

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO)
KOTA BUKITINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan Program
Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

Disusun Oleh :

BUNGA RACDHASUNI

NIM : 2101010069

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO)
KOTA LUBUKLINGGAU**

OLEH

**BUNGA RACDHASUNI
NIM : 2101010069**

Lubuklinggau, Januari 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Surajiyo, M.M

Yuli Nurhayati, S.E., AK., M.Si

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Sosial dan Humaniora**

Dr. Dheo Rimbano, M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN TUJUAN KOMISI PENGUJI



Pada hari Selasa tanggal 28 Januari 2025 Telah dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Nama : Bunga Racdhasuni
NIM : 2101010069
Ketua Program Studi : Surajiyo., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Komisi Penguji

1. Ketua : **Surajiyo, M.M** ()

2. Sekretaris : **Yuli Nurhayati, S.E., AK., M.Si** ()

3. Anggota : **Yulpa Raberta ,S.Psi.,M.M** ()

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan**

Surajiyo., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO:

- Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S Al-Baqarah, 2 : 286).
- Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmatilah perjalanannya, perluas lagi rasa sabar itu. Semua perjuangan itu akan menjadikan dirimu serupa dengan yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, perjalan yang engkau jalani itu nanti nya bisa kau ceritakan

Persembahan Kepada :

- Allah SWT Karena atas segala nikmat dan rahmat seta penolong-Nya yang telah meridhoi dan mengabulkan segala do'a sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
- Kepada kedua orang tuaku tersayang, Bapak Mardiyanto dan Ibu Emilda Hasnita yang senantiasa memberikan dukungan baik moral maupun material, serta selalu memberikan do'a yang setiap hari untuk saya sampai pada hari ini saya dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi, kasih sayang yang tidak dapat terbalaskan semoga Allah SWT selalu meberikan kesehatan kepada beliau.
- Terima kasih untuk diri sendiri, karna telah mampu berusaha keras berjuang sampai sejauh ini tidak menyerah dan terus berusaha sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bunga Racdhas

NIM : 2101010069

Program Studi: Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain dalam mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penulisan dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan perturan perundangan yang berlaku

Lubuklinggau, Januari 2025

Peneliti,

Bunga Racdhasuni

2101010069

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Bunga Racdhasuni
Tempat / Tanggal Lahir : Curup, 28 Februari 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Kota Baru Rt 10 Rw 03. Kota Baru Lahat

Pendidikan

- SD : Sd Negeri 5 Unggul Tapaktuan Aceh Selatan
- SMP : SMP Negeri 3 Meulaboh Aceh Barat
- SMA/SMK/MA Sederajat : SMA Negeri 1 Lahat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



Human resources are an important factor in an organization or company. Successful organizations will focus on human resources to carry out their functions optimally, especially to face competitive challenges both internal and external. The aim of this research is to analyze the influence of work ethic and work discipline on employee performance, as well as analyzing loyalty which can be a moderating variable. This research uses a quantitative approach, using primary data obtained directly from the research object by distributing questionnaires to respondents. The population and sample used are employees who work at Pt. Indonesian Railways (Persero) Lubuklinggau City numbered 50 respondents. The research results show that work ethic influences employee performance with a t -statistic value of 5.978 which is greater than the t -table value of 1.681. P -Value value is 0.000. P -value $(0.000) < \alpha = 5$, loyalty has a positive and significant effect on employee performance at Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Lubuklinggau City with a t -statistic value of 5.978 which is greater than the t -table value of 1.681. P -Value value is 0.000. P -value $(0.000) < \alpha = 5$.

Keywords work ethic, work discipline, loyalty, performance.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi yang berhasil akan sangat bergantung pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya secara optimal. Organisasi harus mampu menghadapi tantangan- tantangan kompetitif, baik internal maupun eksternal. Tujuan dalam penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis loyalitas dapat menjadi variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan jenis data primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara membagi angket kepada responden. Populasi dan sampel yang digunakan adalah pegawai yang bekerja pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau berjumlah 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t- statistik 5,978 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681. nilai P-Value sebesar 0,000. Nilai P-value (0.000) < $\alpha = 5$, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau dengan nilai t- statistik 5,978 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value (0.000) < $\alpha = 5$.

Kata Kunci: etos kerja, disiplin kerja, loyalitas, kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan. Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan Skripsi ini Peneliti telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan Skripsi ini, baik segi isi maupun dari segi desain. Peneliti menyadari dalam penulisan Skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan Skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, yaitu :

1. Terima kasih saya kepada orang tua saya Bapak Mardiyanto dan Ibu Emilda Hasnita orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuatnya kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang yang penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya terima kasih untuk semuanya berkat doa dan dukungan mama dan papa saya bisa berada di detik ini sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi Mama dan papa harus selalu ada di setiap perjuangan dan pencapaian hidup saya.
2. Terimakasih saya ucapkan juga kepada Abang dan Adik kandung saya M. Arief Noveri Zonata dan Livia Alesha, yang senantiasa menyemangati.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Semoga ini dapat memberikan senyum bahagia bagi Abang serta menjadi motivasi dan panutan bagi A



3. Terimakasih saya ucapkan kepada Bapak saya Almh. Syahla Femi Agustina, Vebi Indah Wulandari, Okta Letami, Anjar Rahmadany yang telah mebersamai penulis dari awal perkuliahan sampai tugas akhir skripsi
4. Bapak Dr. H. Sardiyono, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan.
5. Bapak Dr. Muhammad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
6. Bapak Wahid Nur Mukhlis, M.Pd., M.M selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Dheo Rimbano, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini.
8. Bapak Surajiyo, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau sekaligus Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi ini. yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Porposal Skripsi ini.
9. Ibu Yuli Nurhayati, S.E., AK., M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Skripsi Ini.
10. Ibu Yulpa Raberta ,S.Psi.,M.M selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penuisan Skripsi ini.
11. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

12. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
13. Kepada Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada responden yang telah mau membantu penulis untuk mengisi kuesioner.
15. Dst.

Lubuklinggau, Januari 2025

Bunga Racdhasuni

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persetujuan Tim Pe.....	iii
Halaman Motto Dan Persembaan.....	iv
Halaman Pernyataan.....	v
Halaman Daftar Riwayat Hidup.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
Bab I Pendahuluan.....	1
15.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
15.2 Identifikasi Masalah.....	5
15.3 Rumusan Masalah.....	5
15.4 Batasan Masalah.....	6
15.5 Tujuan Penelitian.....	6
15.6 Manfaat Penelitian.....	6
Bab II Kajian Pustaka.....	8
2.1 Literatur.....	8
2.2.1 Etos kerja.....	8
2.2.2 Disiplin kerja.....	15
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.2.4 Kinerja.....	21
2.2.5 Loyalitas.....	24
2.2 Penelitian Relavan.....	28
2.3 Kerangka Berfikir.....	31
2.4 Hipotesis.....	32
Babi III Metodologi Penelitian.....	33
3.1 Desain Penelitian.....	33
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
a. Populasi.....	36
b. Sampel.....	36
3.4 Sumber Data.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Instrumen Penelitian.....	38
3.7 Evaluasi model pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	40
a. Validitas konvergen (<i>Convergen Validity</i>).....	41
b. Validitas Diskriminan (<i>Discriminan Validity</i>).....	42

Protected by PDF Anti-Copy Free

3.8 Uji reliabilitas.....	43
3.9 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	45
3.10 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	46
a. Tempat.....	46
b. Waktu Penelitian.....	46
Bab IV Hasil Dan Pembahasan.....	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.2 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	76
4.3 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	86
4.4 Pengujian Hipotesis.....	88
4.5 Pembahasan.....	90
Bab V Kesimpulan Dan Saran.....	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	95
Daftar Pustaka	97
Lampiran.....	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	34
Tabel 3.3 Alternatif dan Skor Jawaban.....	38
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 3.5 Ringkasan <i>Rule of Thumb Evaluasi Outer Model</i>	44
Tabel 3.6 Ringkasan <i>Rule Of Thumb Evaluasi Inner Model</i>	45
Tabel 3.7 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Rincian Data Penyebaran Kuesioner.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	49
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan masa kerja.....	49
Tabel 4.6 Tabel skala likert.....	50
Tabel 4.7 Pernyataan 1.....	50
Tabel 4.8 Pernyataan 2.....	51
Tabel 4.9 Pernyataan 3.....	51
Tabel 4.10 Pernyataan 4.....	52
Tabel 4.11 Pernyataan 5.....	52
Tabel 4.12 Pernyataan 6.....	53
Tabel 4.13 Pernyataan 7.....	53
Tabel 4.14 Pernyataan 8.....	54
Tabel 4.15 Pernyataan 9.....	54
Tabel 4.16 Pernyataan 10.....	55
Tabel 4.17 Pernyataan 11.....	55
Tabel 4.18 Pernyataan 12.....	56
Tabel 4.19 Pernyataan 1.....	56
Tabel 4.20 Pernyataan 2.....	57
Tabel 4.21 Pernyataan 3.....	57
Tabel 4.22 Pernyataan 4.....	58
Tabel 4.23 Pernyataan 5.....	58
Tabel 4.24 Pernyataan 6.....	59
Tabel 4.25 Pernyataan 7.....	59
Tabel 4.26 Pernyataan 8.....	60
Tabel 4.27 Pernyataan 9.....	60
Tabel 4.28 Pernyataan 10.....	61
Tabel 4.29 Pernyataan 11.....	61
Tabel 4.30 Pernyataan 12.....	62
Tabel 4.31 Pernyataan 1.....	62
Tabel 4.32 Pernyataan 2.....	63
Tabel 4.33 Pernyataan 3.....	63
Tabel 4.34 Pernyataan 4.....	64
Tabel 4.35 Pernyataan 5.....	64

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.36	Pernyataan 6	65
Tabel 4.37	Pernyataan 7	65
Tabel 4.38	Pernyataan 8	66
Tabel 4.39	Pernyataan 9	66
Tabel 4.40	Pernyataan 10	67
Tabel 4.41	Pernyataan 11	67
Tabel 4.42	Pernyataan 12	68
Tabel 4.43	Pernyataan 1	68
Tabel 4.44	Pernyataan 2	69
Tabel 4.45	Pernyataan 3	69
Tabel 4.46	Pernyataan 4	70
Tabel 4.47	Pernyataan 5	70
Tabel 4.48	Pernyataan 6	71
Tabel 4.49	Pernyataan 7	71
Tabel 4.50	Pernyataan 8	72
Tabel 4.51	Pernyataan 9	72
Tabel 4.52	Pernyataan 10	73
Tabel 4.53	Pernyataan 11	73
Tabel 4.54	Pernyataan 12	74
Tabel 4.55	Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama	78
Tabel 4.56	Output Outer Model PLS Modifikasi	80
Tabel 4.57	Nilai Loading Factor	82
Tabel 4.58	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	83
Tabel 4.59	Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai Cross Loading	83
Tabel 4.60	Nilai Composite Reliability	85
Tabel 4.61	Cronbach's Alpha	86
Tabel 4.62	Output Bootstrapping	87
Tabel 4.63	Nilai R ² (R-Squares)	88
Tabel 4.64	Nilai Total Effect dan Specific Indirect Effect	89

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	31
Gambar 3.1 Desain Penelitian	33
Gambar 4. 1 <i>Output</i> Pengujian Outer	77
Gambar 4.2 Output Outer Model PLS Modifikasi	80
Gambar 4.3 Output Boot strapping.....	87

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



- Lampiran 1. Form Acc Judul
- Lampiran 2 Surat Balasan
- Lampiran 3. Form Bimbingan Proposal Skripsi
- Lampiran 4. Form Bimbingan Proposal Skripsi
- Lampiran 5. Data Pegawai
- Lampiran 6. Struktur Organisasi
- Lampiran 7. Dokumentasi Observasi Penelitian
- Lampiran 8. Dokumentasi Observasi Pengisian Kuisisioner
- Lampiran 9. Pengloaan Data *Output* Pengujian Outer
- Lampiran 10. Pengloaan Data Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama
- Lampiran 11. Pengloaan Data Output Outer Model PLS Modifikasi
- Lampiran 12. Pengloaan Data Output Outer Model PLS Modifikasi
- Lampiran 13. Pengloaan Data Nilai Loading Factor
- Lampiran 14. Pengloaan Data Average Variace Extrated (AVE)
- Lampiran 15. Pengloaan Data Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai Cross Loading
- Lampiran 16. Pengloaan Data Composite Reliability
- Lampiran 17. Pengloaan Data Cronbach's Alpha
- Lampiran 18. Pengloaan Data Output Boot strapping
- Lampiran 19. Pengloaan Data Output Bootstrapping
- Lampiran 20. Pengloaan Data Nilai R² (R-Squares)
- Lampiran 21. Pengloaan Data Nilai Total Effect dan Specific Indirect Effect

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari suatu sumber daya manusia yang menjadikan manusia yang unggul yang harus dikelola dan diterapkan pada perusahaan tersebut yang diharapkan bisa mencapai apa yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan penggerak utama keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Ketika pegawai di suatu perusahaan tidak berkerja dengan baik dan kompeten mengakibatkan operasional suatu perusahaan tidak bisa secara efektif atau efisien mungkin. Oleh karena itu, sumber daya organisasi khususnya sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih dari manajemen karena pegawai yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan suatu organisasi dimana bisa dilihat pada PT. Kerta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau.

PT Kereta Api Indonesia (KAI) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkeretaapian dan menyediakan layanan transportasi umum dengan kereta api di Indonesia, Stasiun Kerta Api Indonesia (KAI) Kota Lubuklinggau adalah stasiun kereta api kelas I yang terletak di Pasar Permiri, Lubuklinggau Barat II, Lubuklinggau. Awal mula pembangunan jalur kereta api di Sumatera Selatan dimulai pada tahun 1914 dari Kertapati menuju Prabumulih. Jalur ini bertujuan untuk mendukung kegiatan ekonomi, terutama industri pertanian dan penambangan batu bara. Pada tahun 1917, pembangunan rel kereta api diperpanjang dari Palembang hingga Lubuklinggau, dan pada tahun 1933, jalur ini resmi diperpanjang hingga Stasiun Lubuklinggau.

Lubuklinggau menjadi salah satu titik strategis dalam jaringan kereta api Sumatera Selatan karena memiliki sumber daya alam yang melimpah seperti kopi, daun teh, karet, sawit, dan batu bara. Jalur kereta api ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

digunakan untuk mengangkut hasil pertanian dan sumber daya alam ke pelabuhan-pelabuhan utama seperti Palembang dan Panjang. Saat ini, jalur kereta api Lubuklinggau-Palembang masih tetap beroperasi dan dipantau oleh Direktorat Jenderal Perkeretaapian PT Kereta Api Indonesia (Persero). Stasiun ini memiliki empat jalur kereta api dengan jalur 2 merupakan sepur lurus. Jalur 1 terhubung dengan sepur badug yang menuju ke arah UPT Crew KA di selatan bangunan utama stasiun. Di sebelah timur stasiun terdapat subdepo lokomotif yang melayani pengecekan dan perawatan lokomotif, khususnya milik Divre III Palembang itu sendiri. Stasiun ini dapat dianggap sebagai stasiun terminus, yang berarti sudah tidak memiliki kelanjutan jalur lagi. Oleh karena itu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, di dalamnya terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu etos kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan dan loyalitas.

Secara umum, Etos Kerja adalah serangkaian kebiasaan baik seperti disiplin, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan kesabaran yang didasarkan pada etika yang harus dipatuhi di lingkungan kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan di atas, seorang pegawai akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan. Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etos kerja yang dimilikinya. Menurut Sinamo dalam Saleh dan Utomo (2018) menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Menurut (Faiziah and Sudarso 2023) “secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris disciple yang artinya pengikut, penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan

Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan”. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam pekerjaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Menurut (Syafirin and Nofritar 2024) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pada dasarnya pegawai yang memiliki loyalitas akan memiliki ketaatan pada peraturan. Ketaatan ini didasari pada kesadaran yang dimiliki oleh pegawai bahwa peraturan yang dibuat perusahaan disusun untuk membantu mengorganisir kelancaran jalannya pelaksanaan kerja. Kondisi ini menjadikan pegawai mampu bersikap baik dan taat tanpa adanya rasa keterpaksaan atau takut terhadap sanksi yang akan diterima apabila melanggar peraturan tersebut. Pegawai yang mempunyai loyalitas kerja yang baik maka akan memiliki hubungan dan lingkungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan. Loyalitas karyawan mengacu pada dedikasi dan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan yang tercermin dalam sikap dan tindakannya dalam bekerja. Di sisi lain, disiplin kerja mencakup kepatuhan pegawai terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, keduanya berkontribusi terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
kinerja perusahaan secara keseluruhan, disiplin kerja yang baik meningkatkan loyalitas karyawan, dan loyalitas yang tinggi mendorong disiplin yang lebih baik.  merupakan kesadaran diri pegawai yang ditunjukkan dengan loyalitas terhadap suatu perusahaan walau perusahaan dalam keadaan baik dan buruk (Ang and Edalmen 2021).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia Kota Lubuklinggau peneliti menemukan beberapa fenomena dimana Pegawai sering menunjukkan ketepatan waktu yang kurang baik, baik dalam hal memulai pekerjaan maupun menyelesaikan tugas, Struktur dan sistem kerja yang cenderung kaku membuat pegawai sulit beradaptasi dengan perubahan atau inovasi baru, Keterlambatan dalam kehadiran masih cukup sering terjadi, Beberapa pegawai masih kurang menguasai keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu, terutama terkait dengan teknologi baru atau prosedur operasi terbaru, Kedisiplinan pegawai yang rendah mencakup banyak aspek, termasuk kepatuhan terhadap SOP, penggunaan seragam, hingga pelaksanaan tugas sesuai standar, Tingkat absensi yang tidak dijelaskan secara resmi cukup tinggi, baik karena alasan pribadi atau lainnya, yang mengakibatkan beban kerja lebih berat bagi pegawai yang hadir dan menurunkan produktivitas, Struktur organisasi yang kurang mendukung pengembangan karier pegawai juga menjadi tantangan, Karena berbagai faktor, seperti beban kerja, manajemen yang kaku, kurangnya peluang pengembangan, dan rendahnya disiplin di lingkungan kerja, pegawai cenderung merasa kurang puas dengan kondisi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau**”.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang didapatkan berdasarkan hasil dari observasi di tempat penelitian PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau :



a. Etos Kerja

- 1) Karyawan tidak datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan
- 2) Karyawan mengikuti aturan, prosedur, atau sistem kerja secara kaku tanpa mempertimbangkan kondisi spesifik atau kebutuhan situasional

b. Disiplin Kerja

- 1) Keterlambatan Karyawan dalam kehadiran saat bekerja
- 2) Ketidakhadiran tanpa informasi yang jelas

c. Kinerja

- 1) Karyawan yang kurang menguasai jobdesk yang telah di berikan
- 2) Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang rendah mengenai seragam pekerjaan

d. Loyalitas

- 1) Kurangnya pelatihan, workshop, atau program pengembangan keterampilan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan
- 2) Lingkungan kerja yang penuh tekanan, kurangnya hubungan baik antar rekan kerja

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau?
- c. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau?

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

- d. Apakah loyalitas memoderasi etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau?
- e. Apakah loyalitas memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas serta mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, maka permasalahan dalam penelitian membatasi peneliti ini agar berfokus pada Variabel “Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau”.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adala sebagai berikut:

- a. Menguji apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau
- b. Menguji apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau
- c. Menguji apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau
- d. Menguji apakah loyalitas memoderasi etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau
- e. Menguji apakah loyalitas memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

1.6 Manfaat Penelitian

- a. Teoritis

Hasil dari penelian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, serta diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan terutama dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan penelitian ini juga dapat memperkuat hasil-hasil dari penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terdahulu yang berkaitan dengan etos kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel moderasi.

b. Praktis

1) Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau sebagai masukan pentingnya etos kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas.

2) Bagi Lembaga (Universitas Bina Insan)

Penelitian ini dapat meningkatkan, memperluas dan mempererat kerjasama dengan instansi pemerintah melalui penelitian yang dilakukan serta dapat memperoleh umpan balik bagi pengembangan kurikulum materi perkuliahan dan metode terkait dengan bidang ilmu yang dikembangkan.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga bagi peneliti sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan serta mencoba meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan menganalisis data sehingga mendapatkan cara pandangan yang berbeda.



2.1 Literatur

2.1.1 Etos Kerja



a. Pengertian Etos kerja

Secara etimologis, kata "etos" berasal dari bahasa Yunani yang berarti karakter atau sifat. Dalam dunia kerja, etos kerja mencerminkan semangat dan keyakinan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas mereka etos kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini. Pentingnya etos kerja tidak bisa dipandang sebelah mata. Dalam lingkungan profesional, memiliki etos kerja yang baik menjadi salah satu indikator kualitas diri seseorang. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung lebih dihargai oleh rekan-rekan mereka karena mereka dianggap bertanggung jawab dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif.

Etos kerja adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan sesuatu dengan disertai tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang dengan memiliki sikap tersebut dalam dunia kerja sangatlah penting karena mencerminkan kualitas diri seseorang, motivasi kerja mendorong seseorang untuk memilikinya juga dapat menjadi pengaruh bagi lingkungan di sekitarnya. Dengan demikian, yang dimaksud dengan etos kerja adalah seseorang yang menyadari bahwa bekerja merupakan bagian penting yang memerlukan kerja keras dan karakter yang kuat. Dalam dunia kerja, karyawan yang mempunyai etos kerja yang sangat baik sering dianggap dapat diandalkan, berdedikasi, disiplin dan dapat meningkatkan kualitas dirinya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut (Sukmayadi, Paroli, and Syaifuddin 2023) etos kerja merupakan serangkaian perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dan nilai-nilai dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap dan perilaku, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut K.H. Toto Tasmara berpendapat bahwa etos kerja merupakan seseorang dalam kepribadian, ekspresi, memandang dan meyakini sesuatu serta memberikan makna terhadap permasalahan tertentu yang mendorong untuknya bertindak secara optimal atau high perform (Ummah 2019). Jika seseorang mempunyai Etos kerja yang baik maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya sebagaimana hal itu nantinya berakhir menjadi kepuasan atau kebutuhan orang tersebut. Dengan adanya etos kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik (Mahirah and Setiani 2022). “Etos kerja adalah totalitas kepribadian mereka dan cara mereka mengekspresikan diri, melihat, percaya dan memaknai yang memotivasi mereka untuk bertindak dan mencapai filantropi yang optimal” (Aries Saputra, Sonny Subroto, and Nuril Aulia Munawaroh 2023). Etos kerja adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan sikap, dedikasi, dan nilai-nilai yang dipegang seseorang dalam konteks pekerjaan.

b. Ciri-Ciri Etos Kerja

Menurut (Putra 2020) menyebutkan, ciri-ciri etos kerja pada seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap dan perbuatannya selama bekerja yakni :

1) Kecanduan Terhadap Waktu

Apabila seorang memiliki etos kerja yang baik maka orang tersebut akan memahami akan betapa berharganya waktu yang ia gunakan. Kami menyadari bahwa setiap detik sangat penting dan tidak bisa diulang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Memiliki Moralitas Yang Bersih (Ikhlas)

Hal berkaitan dengan moral dari individu dimana hal ini harus dilakukan oleh seseorang dalam melakukan setiap pekerjaannya dengan ikhlas. Hal ini dikarenakan keikhlasan ialah suatu pertanda dimana seseorang tersebut mencintai juga menyayangi apapun kegiatan apa yang akan mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat membuat diri seseorang di dalam maupun diluar dirinya mengerjakan pekerjaan sekecil atau seberapa besarpun dengan lapang dada.

3) Memiliki Kejujuran

Tentunya kejujuran ini tidak dapat dipengaruhi oleh orang luar, melainkan terdapat pada diri seseorang, dan kejujuran ini menjadi salah satu ciri yang wajib dimiliki oleh seseorang apalagi sebagai divisi dalam suatu perusahaan

4) Memiliki Komitmen

Komitmen merupakan suatu keyakinan yang kuat dan kokoh pada diri seseorang sehingga tidak mudah digoyahkan oleh pengaruh luar. Tentunya komitmen ini dapat menjadi tekad dan keyakinan seseorang yang dapat melahirkan suatu vitalitas yang penuh gairah dalam melakukan pekerjaannya.

5) Kuat Pendirian (Konsisten)

Konsisten adalah dapat mengikuti prinsip, pantang menyerah, dan mengendalikan diri serta mengendalikan emosi secara efektif, meskipun menghadapi resiko yang dapat membahayakan diri sendiri.

Pada dasarnya ada beberapa penyebab etos kerja masyarakat Indonesia diantaranya :

- 1) Banyaknya pekerja yang hanya lulusan SD, SMP dan SLTADi negara Indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga kerja yang hanya lulusan SD. Indonesia masih berada di titik rendah,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yaitu sulit bersaing dengan Negara lain. Menghadapi sebuah persoalan yang besar yang dari tahun ke tahun tak pernah terselesaikan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan

- 2) Mutunya kurang dari standar sudah lumrah di dengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan Indonesia selalu dipandang memiliki SDM yang rendah yakni karena penduduk Indonesia yang memiliki etos kerja yang rendah. Namun mengapa di zaman yang semakin modern ini SDM Indonesia dipandang memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja masyarakat bangsa Indonesia sangat ditentukan oleh perubahan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Selain itu, masyarakat Indonesia terdiri dari berbagai ragam etnis dan suku bangsa yang tersebar diseluruh nusantara.
- 3) Budaya buruknya etos kerja di Indonesia terlihat dari bidang birokrasi, dimana untuk duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos kerja yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari pada prestasi, pelayanan publik dan produktivitas.
- 4) Sejarah bangsa Indonesia pada masa dahulu nenek moyang masyarakat Indonesia sesungguhnya merupakan orang yang sangat ulet dan rajin serta terampil. Namun pada era berikutnya etos kerja masyarakat Indonesia mengalami kemunduran. Hal ini salah satunya disebabkan oleh keberadaan sumber daya alam Indonesia yang melimpah ruah dan keadaan iklim yang memiliki hanya duamusim yaitu musim hujan dan musim kemarau menimbulkan masyarakat Indonesia tidak perlu bekerja keras dalam pemenuhan kehidupannya. Namun dikarenakan etos kerja yang kurang baik mengakibatkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Indonesia sampai saat ini masih menjadi negara yang berkembang

- 5) Serta pemerintah kebijakan yang diambil dalam melayani kebutuhan masyarakat masih jauh dari optimum. Setiap individu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Fasilitas hidup yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas pegawai yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan lainnya dalam meningkatkan kualitas dan transparansi dalam melayani kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat

c. Faktor-Faktor Etos Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya (Andri Wibowo et al. 2023).

1) Agama

Suatu ajaran dimana di dalamnya terkandung nilai yang bisa memberikan pengaruh akan pola kehidupan bagi yang menganut ialah nilai agama. Tidak heran, ketika mereka mengamalkan agama yang mereka anut dengan itikad baik, pemikiran, tindakan, dan tindakan mereka dapat menjadi ruh dari aktivitas mereka sehari-hari.

2) Budaya

Suatu budaya yang dijadikan pedoman masyarakat yang bersangkutan dapat. Contoh semangat budaya antara lain spiritualitas, tekad, disiplin, dan kerja sama tim, yang juga dikenal sebagai etos kerja. Apabila seseorang menjunjung tinggi nilai kebudayaannya maka orang tersebut juga mempunyai etos kerja yang tinggi pula dan begitu pula sebaliknya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidak struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada kehidupan yang akan datang.

4) Kondisi Lingkungan dan Geografis

Moral yang dimiliki individu juga bisa disebabkan karena suatu kondisi lingkungan dimana individu itu tinggal, karena orang dapat melakukan bisnis, mengelola, mengklaim keuntungan, dan mengundang migran untuk bekerja di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Hal yang memberikan pengaruh yang begitu besar untuk etos kerja ialah sumber daya manusia dimana apabila tingkat pendidikan individu makin tinggi maka etos kerja yang dimiliki pun juga tinggi. Oleh karena itu, peningkatan bakat dapat menyebabkan seseorang memiliki pandangan etis yang rajin.

6) Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi juga berpengaruh terhadap etos kerja, dimana kemampuan dalam memberikan insentif bagi seseorang dalam bekerja keras akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja dalam merasakan hasil kerja kerasnya.

7) Motivasi intrinsik individu

Keyakinan ini menjadi dasar motivasi untuk bertindak, karena etos kerja adalah sikap yang diyakini seseorang. Apabila individu memiliki motivasi yang makin tinggi dalam bekerja maka etos kerjanya pun akan makin baik, baik di luar dirinya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebagai lingkungan maupun di dalam yang disebut motivasi

esensial

d. Indikator Etos

Salamun



gunakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”

1) Kerja Keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifatmabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang dilakukan dengan baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6) Tekun



Tekun berarti keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu (Riska Ayu Pramesthi 2020).

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, termasuk ketepatan waktu, kehadiran, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan. Kinerja pegawai, di sisi lain mencakup sejauh mana pegawai dapat memenuhi atau melampaui harapan dalam melaksanakan tugas mereka. Kinerja pegawai adalah ukuran seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta sikap dan perilaku dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Kinerja yang baik sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena dapat mempengaruhi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

produktivitas, efisiensi, dan reputasi perusahaan di pasar. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan mengabaikan seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan salah satu persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan, norma, dan etika yang berlaku di suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran, ketaatan, dan komitmen seseorang dalam mencapai tujuan bersama. Menurut (Syafirin and Nofritar 2024) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri lewat sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas karyawan tersebut dan disiplin kerja harus dibangun pada setiap karyawan mulai dari dini. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul (Bawelle and Sepang 2016)

Disiplin kerja adalah merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Suryadi and Karyono 2022). disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sukmayadi, Paroli, and Syaifuddin 2023).

b. Tujuan Disiplin Kerja

Secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan antara lain (Khaeruman 2021) :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 3) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 5) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 6) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah (Hasibuan dalam Khaeruman 2021)

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua Pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
- 3) Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan Pegawai/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Seorang pegawai/karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.



Menurut (Betty, Ahmad, and Ahmad 2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan disiplin kerja karyawan tersebut.

d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan dalam Khaeruman et al. 2021) :

- 1) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Mematuhi peraturan perusahaan, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 3) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
- 4) Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Kurniadi bahwa terdapat beberapa indikator-indikator disiplin kerja adalah ;

- 1) Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja
- 2) Kepatuhan pada perintah dan peraturan yang telah ditentukan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Bekerja dengan penuh tanggungjawab dan rasa jujur
- 5) Menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan kantor dengan hati-hati

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6) Bertingkah laku yang sopan

7) Berpakaian sopan dan tanda pengenal instansi

Husein (2017) menyatakan bahwa seseorang pegawai dipercaya melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja bila melaksanakan hal-hal menjadi berikut: Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya: (Hasibuan, 2017:194-198)

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Khaeruman 2021). Sementara menurut (Engkus and Pramadista 2022) mengungkapkan bahwa: “Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

konkrit dan dapat diukur melalui perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya seseorang dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya, dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. karyawan dapat berkerja dengan baik apabila mempunyai pekerjaan yang cukup sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Tamba, Anjelika Wulan (2018), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Aries Saputra, 2023) kinerja adalah sejauh mana seorang individu telah bertindak atas namanya dalam menerapkan strategi organisasi, dan dalam mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran individu dan dalam menunjukkan kompetensi yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting bagi organisasi. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Marentek, Pio, and Tatimu 2021).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Suryadi and Pramadista 2022) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa Faktor, adapun faktor faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Sasaran yaitu rumusan sasaran yang jelas dari perusahaan kepada karyawan berkaitan dengan pencapaian yang diharapkan
- 2) Standar yaitu ukuran keberhasilan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk karyawan.
- 3) Umpan balik yaitu informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya upaya untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan
- 4) Peluang yaitu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk melakukan tugas dasar agar mencapai sasaran
- 5) Sarana yaitu perusahaan menyediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya
- 6) Kompetensi yaitu pelatihan yang efektif dengan belajar bagaimana melakukan sesuatu
- 7) Motivasi yaitu alasan karyawan untuk bekerja, karyawan harus mampu menjawab pertanyaan “ mengapa harus melakukan pekerjaan ini ”

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut (Suryadi and Karyono 2022) sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari kesan perwakilan dari sifat pekerjaan yang disampaikan dan kesempurnaan tugas pada kemampuan dan kapasitas pekerja.
- 2) Kuantitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kuantitas yang dimaksud adalah kuantitas yang dibuat dikomunikasikan dalam kata-kata seperti jumlah unit, jumlah siklus gerak, dan lain-lain.

3) Ketepatan

Ketepatan waktu adalah tingkat gerakan yang diselesaikan menuju awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari tujuan pengorganisasian dengan hasil yang menghasilkan dan memperkuat waktu yang tersedia untuk latihan yang berbeda.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya manusia (tenaga kerja, uang, inovasi, dan komponen yang tidak dimurnikan) yang diperluas sepenuhnya dengan maksud memperluas efek samping dari setiap unit dalam pemanfaatan aset.

5) Kemandirian

Kemerdekaan adalah tingkat seorang yang benar-benar mau melakukan kapasitas kerjanya yang ditunjukkan dengan tanggung jawab pekerjaan. Kebebasan juga merupakan tingkat di mana karyawan memiliki jaminan untuk bekerja dengan kantor dan kewajiban pekerja di tempat kerja

2.1.4 Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, Loyalitas kerja melibatkan berbagai bentuk komitmen anggota terhadap penggunaan tenaga, pikiran, dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Syafri and Nofritar 2024) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung-jawab.

Loyalitas merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut (Citra and Fahmi 2019) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Loyalitas pun dapat diartikan sebagai tekad serta kemampuan seseorang agar dapat mengikuti seluruh peraturan dengan penuh rasa tanggung jawab, dan ketika sedang melakukan pekerjaan atau tugas harus menunjukkan kemampuan yang tertanam dalam diri dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari (Yasmine and Fanji 2024).

Dari beberapa kesimpulan di atas dapat kita simpulkan bahwa loyalitas merupakan suatu ikatan antara seorang karyawan dengan suatu perusahaan. Ikatan ini memberikan karyawan rasa komitmen pribadi untuk mengikuti aturan, melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, dan mendukung integritas dan tanggung jawab tingkat tinggi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Faktor-Faktor Loyalitas

Menurut Noor Rachmayani (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan sebagai berikut :

- 1) Faktor Rasional : menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
- 2) Faktor Emosional : menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
- 3) Faktor Kepribadian : menyangkut sifat, karakter, temperamen yang dimiliki oleh karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas menurut (Saydam dalam Suhardi, 2021), adalah:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan.
Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 2) Bertanggung jawab
Bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- 3) Pengabdian
Pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- 4) Kejujuran

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Efisiensi dan efektivitas

Loyalitas terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjaannya dipenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Steers dan Porter, dalam Kusumo menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu (Klobor et al., 2022):

- 1) Karakteristik Pribadi Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan balik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki
- 2) Karakteristik Pekerjaan Berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik Desain Perusahaan Dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan.
- 4) Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

c. Indikator-Indikator Loyalitas

Menurut (Engkus and Pramadista 2022) dimensi dan indikator loyalitas sebagai berikut :

- 1) Ketaatan dan kepatuhan
Kesanggupan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan serta tidak melanggar peraturan tersebut. Ciri-ciri karyawan yang taat adalah menaati perintah yang telah diberikan, bekerja sesuai jam kerja, memberikan pelayanan yang maksimal.
- 2) Tanggung jawab
Kesanggupan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu. Ciri-ciri karyawan yang memiliki tanggung jawab adalah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, berada ditempat kerja pada jam kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang sesuai dengan aturan, mengutamakan kepentingan perusahaan. Jika melempar kesalahan kepada orang lain mempunyai tanggung jawab untuk menanggung resiko yang diperbuat, menjaga rahasia perusahaan.

3) Pengabdian

Kesediaan karyawan dalam mencurahkan segala pikiran tenaga untuk kemajuan perusahaan.

4) Kejujuran

Kesinambungan antara perilaku karyawan dengan yang diucapkan, ciri-ciri karyawan jujur adalah melakukan tugas sesuai dengan aturan, tidak melakukan penyelewengan, melaporkan hasil yang sesuai dengan kenyataan kepada atasan.

2.2 Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Engkus, Angga Pramadista, 2022	Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Desa Se Kecamatan Kadudampit (Engkus and Pramadista 2022)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Desa se Kecamatan Kadudampit. Selain itu secara parsial loyalitas juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Desa se Kecamatan Kadudampit. Berdasarkan hasil penelitian melalui uji hipotesis dapat disimpulkan secara simultan kompetensi dan loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh tersebut berdasarkan koefisien determinasi sebesar 24,7% dan sisanya dipengaruhi


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
				oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.
2	Indra Syafrin, Nofritar, 2024	Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang (Syafrin And Nofritar 2024)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, kontribusi variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja
3	Suryadi, Karyono, 2022	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap	Kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan Uji T secara parsial dan menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

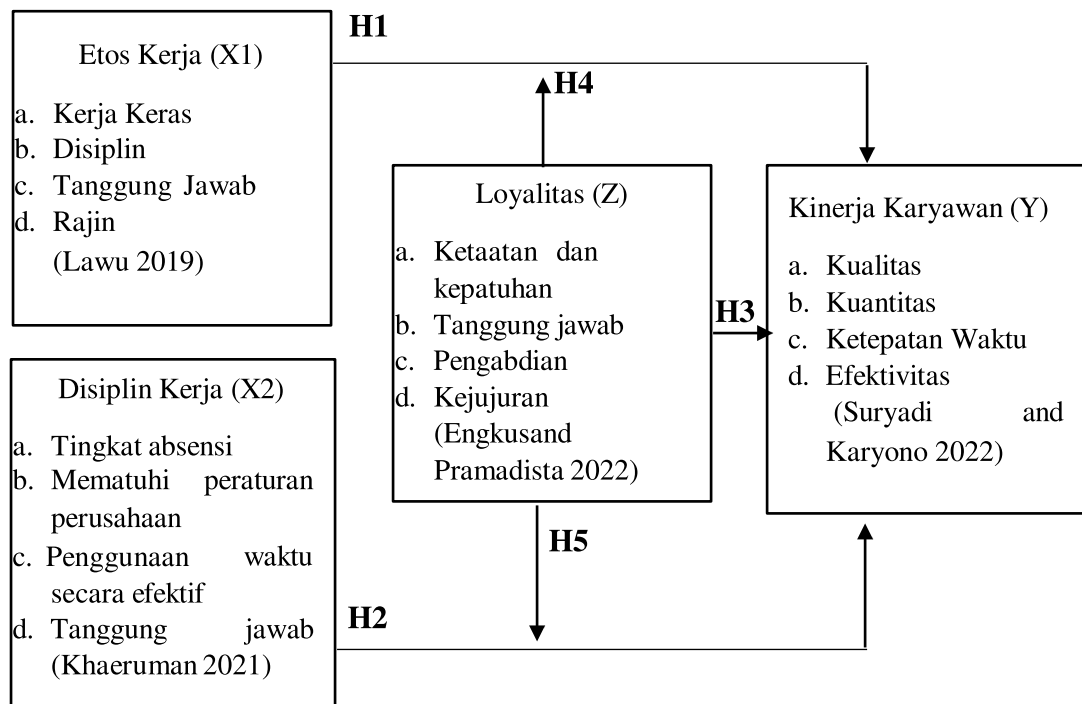
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian DieiCasting) (Suryadi and Karyono 2022)		psitif dan signifikan terhadap kinerja dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia
4	R. Rudi ALHEMPI, La Onu La OLA, Akhmad JUNAIDI, Sahlan, SATRIADI, Bambang SUPENO, Endri ENDRI, 2024	<i>Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation</i> (Alhempi et al. 2024)	Kuantitatif	<i>The result showed the influence of variable leadership and motivation is a positive and significant effect on employee performance directly. The leadership directly had a positive influence but insignificantly on employee performance. Motivation has a positive direct and significant influence on employee performance. In a while, leadership and motivation with work discipline as an intervening variable, indirect has a positive influence but is insignificant to employee performance in PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru.</i>
5	Javed Octovianus Sipahelut, Anita Erari, Maman Rumanta, 2021	<i>The Influence of Work Discipline, Work Ethos and Work Environment on Employee Work Achievement:</i>	Kuantitatif	<i>The results of the analysis show that work discipline has a significant positive effect on employee work performance, the higher the level of employee discipline, the higher the work</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		Lessons from Local Organizational in an Emerging Country (Sipahelut, Erari, and Rumanta 2021)	PDF	performance. Work ethic has a significant positive effect on employee work performance, the better the work ethic of the employee, the better the work performance. The work environment has a significant positive effect on employee work performance, the better the work environment, the better the employee's work performance.

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

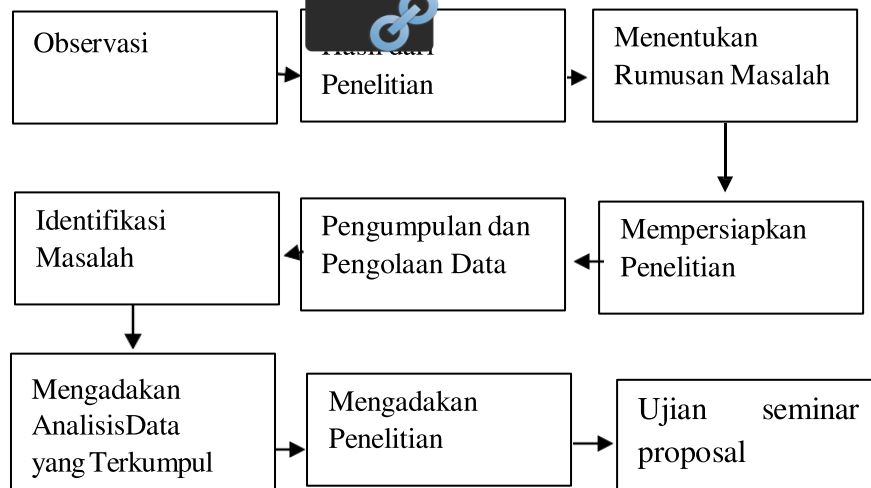
2.4 Hipotesis

Adapun di duga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 Diduga adanya pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau.
- H2 Diduga adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau.
- H3 Diduga adanya pengaruh signifikan Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau
- H4 Diduga adanya pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau dimoderasi Loyalitas
- H5 Diduga adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau dimoderasi loyalitas

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini yaitu, desain penelitian asosiatif yang mana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh, hubungan, dan untuk menguji hipotesis. Untuk menyelesaikan penelitian ini, pertama Peneliti melakukan observasi untuk mengamati fenomena-fenomena masalah yang ada. Setelah melakukan observasi, Penelitian mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi dan membatasi masalah penelitian agar tidak meluas dari masalah yang akan diteliti. Setelah itu, Peneliti membuat kerangka pemikiran yang berisikan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti.

Kemudian Peneliti membuat hipotesis atau dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat. Lalu berikutnya, Peneliti menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dilakukan. Serta dilanjutkan membuat atau menyusun jadwal kapan waktu dilaksanakan penelitian dan semua tahapan ini selesai Peneliti melakukan bimbingan dengan pembimbing untuk mendapatkan arahan dan petunjuk agar dapat terlaksana sesuai rencana yang kemudian disetujui untuk ujian seminar proposal skripsi.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel Independent dalam penelitian ini adalah etos kerja (X1)
- 2) Variabel Independent dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X2)
- 3) Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)
- 4) Variabel Moderasi dalam penelitian ini adalah loyalitas (Z)

b. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, biasanya berisi definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan, dan penilaian alat ukur. (Syofian, 2017) Penjelasan definisi operasional dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Etos Kerja (X1)	Etos Kerja adalah serangkaian kebiasaan baik seperti disiplin, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan kesabaran yang didasarkan pada etika yang harus dipatuhi di lingkungan kerja. (Lawu, 2019)	a. Kerja Keras b. Disiplin c. Tanggung Jawab d. Rajin (Lawu, 2019)	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap dan	a. Tingkat absensi b. Mematuhi	<i>Likert</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		Operasional		
		perilaku individu dalam melaksanakan tugas jawabannya sesuai dengan aturan, norma, dan etika yang berlaku di suatu organisasi. (Khaeruman, 2021)	peraturan perusahaan c. Penggunaan waktu secara efektif d. Tanggung jawab (Khaeruman, 2021)	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya seseorang dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya, dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. (Suryadi & Karyono, 2022)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas (Suryadi & Karyono, 2022)	<i>Likert</i>
4	Loyalitas (Z)	Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. (Engkus & Pramadista, 2022)	a. Ketaatan dan kepatuhan b. Tanggung jawab c. Pengabdian d. Kejujuran (Engkus & Pramadista, 2022)	<i>Likert</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang dimaksud dengan populasi di sini ialah tidak hanya terpaku pada makhluk hidup, akan tetapi juga semua obyek penelitian yang dapat diteliti. Populasi tak hanya meliputi jumlah obyek yang diteliti, akan tetapi meliputi semua karakteristik serta sifat- sifat yang dimiliki obyek tersebut (Rimbano et al. 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili (Rimbano et al. 2022). Diketahui jumlah populasi karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau adalah 50 karyawan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh yang dimana menggunakan total keseluruhan dari populasi yaitu 50 karyawan.

3.4 Sumber Data

Sumber data penelitian ada 2 yaitu sebagai berikut (Rimbano, et al 2022) :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh 68 peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang sering digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus *focus group discussion* (FGD) dan penyebaran kuesioner (Rimbano, et al 2022).

- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain (Rimbano, et al 2022).

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari data primer (pengumpulan data kuisisioner) dan data sekunder (referensi buku/ jurnal/ artikel/ profil sejarah dan gambaran umum tempat penelitian dan lain sebagainya) (Rimbano, et al 2022).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diantaranya sebagai berikut (Rimbano, et al 2022):

- a. Observasi, yaitu kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi obyek penelitian tersebut (Rimbano, et al 2022).
- b. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuisisioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian (Rimbano, et al 2022).
- c. Dokumentasi, adalah pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, surat kabar, notulen rapat, prasasti, agenda dan lain sebagainya. Teknik pengumpulan ini digunakan dalam rangka mendukung teori dan data yang diperoleh baik melalui observasi maupun kuisisioner (Rimbano, et al 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data. Pengumpulan data melalui teknik observasi, angket kuisisioner, dan data sekunder.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini sumber data yang digunakan yakni sumber data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner secara online yang berisikan pertanyaan yang berhubungan penelitian. Data yang telah didapatkan akan diolah sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan awal peneliti. Kuesioner pada penelitian yang dilakukan menggunakan skala Likert yakni penggunaan empat skor yang akan diberikan masing-masing skor terendah 1 dan tertinggi adalah 5. Pilihan jawaban dari sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Interval yang digunakan dalam menentukan batasan nilai adalah (Rimbano, et al 2022):

Tabel 3.3 Alternatif dan Skor Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.4 Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Etos Kerja (X1)	a. Kerja Keras	3
		b. Disiplin	3
		c. Tanggung Jawab	3
		d. Rajin	3

(Lawu, 2019)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2	Disiplin Kerja (X2)		a. Tingkat absensi b. Mematuhi peraturan perusahaan c. Penggunaan waktu secara efektif d. Tanggung jawab (Khaeruman, 2021)	3 3 3 3
3	Kinerja Karyawan (Y)		a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas (Suryadi & Karyono, 2022)	3 3 3 3
4	Loyalitas (Z)		a. Ketaatan dan kepatuhan b. Tanggung jawab c. Pengabdian d. Kejujuran (Engkus and Pramadista 2022)	3 3 3 3

48

Data yang telah terkumpul nantinya akan dianalisis menggunakan model persamaan struktural berbasis *Partial Least Square* (PLS). *Software SmartPLS 3.0* digunakan untuk membantu menganalisis hubungan antar variabel laten. Keutamaan dari teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) ini antara lain, sebagai berikut:

- a. Dapat dijalankan pada sampel kecil
- b. Tidak mensyaratkan data terdistribusi normal
- c. Informasi yang dihasilkan efisien dan mudah untuk diinterpretasikan terutama pada model yang kompleks atau hipotesis model
- d. Jenis permodelan tergolong model prediksi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) 3.7 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas *Outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi melalui validasi *convergen* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikan dari indikator konstruk tersebut dalam (Imam Ghazali, 2015).

Rule of Thumb nilai loading factor pada model pengukuran *outer model* yang digunakan untuk menilai *validity convergen* yaitu dengan nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup, jika dalam penelitian terdapat nilai *loading factor* kurang dari 0.5 dan tidak signifikan maka indikator tersebut dikeluarkan dari model (membuang indikator) (Imam Ghazali, 2015).

Para ahli lain berpendapat, bahwa nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan demikian, *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan prestasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

Hal ini menunjukkan bahwa *Outer Model* mendefinisikan bahwa bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Validitas konvergen (*Convergen Validity*)

Validitas konvergen (*Convergen Validity*) digunakan untuk menunjukkan tingkat keterkaitan/pengukuran berkorelasi positif dengan indikator/pengukuran lain untuk konstruk yang sama. Indikator indikator sebuah konstruk reflektif diperlakukan sebagai pendekatan alternatif untuk mengukur konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, dapat menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted* (AVE) (Mahfud Sholihin, 2021). Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana: λ_i = *factor loading*

F = *factor variance*

θ_{ii} = *error variance*

Average Variance Extracted (AVE) harus > 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015). Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur variabel yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris sebuah penelitian nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0.4. Dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

demikian, *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop).

Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan prestasi indikator dalam mengungkap variasi yang ada dalam indikator.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminan Validity*)

Validitas Diskriminan (*Discriminan Validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus 0.70. Cara lain membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk model. *Discriminan validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981) dalam (Imam Ghazali, 2015). Berikut ini formula untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

Dimana: $\lambda_i = \text{factor loading}$

$F = \text{factor variance}$

$\theta_{ii} = \text{error variance}$

Cross loading merupakan pendekatan yang pertama kali digunakan dalam menilai *validitas diskriminant* indikator-indikator. Secara spesifik, loading sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar daripada loading terhadap konstruk (disebut sebagai *cross-loadings*). Cara terbaik untuk menilai dan melaporkan *cross-loadings* adalah dengan sebuah tabel dengan baris untuk indikator-indikator dan kolom untuk konstruk/variabel laten. Dalam hal ini jika nilai *cross loading* diatas 0,70 maka dikategorikan valid.

Protected by PDF Anti-Copy Free

3.8 Uji Reliabilitas (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dalam suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon Goldsteint's*. *Cronbac's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6-0.7 masih bisa diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. *Composite Reliability* disebut juga dengan *Dilon Goldstein's* dapat dihitung dengan menggunakan rumus yang di kembangkan oleh (Werts, Linn dan Joreskog 1974) dalam (Imam Ghozali, 2015). Berikut untuk mengukur *Composite Reliability*:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \epsilon_i}$$

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's Alpha* dapat di lakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'})}{Pq + \sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq'})} \times \frac{Pq}{Pq - 1}$$

Dimana: Pq = Jumlah indikator atau *manifest* variabel

q = Blok indikator

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Dibandingkan dengan *cronbach alpha*, ukuran ini mengasumsikan bahwa ekuevalen antar pengukuran dengan asumsi semua semua indikator berbobot yang sama. Sehingga, *cronbach alpha* cenderung *undes estimate*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dan asumsi estimasi parameter adalah akurat (Chin 1998, 2010b) dalam (Ghozali, 2015). Ringkasan *rule of thumb* uji validitas dan reliabilitas konstruk dengan indikator refleksi sebagai berikut :

Tabel 3.5 Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Outer Model

Validitas	Parameter	Rule Of Thumb
dan		
Reabilitas		
	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 Untuk <i>Confirmatory Research</i> • 0.60 untuk <i>Exploratory Research</i>
Validitas		
Konvergen	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>Confirmatory Research</i> • > 0.50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Exploratory Research</i>
	<i>Cross loading</i>	> 0.70 untuk setiap variable
Validitas		
Diskriminant		Akar kuadrat AVE > Korelasi antar konstruk laten
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> • 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory</i>
Reabilitas		

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Reserach



- > 0.70 untuk *Confirmatory Research*
- $0.60-0.70$ masih dapat diterima untuk *Exploratory Reserach*

3.9 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel laten dengan perhitungan *boots trapping*. Evaluasinya dengan melihat kriteria nilai *R-Squares* dan nilai signifikansi (Rahmad Solling Hamid, 2019). Dalam menilai model ini dimulai dengan melihat nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasilnya akan merepresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang di jelaskan oleh model (Imam Ghozali, 2015).

Tabel 3.6 Ringkasan *Rule Of Thumb* Evaluasi *Inner Model*

Kriteria	<i>Rule Of Thumb</i>
<i>R-Squares</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0.76, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Chin 1998) • 0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Exploratory Reserach</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.10 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau tepatnya yang beralamat di Jl. Kalimantan, Pasar Permiri, Kecamatan Lubuklinggau Barat II, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31613.

b. Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan direncanakan berlangsung selama ±5 (Lima) bulan, mulai dari bulan September 2024 sampai dengan Januari 2025, dengan alokasi waktu sebagai berikut:

Tabel 3.7 Waktu Penelitian

		Waktu Kegiatan																			
<u>NO</u>	<u>Jenis Kegiatan</u>	<u>Sep 2024</u>				<u>Okt 2024</u>				<u>Nov 2024</u>				<u>Des 2024</u>				<u>Jan 2025</u>			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul Proposal	■	■	■	■																
2.	Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
3.	Pengajuan Proposal									■	■	■	■								
4.	Ujian Seminar Proposal													■							
5.	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
6.	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7.	Bimbingan Skripsi																			■	■
8.	Ujian Skripsi																				■

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT Kereta Api Indonesia (KAI) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkeretaapian dan menyediakan layanan transportasi umum dengan kereta api di Indonesia, Stasiun Kereta Api Indonesia (KAI) Kota Lubuklinggau adalah stasiun kereta api kelas I yang terletak di Pasar Permiring, Lubuklinggau Barat II, Lubuklinggau. Awal mula pembangunan jalur kereta api di Sumatera Selatan dimulai pada tahun 1914 dari Kertapati menuju Prabumulih. Jalur ini bertujuan untuk mendukung kegiatan ekonomi, terutama industri pertanian dan penambangan batu bara. Pada tahun 1917, pembangunan rel kereta api diperpanjang dari Palembang hingga Lubuklinggau, dan pada tahun 1933, jalur ini resmi diperpanjang hingga Stasiun Lubuklinggau.

Adapun visi dan misi PT Kereta Api Indonesia (KAI) Kota Lubuklinggau:

a. Visi

Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia

b. Misi

1. Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan
2. Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi
3. Untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.1.2 Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang berjumlah 50. Dari ini karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari variabel-variabel penelitian ini. Sehingga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui melalui, karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Rincian Data Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Kuesioner yang disebar	50	100%
2	Kuesioner yang kembali	50	100%
	Kuesioner yang tidak kembali	0	0

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 50 kuesioner yang disebar, terdapat 50 kuesioner yang dikembalikan. Berarti semua kuesioner sesuai dengan sampel pada penelitian dan sudah cukup untuk melakukan penelitian.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	43	90%
2	Perempuan	7	10%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang atau sebesar 90% dan responden perempuan sebanyak 7 orang atau sebesar 10%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Gambaran responden berdasarkan pekerjaan responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Posisi	Jumlah Responden	Persentase
1	Karyawan	50	95%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pekerjaan responden sepenuhnya adalah pegawai.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Gambaran responden berdasarkan umur responden dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	20 – 35 Tahun	46	95%
2	35 – 50 Tahun	4	5%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa usia responden paling banyak dibawah 35 tahun sebesar 95%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1 – 2 Tahun	44	95%
2	3 – 5 Tahun	6	5%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil olah data tahun 2025

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden paling banyak dibawah 1 sampai 2 tahun sebesar 95%.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menginterpretasikan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan variabel Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Moderasi Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau,

Berdasarkan data jawaban yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri

dari 50 orang responden jawaban.

a. Frekuensi Jawaban Kerja (X1)

Untuk mengetahui masing – masing jawaban pertanyaan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban dihitung dengan menggunakan program *Partial Least Square (PLS)*. *Software SmartPLS 3.0*, dan untuk masing – masing jawaban responden di beri skor berdasarkan tabel skala likert sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tabel skala likert alternatif dan skor jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (ST)	5

Tabel 4.7 Pernyataan 1 Saya selalu berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	32	64.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	0	0.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.7 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya selalu berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan., sebanyak 32 responden (64.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.8 Pernyataan 2 Saya merasa puas jika pekerjaan saya dilakukan dengan usaha yang keras dan penuh dedikasi.

No	Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	29	58.0%
2	Setuju	19	38.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.8 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa puas jika pekerjaan saya dilakukan dengan usaha yang keras dan penuh dedikasi, sebanyak 29 responden (58.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden (38.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.9 Pernyataan 3 Saya tidak mudah menyerah meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Disiplin

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	30	60.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.9 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya tidak mudah menyerah meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Disiplin, sebanyak 30 responden (60.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.10 Pernyataan 4 Saya selalu datang tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan sebelum selesai

No	Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	27	54.0%
2	Setuju	23	46.0%
3	Cukup Setuju	0	0.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.10 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya selalu datang tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan sebelum selesai, sebanyak 27 responden (54.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (46.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.11 Pernyataan 5 Saya mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku di tempat kerja dengan konsisten

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	32	64.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.11 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku di tempat kerja dengan konsisten, sebanyak 32 responden (64%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.12 Pernyataan 6 Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	31	62.0%
2	Setuju	17	34.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.12 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, sebanyak 31 responden (62%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden (34%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.13 Pernyataan 7 Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan, baik itu berhasil maupun tidak

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	26	52.0%
2	Setuju	20	40.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.13 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan, baik itu berhasil maupun tidak, sebanyak 26 responden (52%) menyatakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sangat setuju, sebanyak 20 responden (40%) yang menyatakan setuju, sebanyak 8 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.14 Pernyataan 8 Saya selalu berusaha mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.14 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya selalu berusaha mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.15 Pernyataan 9 Saya merasa penting untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas kepada perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	26	52.0%
2	Setuju	20	40.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.15 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa penting untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas kepada perusahaan, sebanyak 26 responden (52.0%) menyatakan sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sebanyak 20 responden (40.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.16 Pernyataan 10 Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunggu arahan lebih lanjut

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	20	40.0%
2	Setuju	26	52.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	2.3%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.16 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunggu arahan lebih lanjut, sebanyak 20 responden (40%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden (52%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 1 responden (2.3%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.17 Pernyataan 11 Saya tidak mudah menunda pekerjaan yang harus diselesaikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	31	62.0%
2	Setuju	17	34.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.17 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya tidak mudah menunda pekerjaan yang harus diselesaikan, sebanyak 31 responden (62.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden (34.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan sangat setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.18 Pernyataan 12 Saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	6	12.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.18 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (12%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

b. Frekuensi Jawaban Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.19 Pernyataan 1 Saya hampir tidak pernah bolos tanpa alasan yang dapat diterima

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	26	52.0%
2	Setuju	20	40.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.19 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya hampir

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak pernah bolos tanpa alasan yang dapat diterima, sebanyak 26 responden (52%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (40.0%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang merasa cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.20 Pernyataan 2 Kehadiran saya senantiasa menjadi fokus utama dalam aktivitas sehari-hari

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	6	12.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.20 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Kehadiran saya senantiasa menjadi fokus utama dalam aktivitas sehari-hari, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (12%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.21 Pernyataan 3 Absen dapat mengurangi peluang saya untuk memperoleh penghargaan atau kenaikan jabatan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	20	40.0%
2	Setuju	26	52.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	2.3%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.21 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Absen dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengurangi peluang saya untuk memperoleh penghargaan atau kenaikan jabatan. Sebanyak 20 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (52%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 1 responden (2.3%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.22 Pernyataan 4 Saya menganggap penting untuk mengikuti aturan perusahaan guna menciptakan suasana kerja yang kondusif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.22 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya menganggap penting untuk mengikuti aturan perusahaan guna menciptakan suasana kerja yang kondusif, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.23 Pernyataan 5 Saya selalu berusaha mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	27	54.0%
2	Setuju	23	46.0%
3	Cukup Setuju	0	0.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.23 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya selalu berusaha mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan., sebanyak 25 responden (54.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (46.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.24 Pernyataan 6 Kebijakan perusahaan dirancang untuk menjaga kepentingan seluruh karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	25	50.0%
2	Setuju	24	48.0%
3	Cukup Setuju	1	2.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.24 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Kebijakan perusahaan dirancang untuk menjaga kepentingan seluruh karyawan, sebanyak 25 responden (50%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (48%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.25 Pernyataan 7 Saya memprioritaskan tugas yang lebih utama sebelum menyelesaikan tugas yang kurang mendesak

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.25 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya memprioritaskan tugas yang lebih utama sebelum menyelesaikan tugas yang kurang mendesak, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.26 Pernyataan 8 Saya merasa bahwa dapat menggunakan waktu yang ada secara efisien untuk mencapai hasil yang optimal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	6	12.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.26 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa bahwa dapat menggunakan waktu yang ada secara efisien untuk mencapai hasil yang optimal, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (12%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.27 Pernyataan 9 Saya kerap menghadapi masalah dalam menyelesaikan tugas karena tidak mengelola waktu dengan baik.

No	Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	20	40.0%
2	Setuju	26	52.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	2.3%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.27 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya kerap menghadapi masalah dalam menyelesaikan tugas karena tidak mengelola waktu dengan baik., sebanyak 20 responden (40%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden (52%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 1 responden (2.3%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.28 Pernyataan 10 Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	26	52.0%
2	Setuju	20	40.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.28 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, sebanyak 26 responden (52%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (40%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.29 Pernyataan 11 Saya memastikan pekerjaan saya tuntas dengan mutu yang optimal

No	Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	25	50.0%
2	Setuju	24	48.0%
3	Cukup Setuju	1	2.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.29 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya memastikan pekerjaan saya tuntas dengan mutu yang optimal, sebanyak 25 responden (50%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (48%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.30 Pernyataan 12 Pengawasan dan penilaian kinerja dilakukan secara terbuka untuk memastikan bahwa tanggung jawab atas kinerja dilaksanakan dengan optimal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.30 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Pengawasan dan penilaian kinerja dilakukan secara terbuka untuk memastikan bahwa tanggung jawab atas kinerja dilaksanakan dengan optimal, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 18 responden (36%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

c. Frekuensi Jawaban Loyalitas (Z)

Tabel 4.31 Pernyataan 1 Saya merasa puas dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	34	64.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	0	0.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.31 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa puas dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, sebanyak 34 responden (64%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.32 2 Pernyataan Saya percaya bahwa perusahaan mendengarkan masukan dan keluhan karyawan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	32	64.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.32 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya percaya bahwa perusahaan mendengarkan masukan dan keluhan karyawan., sebanyak 32 responden (64.0%) menyatakan sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sebanyak 16 responden (32.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4.0%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.33 Pernyataan 3 Saya merasa bahwa kebutuhan dan harapan saya sebagai karyawan diperhatikan dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	30	60.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.33 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa bahwa kebutuhan dan harapan saya sebagai karyawan diperhatikan dengan baik, sebanyak 30 responden (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.34 Pernyataan 4 Saya selalu berusaha untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan saya dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	32	64.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.34 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya selalu berusaha untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan saya dengan baik, sebanyak 32 responden (64%) menyatakan sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.35 Pernyataan 5 Saya merasa bahwa saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	32	64.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	0	0.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.35 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa bahwa saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sebanyak 32 responden (64.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.36 Pernyataan 6 Saya sangat memperhatikan kualitas hasil kerja yang saya buat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	29	58.0%
2	Setuju	19	38.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.36 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya sangat memperhatikan kualitas hasil kerja yang saya buat, sebanyak 29

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden (58.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden (38.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang merasa cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.37 Pernyataan 7 Saya berusaha bekerja sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	30	60.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.37 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya berusaha bekerja sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang baik, sebanyak 30 responden (60.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.38 Pernyataan 8 Saya merasa berkontribusi secara aktif dalam program pengabdian yang saya lakukan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	27	54.0%
2	Setuju	23	46.0%
3	Cukup Setuju	0	0.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.38 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa berkontribusi secara aktif dalam program pengabdian yang saya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

lakukan, sebanyak 27 responden (54.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (46.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.39 Pernyataan 9 Saya merasa pekerjaan saya memberikan manfaat positif bagi organisasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	32	64.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.39 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa pekerjaan saya memberikan manfaat positif bagi organisasi, sebanyak 32 responden (64%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.40 Pernyataan 10 Saya percaya bahwa keterbukaan dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis dengan orang lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	31	62.0%
2	Setuju	17	34.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.40 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya percaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa keterbukaan dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis dengan orang lain, sebanyak 31 responden (62%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden (34%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.41 Pernyataan 11 Saya selalu berusaha untuk jujur dalam setiap tindakan dan keputusan di tempat kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	26	52.0%
2	Setuju	20	40.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
	Total	50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.41 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya selalu berusaha untuk jujur dalam setiap tindakan dan keputusan di tempat kerja, sebanyak 26 responden (52%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (40%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.42 Pernyataan 12 Saya yakin bahwa integritas dalam pekerjaan sangat penting untuk membangun citra positif di lingkungan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
	Total	50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.42 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya yakin

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa integritas dalam pekerjaan sangat penting untuk membangun kompetensi di lingkungan kerja, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

d. Frekuensi Jawaban Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.43 Pernyataan 1 Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	26	52.0%
2	Setuju	20	40.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.43 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti., sebanyak 26 responden (52.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden (40.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.44 Pernyataan 2 Saya merasa bahwa hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	20	40.0%
2	Setuju	26	52.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	2.3%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.44 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa bahwa hasil kuesioner memenuhi standar yang ditetapkan, sebanyak 20 responden (40%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden (52%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 1 responden (2.3%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.45 Pernyataan 3 Saya berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan saya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	31	62.0%
2	Setuju	17	34.0%
3	Cukup Setuju	2	4.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.45 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan saya, sebanyak 31 responden (62.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden (34.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (4%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.46 Pernyataan 4 Saya merasa bangga dengan jumlah tugas yang berhasil saya tuntaskan setiap minggu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	6	12.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.46 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa bangga dengan tugas yang berhasil saya tuntaskan setiap minggu, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (12%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.47 Pernyataan 5 Saya berusaha mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	6	12.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.47 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya berusaha mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (12%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.48 Pernyataan 6 Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya selesaikan selalu memenuhi ekspektasi kualitas yang ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	27	54.0%
2	Setuju	23	46.0%
3	Cukup Setuju	0	0.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.48 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya selesaikan selalu memenuhi ekspektasi kualitas yang ditetapkan, sebanyak 27 responden (54.0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (46.0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.49 Pernyataan 7 Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	25	50.0%
2	Setuju	24	48.0%
3	Cukup Setuju	1	2.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.49 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 25 responden (50%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (48%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.50 Pernyataan 8 Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.50 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.51 Pernyataan 9 Saya selalu berusaha teratur dalam mengikuti jadwal yang telah ditentukan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	6	12.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.51 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya selalu berusaha teratur dalam mengikuti jadwal yang telah ditentukan, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (12%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.52 Pernyataan 10 Saya merasa bahwa cara kerja saya efisien dan menghasilkan hasil yang baik

No	Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	25	50.0%
2	Setuju	24	48.0%
3	Cukup Setuju	1	2.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.52 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya merasa bahwa cara kerja saya efisien dan menghasilkan hasil yang baik, sebanyak 25 responden (50%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (48%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (2%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.53 Pernyataan 11 Saya mampu menggunakan sumber daya dengan bijak untuk menyelesaikan tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	28	56.0%
2	Setuju	18	36.0%
3	Cukup Setuju	4	8.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.53 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Saya mampu menggunakan sumber daya dengan bijak untuk menyelesaikan tugas, sebanyak 28 responden (56%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden (36%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (8%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.54 Persepsi Responden 12 Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persen %
1	Sangat Setuju	34	64.0%
2	Setuju	16	32.0%
3	Cukup Setuju	0	0.0%
4	Tidak setuju	0	0.0%
5	Sangat Tidak setuju	0	0.0%
Total		50	100.0%

Hasil Olah Data, Tahun 2025, *SmartPLS 3.0*

Dilihat tabel 4.54 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja, sebanyak 34 responden (64%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (32%) yang menyatakan setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden (0%) yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden (0%) untuk jawaban sangat tidak setuju.

4.2 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latenya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

1. *Convergent Validity*.

Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari *loading factor*.

2. *Discriminant Validity*.

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yanglain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. *Average Variance Extrated (AVE)*.

Nilai AVE yang diharapkan melebihi angka > 0.5 .

4. *Compisite Reliability*

Data yang memiliki *reliability* > 0.7 dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.

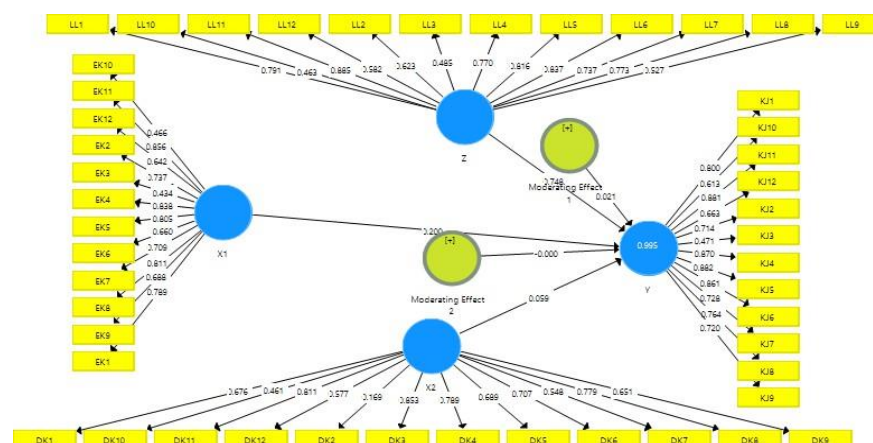
5. *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 untuk semua konstruk.

4.3.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program *SmartPLS 3*.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan program *SmartPLS 3*. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 4. 1 Output Pengujian Outer

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan estimasi dari nilai *outer*

loading indikator untuk setiap variabel laten variabel dengan hasil


masing-masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Table 4.55 Uji Validitas Instrum Untuk Model Pengukuran Pertama

Variabel	Indikator	Etos Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja	Moderat e	Z To X1	Z to X2
Etos Kerja	EK 1	0.789					
	EK 2	0.737					
	EK 3	0.434					
	EK 4	0.838					
	EK 5	0.805					
	EK 6	0.660					
	EK 7	0.709					
	EK 8	0.811					
	EK 9	0.688					
	EK 10	0.466					
	EK 11	0.856					
	EK 12	0.642					
Disiplin Kerja	DK 1		0.676				
	DK 2		0.169				
	DK 3		0.853				
	DK 4		0.789				
	DK 5		0.689				
	DK 6		0.707				
	DK 7		0.548				
	DK 8		0.779				
	DK 9		0.651				
	DK 10		0.461				
	DK 11		0.811				
	DK 12		0.577				
Loyalitas	LL 1				0.791		
	LL 2				0.623		
	LL 3				0.485		
	LL 4				0.770		
	LL 5				0.816		
	LL 6				0.837		
	LL 7				0.737		
	LL 8				0.773		
	LL 9				0.527		
	LL 10				0.423		
	LL 11				0.885		
					0.582		

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja Karyawan	LL 12		0.800	
	KK 1			
	KK 2		0.714	
	KK 3		0.471	
	KK 4		0.870	
	KK 5		0.882	
	KK 6		0.861	
	KK 7		0.728	
	KK 8		0.764	
	KK 9		0.720	
	KK 10		0.613	
	KK 11		0.881	
KK 12	0.663			
Z To X1			0.494	
Z to X2				0.520

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

Berdasarkan gambar 4.55 diatas, hasil penelitian ini ditemukan indikator dari masing-masing variabel yang nilai dibawah 0,7 (tidak valid) estimasi *loading factor* yaitu:

1. 5 (lima) item pernyataan dari variabel Etos Kerja (EK) yaitu EK3 dengan nilai 0,434 ; EK6 dengan nilai 0,660 ; EK9 dengan nilai 0,688 ; EK10 dengan nilai 0,466 ; EK12 dengan nilai 0,642
2. 7 (tujuh) item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (DK) yaitu DK1 dengan nilai 0,676 ; DK2 dengan nilai 0,169 ; DK5 dengan nilai 0,689 ; DK7 dengan nilai 0,548 ; DK9 dengan nilai 0,651 ; DK10 dengan nilai 0,461 ; DK12 dengan nilai 0,577
3. 5 (lima) item pernyataan dari variabel Loyalitas (LL) yaitu LL2 dengan nilai 0,582 ; LL3 dengan nilai 0,485 ; LL9 dengan nilai - 0,527 ; LL10 dengan nilai 0,463 ; LL12 dengan nilai 0,582
4. 3 (tiga) item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (KK) yaitu KK3 dengan nilai 0,471 ; KK10 dengan nilai 0,613 ; KK12 dengan nilai 0,663

Selanjutnya setelah 20 (dua puluh) item pernyataan tersebut di drop dari variabelnya, peneliti melakukan uji validitas konstruk

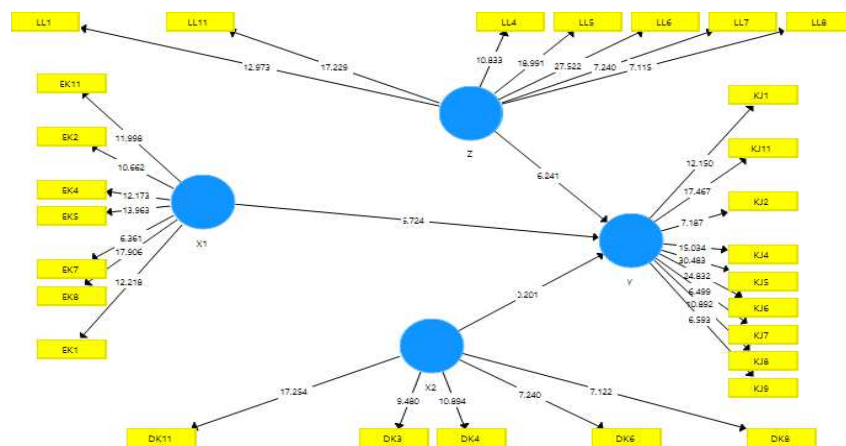
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

untuk model pengukuran yang kedua dengan merujuk pada hasil estimasi *loading factor*

4.3.2 Uji Convergent Validity Setelah Modifikasi

Hasil kalkulasi *loading factor* model *SmartPLS* setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *loading faktor* dieliminasi atau di hapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *loading faktor* indikator indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0.6 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.



Gambar 4.2 Output Outer Model PLS Modifikasi

Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.56 Output Outer Model PLS Modifikasi

Variabel	Indikator	Etos Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja	Moderate	
Etos Kerja	EK 1	0.789				
	EK 2	0.737				
	EK 4	0.838				
	EK 5	0.805				
	EK 7	0.709				
	EK 8	0.811				

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	EK 11	0.856	
Disiplin Kerja	DK 2	0.853	
	DK 3	0.789	
	DK 4	0.707	
	DK 5	0.779	
	DK 6	0.811	
Loyalitas	LL 1	0.791	
	LL 4	0.770	
	LL 5	0.816	
	LL 6	0.837	
	LL 7	0.737	
	LL 8	0.773	
	LL11	0.885	
Kinerja Karyawan	KK 1	0.800	
	KK 2	0.714	
	KK 4	0.870	
	KK 5	0.882	
	KK 6	0.861	
	KK 7	0.728	
	KK 8	0.764	
	KK 9	0.720	
	KK 11	0.881	

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

Hasil pengolahan data dengan *SmartPLS* yang terlihat pada gambar 4.2 dan tabel 4.56 di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0,7 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *covergent validity*. Pada tahap pengujian validitas konvergen digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Tahap ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *loading factor* dan *Average Variance Extrated (AVE)*. Berikut nilai dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

4.3.3 Nilai *Loading Factor*

Berdasarkan tabel 4.56 merupakan estimasi dari nilai *outer loading* setelah dilakukannya modifikasi dan eliminasi pada

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.57 Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Etos Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja	Moderate
Etos Kerja	EK 1	0.809			
	EK 2	0.786			
	EK 4	0.849			
	EK 5	0.794			
	EK 7	0.737			
	EK 8	0.842			
Disiplin Kerja	EK 11	0.809			
	DK 3		0.827		
	DK 4		0.814		
	DK 6		0.767		
	DK 8		0.801		
Loyalitas	DK 11		0.863		
	LL 1				0.818
	LL 4				0.786
	LL 5				0.839
	LL 6				0.852
	LL 7				0.775
	LL 8				0.741
Kinerja Karyawan	LL11				0.877
	KK 1			0.793	
	KK 2			0.870	
	KK 4			0.853	
	KK 5			0.882	
	KK 6			0.863	
	KK 7			0.744	
	KK 8			0.797	
	KK 9			0.722	
	KK 11			0.870	

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

Output nilai *loading factor* untuk variabel setelah dimodifikasi dan dilakukan eliminasi keseluruhan dari nilai indikator Variabel *Visibility*, *Credibility*, *Attraction*, *Power* dan *Brand Image* memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7 hal ini berarti memiliki nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

4.3.4 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Syarat nilai AVE pada sebuah penelitian agar memiliki *discriminant validity* yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5 . Namun dengan demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala

Tabel 4.58 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Etos Kerja (X ₁)	0,647
Disiplin Kerja (X ₂)	0,664
Kinerja (Y)	0,665
Loyalitas (Z)	0,662

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE variabel Etos Kerja Memiliki Nilai AVE Sebesar 0,647, Variabel Disiplin Kerja Memiliki Nilai AVE Sebesar 0,664, Variabel Kinerja Memiliki Nilai AVE Sebesar 0,655, Variabel Loyalitas memiliki nilai AVE sebesar 0,662 dimana dari nilai keempat variabel tersebut yang memiliki nilai AVE terbesar ada pada variabel Loyalitas sebesar 0,662 dimana dari nilai tersebut lebihh dari $\geq 0,5$. Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.3.5 Uji Validitas Diskriminan (*Diskriminan Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten atau konstruk berbeda dengan variabel lainnya. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila *cross loading* indikator pada variabelnya yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Imam Ghazali, 2015).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.59 Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai *Cross Loading*

Variabel	Indikator	Etos Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja	Loyalitas	
Etos Kerja	EK 1	0.849	0.772	0.791	0.762	
	EE 2		0.694	0.705	0.590	
	EE 4	0.849	0.763	0.818	0.776	
	EE 5	0.794	0.823	0.803	0.808	
	EE 7	0.737	0.637	0.744	0.775	
	EE 8	0.842	0.654	0.797	0.741	
Disiplin Kerja	DK 3	0.866	0.827	0.819	0.744	
	DK 4	0.702	0.827	0.819	0.744	
	DK 6	0.620	0.767	0.625	0.643	
	DK 8	0.656	0.801	0.693	0.707	
	DK 11	0.300	0.782	0.502	0.358	
Loyalitas	LL 1	0.762	0.803	0.793	0.818	
	LL 4	0.693	0.730	0.741	0.786	
	LL 5	0.797	0.788	0.824	0.839	
	LL 6	0.770	0.833	0.822	0.852	
	LL 7	0.737	0.637	0.744	0.775	
	LK 8	0.842	0.654	0.797	0.741	
	Kinerja	KK 1	0.762	0.803	0.793	0.818
		KK 2	0.815	0.703	0.742	0.625
KK 4		0.823	0.808	0.853	0.861	
KK 5		0.851	0.877	0.882	0.885	
KK 6		0.803	0.865	0.863	0.915	
KK 7		0.737	0.637	0.744	0.775	
KK 8		0.842	0.654	0.797	0.741	
KK 9		0.736	0.541	0.722	0.622	
KK 11		0.762	0.803	0.793	0.818	

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.61, menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstruknya (X dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.6 Reliabilitas

a. Uji *Composite Reliability*

Outer Model lain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur konstruk. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (Imam Ghozali, 2015).

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.60 Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Etos Kerja	0.928
Disiplin Kerja	0.908
Loyalitas	0.932
Kinerja	0.944

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

Hasil estimasi dari tabel 4.60, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (ImamGhozali, 2015).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Uji Cronbach's Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas indikator laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *cronbach's alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.61 *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Etos Kerja	0.909
Disiplin Kerja	0.874
Loyalitas	0.914
Kinerja	0.933

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

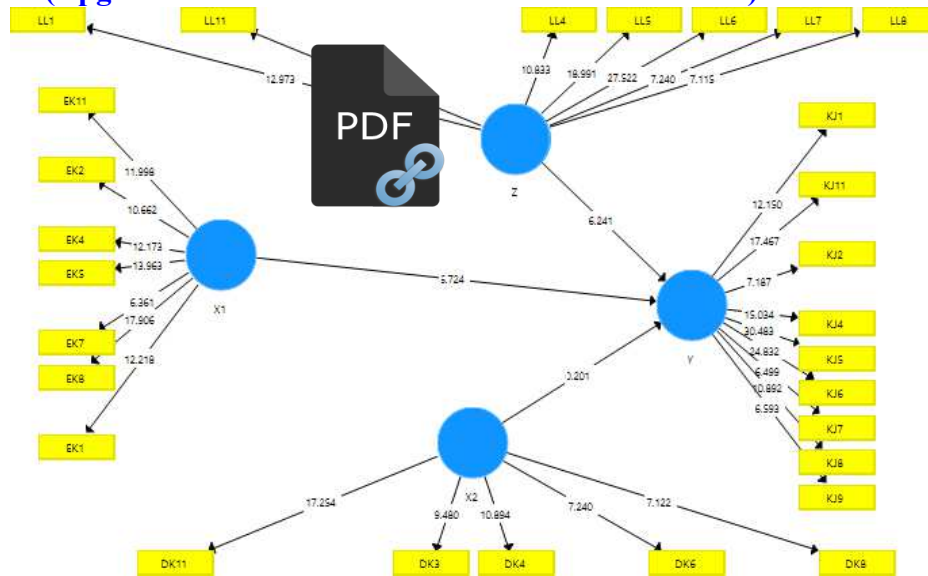
Hasil estimasi dari tabel 4.61, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2015).

4.3 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukann dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *boot strapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan metode *boot stapping* dari analisis *SmartPLS 3* sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.3 Output *Boot strapping*

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing- masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.62 Output *Bootstrapping*

Variabel	Indikator	T Statistics (IO/STDEVI)	P VALUES	
Etos Kerja	EK 1	11.933	0,000	
	EK 2	10.945	0,000	
	EK 4	10.172	0,000	
	EK 5	14.417	0,000	
	EK 7	6.243	0,000	
	EK 8	19.532	0,000	
	Disiplin Kerja	DK 3	10.172	0,000
		DK 4	11.052	0,000
DK 6		7.659	0,000	
DK 8		7.219	0,000	
Loyalitas	DK 11	17.510	0,000	
	LL 1	12.651	0,000	
	LL 4	10.954	0,000	
	LL 5	18.504	0,000	
	LL 6	27.611	0,000	
	LL 7	7.105	0,000	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	LK 8	7.806	0,000
Kinerja	KK 1	11.821	0,000
	KK 2	7.547	0,000
	KK 4	15.090	0,000
	KK 5	29.554	0,000
	KK 6	25.909	0,000
	KK 7	6.355	0,000
	KK 8	12.184	0,000
	KK 9	6.719	0,000
	KK 11	17.719	0,000

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

Analisis Inner Model menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai pengaruh yang substantive. Uji yang dilakukan pada inner model yaitu:

4.3.1 Analisis R –Squares (R²)

Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R² semkain besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 4.63 Nilai R² (R-Squares)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,993	0,993

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.63, menunjukkan bahwa nilai R-Squares berada pada rentan 0.993. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R² menunjukkan bahwa R² termasuk dalam kuat (0.563). Untuk menunjukkan kategori model nilai R² yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Imam Ghazali, 2015).

4.4 Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut *output* estimasi untuk pengujian hipotesis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.64 Nilai *Total Effect* dan *Specific Indirect Effect*

	Original Sample Estimation (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Etos Kerja → Kinerja	0.514	0.082	6.292	0.000
Disiplin Kerja →Kinerja	0.006	0.007	0.197	0.844
Loyalitas → Kinerja	0.490	0.498	5.978	0.000

Pengolahan Data Dengan *Smart PLS3*, 2025

Berdasarkan tabel 4.64 dapat kita lihat bahwa Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Etos Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) menunjukkan nilai keefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,514 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 6,292 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.64 dapat kita lihat bahwa Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) menunjukkan nilai keefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,006 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 0,197 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681. nilai P-Value sebesar 0.844. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.64 dapat kita lihat bahwa Loyalitas (Z) terhadap Kinerja (Y) terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Loyalitas (Z) dengan Kinerja (Y) menunjukkan nilai keefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,490 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 5,978 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah Etos Kerja sebagai variabel X1 (variabel independent), Disiplin Kerja sebagai variabel X2 (variabel independent), Loyalitas sebagai variabel Z (Moderasi) dan Kinerja sebagai variabel Y (variabel dependent).

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *discriminant validity*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 (Imam Ghazali, 2015).

Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator Etos Kerja sebanyak lima indikator yang harus di- dropping atau eliminasi karena nilai pada ketiga indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai kriteria, untuk indikator variabel Disiplin Kerja terdapat tujuh indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan pada indikator Loyalitas terdapat lima indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator variabel Kinerja terdapat tiga indikator variabel yang harus di- dropping atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilakukannya dropping atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan output yang diinginkan.

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated (AVE)*. Berdasarkan hasil penelitian, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu semakin tinggi Etos Kerja dalam bekerja semakin baik pula Kinerja yang di harapkan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

a. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis pertama mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau yang dihasilkan positif dan signifikan. Ditunjukkan dengan nilai t- statistik 5,978 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.681. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.

Hal ini sejalan dengan penelitian Suryadi (2022) yang menggunakan Spss 22.0 dengan menghasilkan penelitian ini dapat dilihat dengan Uji T dengan nilai 3.094 secara parsial dan menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Merujuk pada hasil hipotesis pengaruh Disiplin Kerja menunjukkan hasil responden, variabel Disiplin Kerja secara empirik ternyata tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antar dua variabel tersebut tidak signifikan secara statistik. Dimana kontribusi langsung variabel Disiplin

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kerja bukan merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja Pegawai

Hal ini sejalan dengan penelitian Ambo Ulang, (2023) yang menghasilkan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh t hitung $1,360 < t$ table $2,042$ dan nilai Sig $0,184 > 0,05$.

c. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis ketiga mengenai pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau yang dihasilkan positif dan signifikan. Ditunjukkan dengan nilai t - statistik $5,978$ dimana lebih besar dari nilai t -tabel sebesar $1,681$. nilai P-Value sebesar 0.000 . Nilai P-value (0.000) $< \alpha = 5$.

Hal ini sejalan dengan penelitian Engkus (2022), yang menghasilkan penelitian melalui uji hipotesis dapat disimpulkan secara simultan kompetensi dan loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan koefisien determinasi $24,7\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

d. Pengaruh Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Merujuk pada hasil hipotesis keempat pengaruh Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Etos Kerja menunjukkan hasil responden, variabel etos kerja secara empirik ternyata tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai uji validitas konstruk pertama jalur yang ditemukan antar dua variabel tersebut tidak signifikan secara statistik. Dimana kontribusi langsung variabel Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Etos Kerja kurang dari 0.7 .

Hal ini sejalan dengan penelitian Hasri Palgunadhi (2023) yang menghasilkan menunjukkan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dapat memoderasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi

dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

PT. Dinasti Inti Agro

e. Pengaruh Loyalitas sebagai Variabel Moderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Merujuk pada hasil hipotesis kelima pengaruh Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Disiplin Kerja menunjukkan hasil responden, variabel Disiplin Kerja secara empirik ternyata tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai uji validitas konstruk pertama jalur yang ditemukan antar dua variabel tersebut tidak signifikan secara statistik. Dimana kontribusi langsung variabel Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Disiplin Kerja kurang dari 0.7.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hasri Palgunadhi (2023) yang menghasilkan menunjukkan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinasti Inti Agrosarana.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan



Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 50 responden Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis pertama mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau yang dihasilkan positif dan signifikan. Ditunjukkan dengan nilai t- statistik 5,978 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681. nilai P-Value sebesar 0,000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Penelitian ini menemukan, bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja dengan Kinerja tidak menunjukkan t-tabel kurang dari nilai *P-Value*.

3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis ketiga mengenai pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau yang dihasilkan positif dan signifikan. Ditunjukkan dengan nilai t- statistik 5,978 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Pengaruh Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Merujuk pada hasil hipotesis keempat pengaruh Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Etos Kerja menunjukkan hasil responden, variabel Disiplin Kerja secara empirik ternyata tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai uji validitas konstruk pertama jalur yang ditemukan antar dua variabel tersebut tidak signifikan secara statistik. Dimana kontribusi langsung variabel Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Etos Kerja kurang dari 0.7

5. Pengaruh Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Merujuk pada hasil hipotesis kelima pengaruh Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Disiplin Kerja menunjukkan hasil responden, variabel Disiplin Kerja secara empirik ternyata tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai uji validitas konstruk pertama jalur yang ditemukan antar dua variabel tersebut tidak signifikan secara statistik. Dimana kontribusi langsung variabel Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Disiplin Kerja kurang dari 0.7.

5.2 Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

- a. Kepada pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau agar mampu memberikan kebijakan dengan Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas yang diberikan sehingga mampu memaksimalkan kinerja yang diberikan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

- b. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk membandingkan jenis PT atau perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA



- Alhempri, R. Rudi, La Onu La, Muhammad Junaidi, Sahlan, Satriadi, Bambang Supeno, and Endri Endri. "Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation." *Quality - Access to Success* 25(198): 372–80.
- Andri Wibowo, Wahyu, Ida Bagus Alit Ksama P, I Putu Ajie Windu Kertayoga, Risna Haryati, and Ni Luh Sri Kasih. 2023. "Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dapur Cokelat Galaxy (Pt. Abisetya Alka Aryaguna)." *Jurnal Administrasi Perkantoran dan Kesekretariatan* 1(2): 55–64.
- Ang, Yosef, and Edalmen Edalmen. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3(4): 1168.
- Aries Saputra, Sonny Subroto, and Nuril Aulia Munawaroh. 2023. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri." *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* 1(4): 171–83.
- Asiva Noor Rachmayani. 2015. *Kinerja Karyawan*.
- Bawelle, Mouren, and Jantje Sepang. 2016. "Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna." *Jurnal EMBA* 4(5): 353–61.
- Betty, Herawati, Syarwani Ahmad, and Wahidy Ahmad. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope." 4(2): 1872–82.
- Citra, Lola Melino, and Muhammad Fahmi. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2): 214–25.
- Engkus, and Angga Pramadista. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Desa Se Kecamatan Kadudampit." *Jurnal Ekonomak* 8(3): 88–99.
- Faiziah, Nurul, and Aden Prawiro Sudarso. 2023. "Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Idexpress Logistik Indonesia (Pagedangan)." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* 2(4): 314–33.
- Khaeruman, et al. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Erwantiningsih, Hartatik, et al. 2021. Bookchapter *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & L... R. 2019. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial - Jurnal Pen... Manajemen*." 2(1): 51–60.
- Mahirah, Auni Mahfud, and Setiani Setiani. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang." *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam* 4(2): 457–72.
- Marentek, Glenn Natan, Riane Johnly Pio, and Ventje Tatimu. 2021. "Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado." *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulang* 2(6): 439–43.
- Putra, Rismaja. 2020. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Jissho Medan." *Journal of Industrial and Manufacture Engineering* 4(2): 127.
- Rimbano, Dheo, Sardiyo, Ade Famalika, Nurun Nadziro, and henny satria Diana. 2022. Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI) *Metodologi Penelitian*. www.rcipress.rcipublisher.org.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1): 28–50.
- Sipahelut, Javed Octovianus, Anita Erari, and Maman Rumanta. 2021. "The Influence of Work Discipline, Work Ethos and Work Environment on Employee Work Achievement: Lessons from Local Organization in an Emerging Country." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 4(2): 2869–82.
- Suhardi, Ahmad, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman. 2021. "Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2): 1117–24.
- Sukmayadi, Sukmayadi, Paroli Paroli, and Syaifuddin Syaifuddin. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Fuzi Citra Mandiri." *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 14(3): 511–24.
- Suryadi, Suryadi, and Karyono Karyono. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 85–95.
- Syafrin, Indra, and Nofritar Nofritar. 2024. "Pengaruh Loyalitas Kerja Dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Padang.” *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1(2): 389–97.
- Tamba, Anjelika Wulan, R. J. F. Sambul. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbino Perdana Cabang Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(1).
- Ummah, Masfi Sya’fiatul. 2019. “Etos Kerja Technopreneurship.” *Sustainability (Switzerland)* 11(1): 1–14.
- Usuh, N M, B Tewal, R Saerang Pengaruh, Etos Ker, Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, D A N Budaya, et al. 2020. “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 2126–36.
- Yasmine, Putri Carolina, and Fanji Wijaya Fanji. 2024. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Dunia Sandang.” *eCo-Buss* 6(3): 1577–89.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN



Formulasi Judul Skripsi
Program Studi Manajemen

- Nama : Bunga Racdhasuni
 NIM : 2101010069
 Alamat : Jln. Yos Sudarso Baturip Timur 1 Lubuklinggau
 No.Hp : 081272031385
 Rumusan Masalah 1 : Bagaimana loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau?
 Judul 1 : *Ethos kerja* Pengaruh *loyalitas* Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *insentif* Pemberian *insentif* sebagai variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau
 Rumusan Masalah 2 : Bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pemberian Insentif sebagai variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau?
 Judul 2 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemberian Insentif sebagai variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau
 Rumusan Masalah 3 : Bagaimana insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau?
 Judul 3 : Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau
 Diusulkan Judul Nomor : 1(satu)/ 2(Dua)/ 3(Tiga)*

Lubuklinggau, September 2024
 Mahasiswa yang mengusulkan,

[Signature]
 (Bunga Racdhasuni)

Menyetujui Dosen Pembimbing,

Pembimbing 1 (Surajiyo, SE., MM)

[Signature]
 (.....)

Pembimbing 2 (Yuli Nurhayati,S.E., AK.,M.Si)

[Signature]
 (.....)

Mengesahkan,
 Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Mengetahui,
 Ketua Program Studi

[Signature]
 (Assoc Prof. Dr. Dheo Rimbano, S.E, M.Si)

[Signature]
 (Surajiyo, SE., MM)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSALSKRIPSI

Nama : Bunga Rada
 Nim : 2101010069
 Pembimbing 1 : Surajiyo, SE.
 Pembimbing 2 : Nuli Muchaya, M.Si.
 Judul : Pengaruh Etos Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai Variabel Moderasi di PT. Kerta Aji Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	11/9/2024	Judul	Acc.		
2	19/9/2024	Judul	Perbaiki		
3	23/9/2024	Judul	Acc. Setelah Cajangan dan proposal		
4	28/10/2024	Proposal	Perbaiki latar belakang, kerangka berpikir dan metodologi Pembahasan		
5	31/10/2024	Proposal	Perbaiki Pembahasan		
6	4/11/2024	Proposal	Acc. lanjut. P. 1		
7	4/11/2024	proposal	Perbaiki		
8	8/11/24	proposal	Acc. Setelah Data ujian.		

Lubuklinggau,2024
 Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyo, SE.,MM)



LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Bunga Radh
 Nim : 2101010060
 Pembimbing 1 : Surajiyo, M.Si
 Pembimbing 2 : Yuli Nurhayati, M.Si
 Judul : Pengaruh Ekosistem Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyaltas sebagai Variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1.	12/12/2024	BAB I - III	Perbaiki Penulisan		
2.	16/12/2024	BAB I - III	Acc. lanjut P. 1		
3.	16/12/24	BAB I - 3	Perbaiki di bab 2	f.	
4.	17/12/24	BAB I - 3	Acc. Selesaikan Lanjut ke P. 2	f.	
5.	13/1/2025	BAB IV - V	Perbaiki pembahasan dan Kesimpulan		
6.	15/1/2025	BAB IV - V	Acc. lanjut P. 1		
7.	16/1/2025	BAB IV - V	Perbaiki	f.	
8.	17/1/25	BAB IV & V	Acc. Selesaikan Lanjut untuk bab 5	f.	

Lubuklinggau,2024
 Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyo, SE.,MM)



Protected by PDF Anti-Copy Line
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

YAYASAN PENDIDIKAN DWI TUNGGAL PALEMBANG
UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI, DAN SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

Lubuklinggau, 23 Oktober 2024

Nomor : 1043c//UNIV. BINA INSAN/PI/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin



Kepada Yth.
Kepala PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau
di-

Tempat

Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Bunga Racdhasuni
NIM : 2101010069
Progam studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Penelitian : Pengaruh Etos Kerja , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

{ Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,


Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701
UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
0733-3280300 (Pascasarjana)

0812-1826-6228
0852-3151-5800

(Marketing UNIVBI)
(Admin UNIVBI)

Admin@univbinainsan.ac.id

univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id



19 Oktober 2024

Nomor : KG.204/X/7/DV.3-2024
Sifat : Terbatas
Lampiran : —



Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan
di
Tempat

Perihal : Persetujuan Penelitian di PT Kereta Api Indonesia (Persero) untuk Mahasiswa Universitas Bina Insan a.n Bunga rachdasuni

1. Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Nomor : 0934d/Univ.Bi/Fieshum/PI/2024 tanggal 28 September 2024 Perihal Permohonan Izin Observasi Penelitian di UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diberitahukan bahwa kami dapat **MENERIMA/MENYETUJUI** mahasiswa tersebut dengan data diri sebagai berikut :

Nama	: Bunga Rachdasuni
NIM	: 2101010069
Program Studi	: Manajemen

3. Untuk melaksanakan penelitian di PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang pada tanggal 01 Oktober s.d 30 November 2024 dengan ketentuan sebagai berikut :
- Wajib mentaati tata tertib yang berlaku di PT KAI selama melaksanakan penelitian;
 - Memberikan fotokopi Kartu Tanda Mahasiswa 1 lembar dan pas foto ukuran 3 x 4 (2 lembar latar merah);
 - Memakai tanda pengenal pada saat melakukan penelitian (dibuat oleh ybs);
 - Menggunakan pakaian berbahan dasar celana panjang hitam/gelap dan baju almamater;
 - Waktu kegiatan penelitian hari (senin s.d kamis masuk pukul 07.30 wib, pulang pukul 17.00 wib) dan (hari jum'at masuk pukul 07.30 wib, pulang pukul 16.30 wib);
 - Melaporkan selesainya penelitian tersebut kepada Assistant Manager SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dan memberikan 1 (satu) set laporan yang telah selesai;
 - Tidak mempublish kegiatan saat proses magang tanpa seizin pejabat di PT Kereta Api Indonesia (Persero);
 - Ikut berperan aktif dengan memberikan sumbang saran atau masukan yang berguna bagi kemajuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang;
 - Tidak memberikan informasi yang telah diterima dari perusahaan kepada pihak lain.
4. Adapun pelaksanaan observasi tersebut diminta agar kepada yang bersangkutan dapat menghadap ke Kepala UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, terkait instruksi dan tata laksana penelitian di tempat tersebut.

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Demikian disampaikan dan terima kasih.

PT Kereta Api Indonesia (Persero)
DIVRE III Palembang
a.n. Manager Sumber Daya Manusia



ERRA LESMANA
Assistant Manager Sumber Daya Manusia

Tembusan Internal:

1. Kepala UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau YUDHISTIAWAN FAJRIE
2. Wakil Kepala UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau SEPTO EKO SUSILO
3. Supervisor Perka dan Pelayanan UPT Stasiun Besar C Lubuklinggau KRISDIANTO

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

NOMINATIF UPT STASIUN BESAR C LUBUK LINGGAU

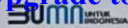
NO	NAMA	JABATAN (JENJAB)	NIP	FUNGSI/NO. SURTI	TANGGAL LAHIR	PENDIDIKAN		TYP KUALIFIKASI	NO TO. JENJAB/NO. SURTI	MULAI		NO BENTUKAN	MULAI BERKUALIFIKASI	MULAI BERKUALIFIKASI	MULAI BERKUALIFIKASI
						DEGAS	FUNSIONAL			DISKAL	DISKAL				
1	YUDHISTAWAN FAJRE	KAPALA STASIUN	42031	8	22-12-1970	SMA	L3	18/09/2007	01-09-1991	04/01/2024	04/01/2024	PA.311376.53387	04/01/2024	04/01/2024	04/01/2024
2	SEPTO DEO SURLO	WAJIB KEPALA STASIUN	54321	8	18-09-1990	SMA	L3	11/06/2010	01-08-2009	18/10/2023	18/10/2023	PA.130595.01489	18/10/2023	18/10/2023	18/10/2023
3	KUSDIANTO	SPV PERAKA & PELAYANAN	54332	6	02-10-1996	SMA	L3	12/02/2010	01-08-2009	18/10/2023	18/10/2023	PA.021086.46154	18/10/2023	18/10/2023	18/10/2023
4	DIMAS GANCA PRAMANA	PPKA	54387	6	25-03-1988	SMA	L3	12/02/2010	01-08-2009	18/10/2023	18/10/2023	PA.130588.02196	18/10/2023	18/10/2023	18/10/2023
5	RIO ANGGARA NUTRA	PPKA	54388	6	01-02-1990	SMA	L3	06/11/2010	01-08-2009	18/10/2023	18/10/2023	PA.010290.01830	18/10/2023	18/10/2023	18/10/2023
6	ANDRI DWI PRIMA PRALESTYO	PPKA	54313	6	18-12-1988	SMA	L3	12/02/2010	01-08-2009	18/10/2023	18/10/2023	PA.181388.02325	18/10/2023	18/10/2023	18/10/2023
7	AGUS ADI SATRIA	PPKA	62484	6	17-02-1993	SMA	L3	09/11/2018	01-09-2022	18/10/2023	18/10/2023	PA.170293.11369	18/10/2023	18/10/2023	18/10/2023
8	ARHMAN TOSIR	PPS	52759	3	05-10-1988	SMA	L3	23-12-2009	01-01-2009	01/12/2023	01/12/2023	PA.011088.83046	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
9	FEBRI JURANSTYAH	PPS	72851	3	18-06-1984	SMA	A3 PPKA	28/10/2019	15-11-2018	01/04/2024	01/04/2024	PA.180684.86885	01/04/2024	01/04/2024	01/04/2024
10	KEMAS LUKMAN HABRI	PPS	70991	3	23-10-1992	SMA	A3 PPKA	17-10-2017	21-12-2016	01/12/2023	01/12/2023	PA.311093.83044	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
11	AHMAD RESON	PPS	47902	3	12-06-1970	SD	A3 PPKA	18/07/2024	01-09-2001	01/12/2023	01/12/2023				
12	BUDONO	PUR	46517	3	18-09-1989	SMA	A3 PPKA	26/07/2019	01-03-1997	01/12/2023	01/12/2023	PA.130969.83045	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
13	SONI BACHMAN	PUR	61538	3	02-04-1998	SMA	A3 PPKA	23/05/2017	01-04-2014	01/12/2023	01/12/2023	PA.020493.57138	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
14	M ANDRI SETIA PUTRA	PUR	71885	3	29-03-1997	SMA	A3 PPKA	07/11/2018	04-12-2017	01/12/2023	01/12/2023	PA.290397.86708	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
15	RIVI DALABANAN	PUR	78389	4	22-10-1997	SMA	A3 PPKA	14/12/2023	01-03-2023	01/04/2024	01/04/2024	PA.221097.84044	01/04/2024	01/04/2024	01/04/2024
16	UNWAH ALQURNI HAQ	PUR	75011	3	07-01-1998	SMA	A3 PPKA	17/01/2023	01-11-2022	01/12/2023	01/12/2023	PA.070198.86723	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
17	AU FERRIANTO	CALLON PPKA	76590	4	28-02-2023	SMA	A3 PPKA	20/09/2024	01-07-2023						
18	HAJI ALIF BRAHMAN	CALLON PPKA	76538	4	08-10-2002	SMA			01-07-2023						
19	SONI JAMAL	CALLON PPKA	76778	4	30-06-2021	SMA			10-11-2023						
20	ZANILIA FATTAH	CALLON PPKA	76783	4	31-01-2023	SMA			10-11-2023						
21	AFRIANSTAH	PIL	1912040266	-	05-01-1985	-	-	-	-	01/12/2023	01/12/2023	PA.050185.54265	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
22	RAMADHAN AKBAR	PIL	1912040267	-	05-01-1993	-	-	-	-	01/12/2023	01/12/2023	PA.190289.54262	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
23	BRAMASTO	PIL	1912040264	-	24-11-1995	-	-	-	-	01/12/2023	01/12/2023	PA.241195.54232	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
24	ANINDA THOMAS ENDOEN	PIL	1912040268	-	24-08-2020	-	-	-	-	01/12/2023	01/12/2023	PA.240820.54284	01/12/2023	01/12/2023	01/12/2023
25	SOLIHIN	PKW	PKWT	KAI SERVICES											
26	KEMAS INDIA	T. K2	PKWT	KAI SERVICES											
27	IRMAN BARKATI	IL K2	PKWT	KAI SERVICES	04-12-1975	SD									
28	TALIFE	K2	PKWT	KAI SERVICES	19/12/1981	SMA									
29	AISY TRY ANGGARA	K2	PKWT	KAI SERVICES	27/01/1999	SMA									
30	WALICOR	K2	PKWT	KAI SERVICES	05/05/1991	S1									
31	MALIGANA AKBAR	K2	PKWT	KAI SERVICES	13/02/1989	SMA									



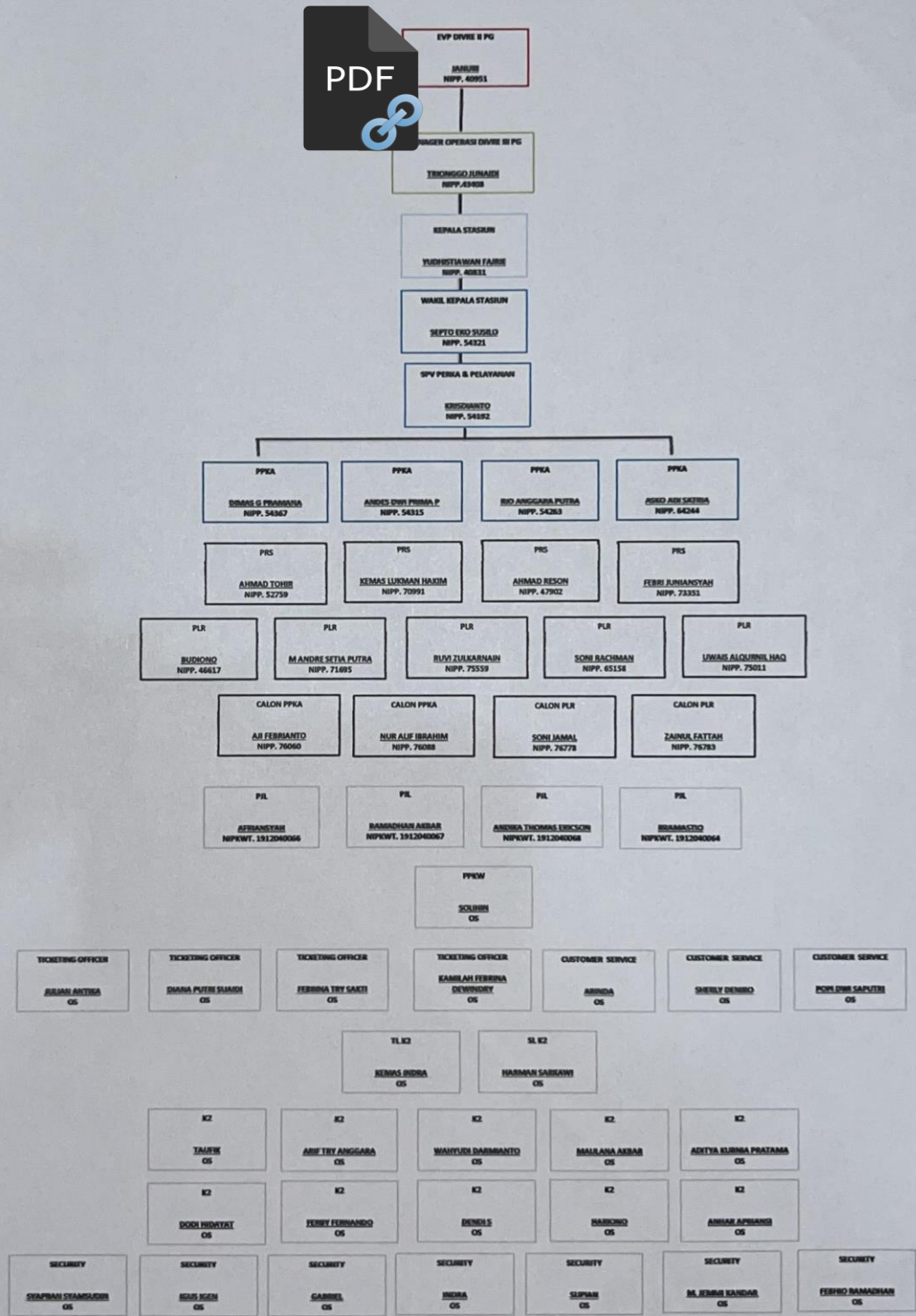
DISLAT AS PPKA ANGGARAN 1 TAHUN 2024
DISLAT AS PPKA ANGGARAN 1 TAHUN 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



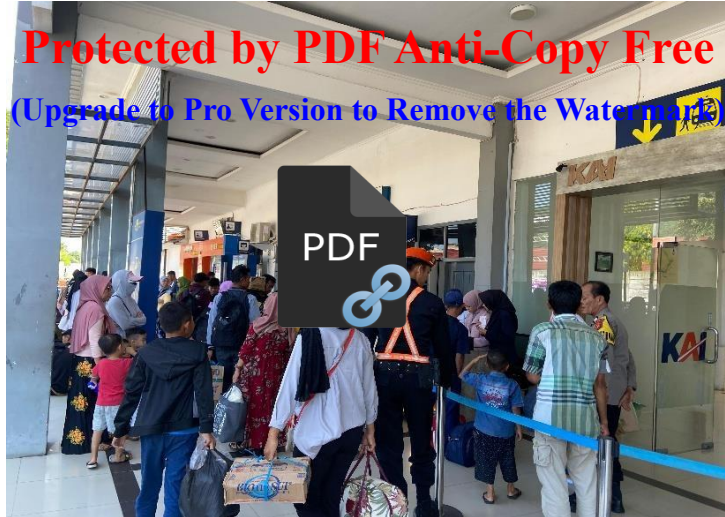
STASIUN BESAR C LUBUKLINGGAU



Lampiran 7. Dokumentasi Observasi Penelitian
Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



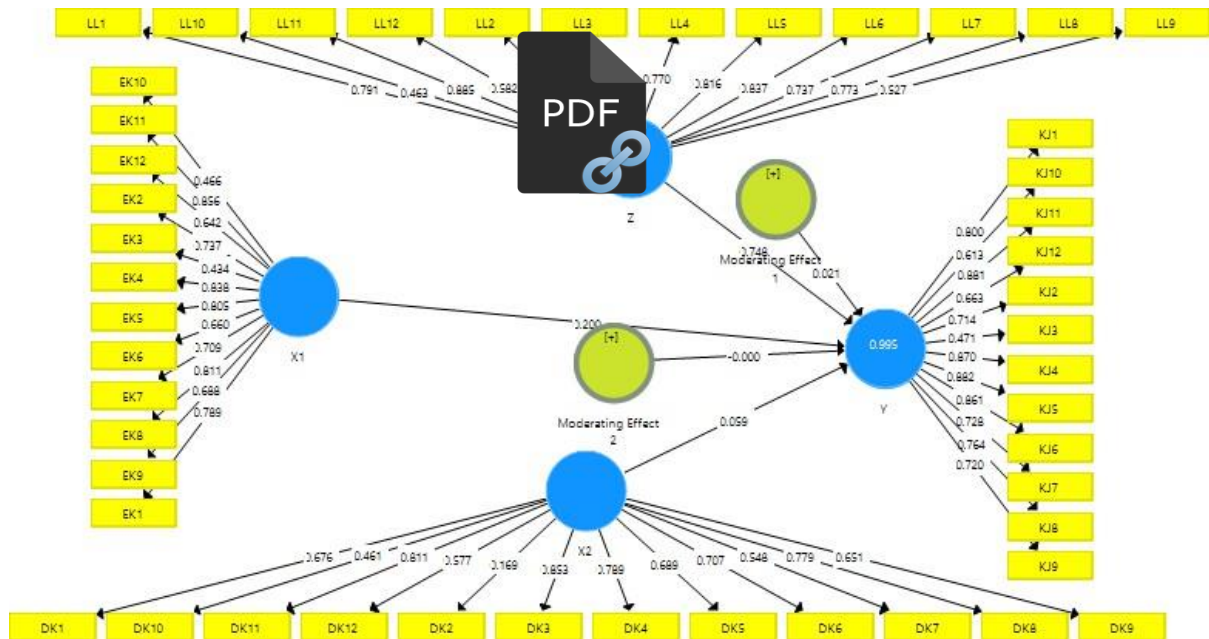
Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free
Lampiran 8. Dokumentasi Observasi Pengisian Kuisioner
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free
 Lampiran 9. Pengloan Data *Output* Pengujian Outer
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

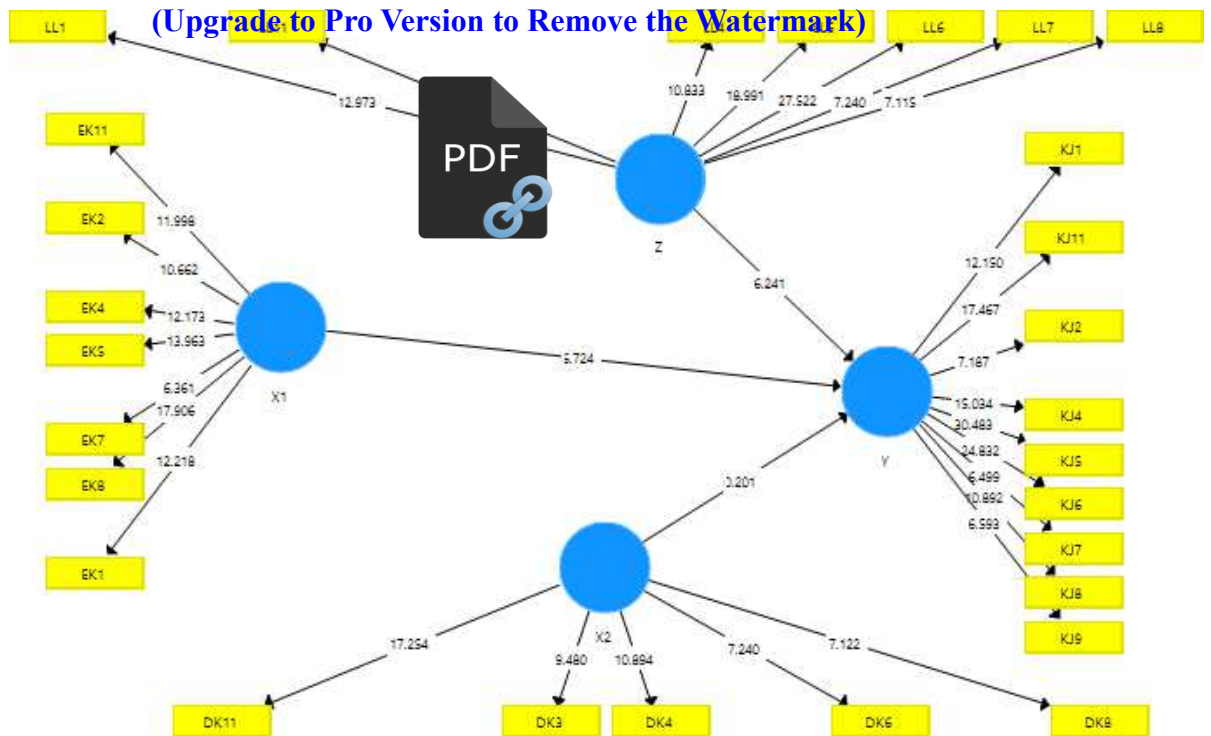


Lampiran 10. Pengloan Data Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama

Variabel	Indikator	Etos Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja	Moderate	Z To X1	Z to X2
Etos Kerja	EK 1	0.789					
	EK 2	0.737					
	EK 3	0.434					
	EK 4	0.838					
	EK 5	0.805					
	EK 6	0.660					
	EK 7	0.709					
	EK 8	0.811					
	EK 9	0.688					
	EK 10	0.466					
	EK 11	0.856					
	EK 12	0.642					
Disiplin Kerja	DK 1		0.676				
	DK 2		0.169				
	DK 3		0.853				
	DK 4		0.789				

	DK 5		0.689				
	DK 6		0.548				
	DK 7		0.779				
	DK 8		0.651				
	DK 9						
	DK 10						
	DK 11						
Loyalitas	DK 12						
	LL 1				0.791		
	LL 2				0.623		
	LL 3				0.485		
	LL 4				0.770		
	LL 5				0.816		
	LL 6				0.837		
	LL 7				0.737		
	LL 8				0.773		
	LL 9				0.527		
	LL 10				0.423		
	LL 11				0.885		
LL 12				0.582			
Kinerja Karyawan	KK 1			0.800			
	KK 2			0.714			
	KK 3			0.471			
	KK 4			0.870			
	KK 5			0.882			
	KK 6			0.861			
	KK 7			0.728			
	KK 8			0.764			
	KK 9			0.720			
	KK 10			0.613			
	KK 11			0.881			
	KK 12			0.663			
Z To X1					0.494		
Z to X2						0.520	

Lampiran 11. Pengloan Data Output Outer Model PLS Modifikasi
Protected by PDF Anti-Copy Free



Lampiran 12. Pengloan Data Output Outer Model PLS Modifikasi

Variabel	Indikator	Etos Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja	Moderate
	EK 1	0.789			
	EK 2	0.737			
Etos Kerja	EK 4	0.838			
	EK 5	0.805			
	EK 7	0.709			
	EK 8	0.811			
	EK 11	0.856			
Disiplin Kerja	DK 3		0.853		
	DK 4		0.789		
	DK 6		0.707		
	DK 8		0.779		
	DK 11		0.811		
Loyalitas	LL 1				0.791
	LL 4				0.770
	LL 5				0.816
	LL 6				0.837
	LL 7				0.737
	LL 8				0.773

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	LL11			0.885
Kinerja Karyawan	KK 1			0.800
	KK 2			0.714
	KK 4			0.870
	KK 5			0.882
	KK 6			0.861
	KK 7			0.728
	KK 8			0.764
	KK 9			0.720
	KK 11			0.881

Lampiran 13. Pengloaan Data Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Etos Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja	Moderate
	EK 1	0.809			
	EK 2	0.786			
Etos Kerja	EK 4	0.849			
	EK 5	0.794			
	EK 7	0.737			
	EK 8	0.842			
	EK 11	0.809			
Disiplin Kerja	DK 3		0.827		
	DK 4		0.814		
	DK 6		0.767		
	DK 8		0.801		
	DK 11		0.863		
Loyalitas	LL 1				0.818
	LL 4				0.786
	LL 5				0.839
	LL 6				0.852
	LL 7				0.775
	LL 8				0.741
	LL11				0.877
Kinerja Karyawan	KK 1			0.793	
	KK 2			0.870	
	KK 4			0.853	
	KK 5			0.882	
	KK 6			0.863	
	KK 7			0.744	
	KK 8			0.797	

	KK 9		0.722
			0.880

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 14. Pengloaan Data Average Variace Extrated (AVE)

Variabel	Average Variace Extrated (AVE)
Etos Kerja (X ₁)	0,647
Disiplin Kerja (X ₂)	0,664
Kinerja (Y)	0,665
Loyalitas (Z)	0,662

Lampiran 15. Pengloaan Data Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai Cross

Loading

Variabel	Indikator	Etos Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja	Loyalitas
	EK 1	0.809	0.772	0.791	0.762
Etos Kerja	EE 2	0.786	0.694	0.705	0.590
	EE 4	0.849	0.763	0.818	0.776
	EE 5	0.794	0.823	0.803	0.808
	EE 7	0.737	0.637	0.744	0.775
	EE 8	0.842	0.654	0.797	0.741
Disiplin Kerja	DK 3	0.866	0.827	0.819	0.744
	DK 4	0.702	0.827	0.819	0.744
	DK 6	0.620	0.767	0.625	0.643
	DK 8	0.656	0.801	0.693	0.707
	DK 11	0.300	0.782	0.502	0.358
Loyalitas	LL 1	0.762	0.803	0.793	0.818
	LL 4	0.693	0.730	0.741	0.786
	LL 5	0.797	0.788	0.824	0.839
	LL 6	0.770	0.833	0.822	0.852
	LL 7	0.737	0.637	0.744	0.775
	LK 8	0.842	0.654	0.797	0.741
Kinerja	KK 1	0.762	0.803	0.793	0.818
	KK 2	0.815	0.703	0.742	0.625
	KK 4	0.823	0.808	0.853	0.861
	KK 5	0.851	0.877	0.882	0.885
	KK 6	0.803	0.865	0.863	0.915
	KK 7	0.737	0.637	0.744	0.775
	KK 8	0.842	0.654	0.797	0.741
	KK 9	0.736	0.541	0.722	0.622
	KK 11	0.762	0.803	0.793	0.818

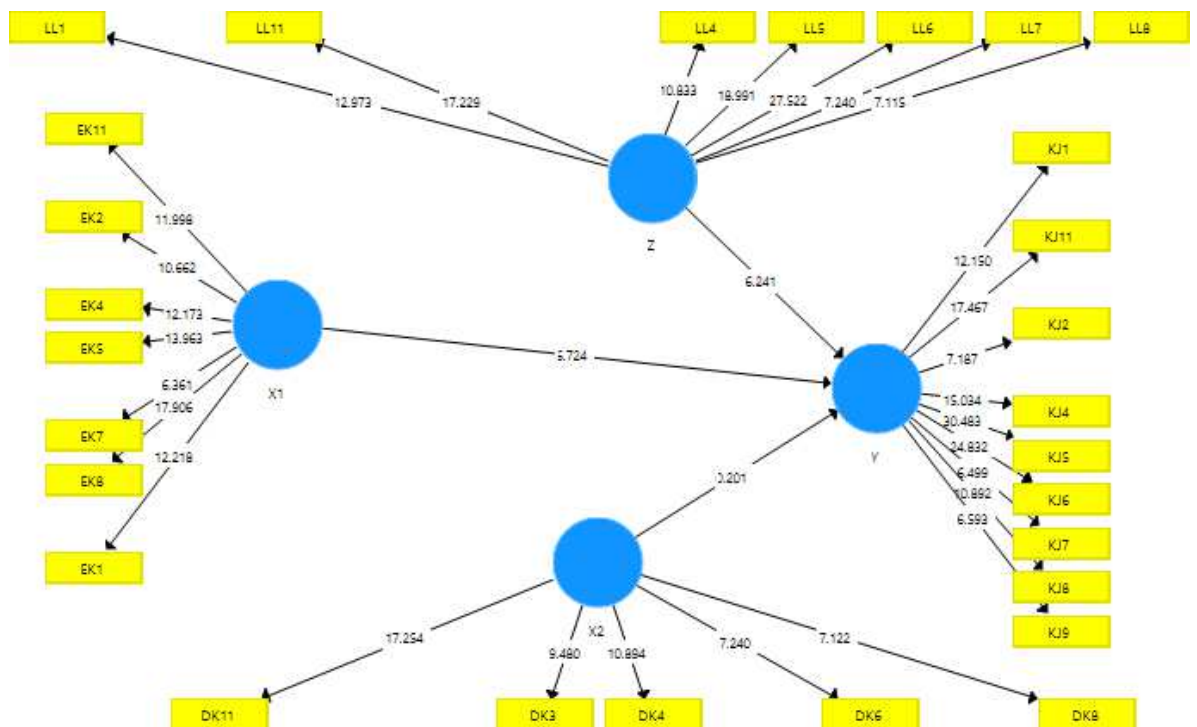
Lampiran 16. Pengloaan Data *Composite Reliability*
Protected by PDF Anti-Copy Free

	<i>Composite Reliability</i>
Etos Kerja	0.928
Disiplin Kerja	0.908
Loyalitas	0.932
Kinerja	0.944

Lampiran 17. Pengloaan Data *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Etos Kerja	0.909
Disiplin Kerja	0.874
Loyalitas	0.914
Kinerja	0.933

Lampiran 18. Pengloaan Data Output *Boot strapping*



Lampiran 19. Pengloaan Data *Output Bootstrapping*
Protected by PDF Anti-Copy Free

Variabel	Indikator	T Statistics (IO/STDEVI)	P VALUES
	EK 1	11.933	0,000
Etos Kerja	EK 2	11.245	0,000
	EK 4	11.272	0,000
	EK 5	11.277	0,000
	EK 7	11.243	0,000
	EK 8	19.532	0,000
Disiplin Kerja	DK 3	10.172	0,000
	DK 4	11.052	0,000
	DK 6	7.659	0,000
	DK 8	7.219	0,000
	DK 11	17.510	0,000
Loyalitas	LL 1	12.651	0,000
	LL 4	10.954	0,000
	LL 5	18.504	0,000
	LL 6	27.611	0,000
	LL 7	7.105	0,000
	LK 8	7.806	0,000
Kinerja	KK 1	11.821	0,000
	KK 2	7.547	0,000
	KK 4	15.090	0,000
	KK 5	29.554	0,000
	KK 6	25.909	0,000
	KK 7	6.355	0,000
	KK 8	12.184	0,000
	KK 9	6.719	0,000
	KK 11	17.719	0,000

Lampiran 20. Pengloaan Data Nilai R² (*R-Squares*)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,993	0,993

Lampiran 21. Pengloaan Data Nilai *Total Effect* dan *Specific Indirect Effect*

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	<i>Original Sample Mean (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Etos Kerja → Kinerja	0.514	0.514	0.082	6.292	0.000
Disiplin Kerja → Kinerja	0.006	0.006	0.032	0.197	0.844
Loyalitas → Kinerja	0.490	0.498	0.082	5.978	0.000



(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KUISIONER PENELITIAN

” Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai Variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau”

Berikut ini adalah kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian tentang Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai Variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan anda, kami memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuisisioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuisisioner yang ada, Saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN**A. Identitas Responden**

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Status Perkawinan : Nikah Belum Nikah Single Parent
4. Umur (tahun) : ≤ 25 26 - 30 31 - 40 ≥ 41
5. Pendidikan terakhir : SMK/SMA D3 S1 S2 S3
6. Masa Kerja (tahun) : ≤ 2 3 - 5 3 - 5 6 - 9 ≥ 10

B. Petuniuk Pengisian:

1. Berilah pendapat paling benar dan tepat.
2. Baca dengan cermat sebelum menjawab pernyataan di bawah ini.
3. Berilah tanda (\surd) pada kolom yang telah disediakan.
4. Mohon pernyataan ini di jawab dengan jujur dan objektif.
5. Jawaban jangan sampai ada yang ketinggalan.

C. Alternatif Jawaban

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor = 5
- b. Setuju (S) dengan skor = 4
- c. Cukup Setuju (CS) dengan skor = 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor = 1

A. Variabel X₁ (Etos Kerja)

Protected by PDF Anti-Copy Free

No	Pernyataan	(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)				
		SS	S	N	TS	STS
a.	Kerja	5	4	3	2	1
1.	Saya selalu berusaha maksimal menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.					
2.	Saya merasa puas jika pekerjaan saya dilakukan dengan usaha yang keras dan penuh dedikasi.					
3.	Saya tidak mudah menyerah meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
b.	Disiplin					
1.	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan sebelum selesai.					
2.	Saya mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku di tempat kerja dengan konsisten.					
3.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.					
c.	Tanggung Jawab					
1.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan, baik itu berhasil maupun tidak.					
2.	Saya selalu berusaha mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan					
3.	Saya merasa penting untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas kepada perusahaan					
d.	Rajin					
1.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunggu arahan lebih lanjut					
2.	Saya tidak mudah menunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
3.	Saya selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat.					

B. Variabel X2 (Displin Kerja)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS
a. Tingkat Absensi		5	4	3	2	1
1.	Saya hampir tidak pernah tanpa alasan yang dapat diterima					
2.	Kehadiran saya senantiasa fokus utama dalam aktivitas sehari-hari					
3.	Absen dapat mengurangi peluang saya untuk memperoleh penghargaan atau kenaikan jabatan					
b. Mematuhi Peraturan Perusahaan						
1.	Saya menganggap penting untuk mengikuti aturan perusahaan guna menciptakan suasana kerja yang kondusif					
2.	Saya selalu berusaha mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Kebijakan perusahaan dirancang untuk menjaga kepentingan seluruh karyawan.					
c. Penggunaan Waktu Secara Efektif						
1.	Saya memprioritaskan tugas yang lebih utama sebelum menyelesaikan tugas yang kurang mendesak					
2.	Saya merasa bahwa dapat menggunakan waktu yang ada secara efisien untuk mencapai hasil yang optimal.					
3.	Saya kerap menghadapi masalah dalam menyelesaikan tugas karena tidak mengelola waktu dengan baik					
d. Tanggung Jawab						
1.	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Saya memastikan pekerjaan saya tuntas dengan mutu yang optimal					
3.	Pengawasan dan penilaian kinerja dilakukan secara terbuka untuk memastikan bahwa tanggung jawab atas kinerja dilaksanakan dengan optimal					

c. Variabel Z (Loyalitas)

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS
a. Ketepatan dan kepatuhan		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.					
2.	Saya percaya bahwa perusahaan mendengarkan masukan dan keluhan karyawan.					
3.	Saya merasa bahwa kebutuhan dan harapan saya sebagai karyawan diperhatikan dengan baik.					
b. Tanggung Jawab						
1.	Saya selalu berusaha untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan saya dengan baik					
2.	Saya merasa bahwa saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.					
3.	Saya sangat memperhatikan kualitas hasil kerja yang saya buat					
c. Pengabdian						
1.	Saya berusaha bekerja sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang baik					
2.	Saya merasa berkontribusi secara aktif dalam program pengabdian yang saya lakukan					
3.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan manfaat positif bagi organisasi					
d. Kejujuran						
1.	Saya percaya bahwa keterbukaan dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis dengan orang lain					
2.	Saya selalu berusaha untuk jujur dalam setiap tindakan dan keputusan di tempat kerja.					
3.	Saya yakin bahwa integritas dalam pekerjaan sangat penting untuk membangun citra positif di lingkungan kerja					

D. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS
a. Kualitas		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu berusaha menyempurnakan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
2.	Saya merasa bahwa hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan.					
3.	Saya berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan saya.					
b. Kuantitas						
1.	Saya merasa bangga dengan jumlah tugas yang berhasil saya tuntaskan setiap minggu					
2.	Saya berusaha mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya selesaikan selalu memenuhi ekspektasi kualitas yang ditetapkan					
c. Ketepatan Waktu						
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya selalu berusaha teratur dalam mengikuti jadwal yang telah ditentukan					
d. Efektivitas						
1.	Saya merasa bahwa cara kerja saya efisien dan menghasilkan hasil yang baik					
2.	Saya mampu menggunakan sumber daya dengan bijak untuk menyelesaikan tugas					
3.	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja					

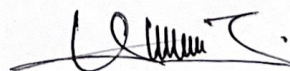
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Bunga Racdh
 NIM : 2101010069
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Surajiyo .MM	kerangka Gupln.	29/11/24	Acc 09/24 12
2	Yuli Nurhayati SE, AK, MSI	Perbaiki pendirian	2/12 2024	9/12 2024 Acc Sekretaris
3	Yulpa Kabertn. S.Psi. MM	- Penulisan - Identifikasi - Tinjauan kerangka berpikir	29/11/2024	12/12/2024 Acc

Lubuklinggau, November 2024
 Ketua Program Studi Manajemen



Surajiyo, M.M

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nama Mahasiswa : Bunga Racdhasuni
 NIM : 2101010069
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sos
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai Variabel Moderasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau



No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Surajiyo	Danbaiki. pembahasan.	28/1/25. 1 A.	4/2/2025. A.
2	Tuli Nurhayati	Perbaiki pembahasan fakta dg penelitian relevan	28/1/2025 Y. Nurhayati	4/2/2025 Acc Setelah ujian Y. Nurhayati
3	Yulpa Rabeza	- Abstrak Indo / Abstrak Inggris - pembahasan.	28/1/2025 Y. Rabeza	4/2/2025 Acc Y. Rabeza

Lubuklinggau, 09 Januari 2025
 Ketua Program Studi Manajemen



Surajiyo, SE., MM