). Subjective well being dan penerimaan diri ibu yang memiliki anak down syndrome. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan.(2013). *Evaluasi kinerja daya manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Wolters, C.A.(2003). Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*, 95(1),179-187.
- Yankelovic dan Immerwahr (2020). *A study on employee engagement of millennials in the organization. Journal of Educational Psychology.*, 30 (5), 202-220.
- Yunanto. K.T. (2019). *Analisis multivariat*. Tidak dipublikasikan.
- Younas, M., & Waseem Bari, M. (2020). The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y'employees: mediating role of competency development. *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, 33(1), 1330–1353.
- Zulkarnain & Hadiyani, S. (2014). Peranan komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. *Jurnal Psikologi*. Vol. 41. No. 1. Hal 17-33.

CC BY 4.0 You can share, copy and modify this dataset so long as you give appropriate credit, provide a link to the CC BY license, and indicate if changes were made, but you may not do so in a way that suggests the rights holder has endorsed you or your use of the dataset. Note that further permission may be required for any content within the dataset that is identified as belonging to a third party.

