



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

Bunga Racdhasuni¹, Surajiyo², Yuli Nurhayati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹racdhasunibungaa@gmail.com, ²surajiyo@univbinainsan.ac.id,
³yuli_nurhayati@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi yang berhasil akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya untuk menghadapi 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. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh. Kemudian merujuk pada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau hasil hipotesis pengaruh Disiplin Kerja menunjukkan hasil responden, variabel Disiplin Kerja secara empirik ternyata tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis pengaruh signifikan Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau hasil perhitungan hipotesis ketiga mengenai pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau yang dihasilkan positif dan signifikan. 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 Karyawan. 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.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas, Kinerja.

Abstract

Human resources are an important factor in an organization or company. A successful organization will focus on human resources to carry out its functions optimally, especially to face competitive challenges, both internal and external. The purpose of this study is to analyze the influence of work ethic and work discipline on employee performance, and to analyze loyalty as a moderating variable. This study uses a quantitative approach, using primary data obtained directly from the research object by distributing questionnaires to respondents. The population and sample used were employees working at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Lubuklinggau City totaling 50 respondents. Based on the results of the study, the hypothesis of a significant influence of work ethic on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Lubuklinggau City states that Job satisfaction has a positive and significant effect on performance, work discipline has an effect. Then referring to the significant influence of work discipline on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Lubuklinggau City, the results of the Work Discipline influence hypothesis show the results of respondents, the Work Discipline variable empirically does not have a positive effect on Employee Performance. Based on the hypothesis of the significant influence of Loyalty on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Lubuklinggau City, the calculation results of the third hypothesis regarding the influence of loyalty on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Lubuklinggau City produced positive and



significant. Referring to the results of the fourth hypothesis, the influence of Loyalty as a Moderating Variable of Work Ethic shows the results of respondents, the Work Discipline variable empirically turns out to have no positive effect on Employee Performance. Referring to the results of the fifth hypothesis, the influence of Loyalty as a Moderating Variable of Work Discipline shows the results of respondents, the Work Discipline variable empirically turns out to have no positive effect on Employee Performance.

Key: Word Work Ethic, Work Discipline, Loyalty, Performance

I. PENDAHULUAN

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.

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 kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya”. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat



kesungguhan tim kerja didalam 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 4 kinerja perusahaan secara keseluruhan, disiplin kerja yang baik meningkatkan loyalitas karyawan, dan loyalitas yang tinggi mendorong disiplin yang lebih baik.

Loyalitas merupakan kesadaran diri pegawai yang ditunjukkan dengan kesetiaannya terhadap suatu perusahaan walau perusahaan dalam keadaan baik dan buruk (Ang and Edalmen 2021).

II. TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Menurut (Sukmayadi, Paroli, and Syaifuddin 2023) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap -sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip prinsip, dan standar-standar.

Disiplin Kerja

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.

Kinerja Karyawan

Menurut (Marentek, Pio, and Tatimu 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Loyalitas

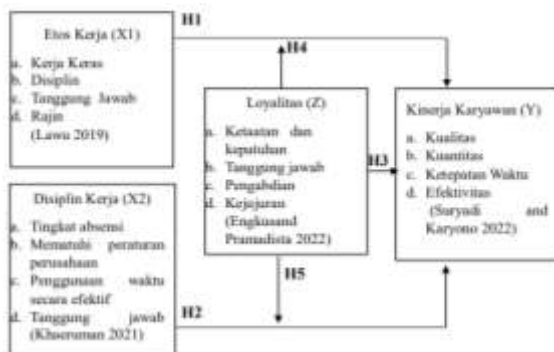
Menurut (Syafirin and Nofritar 2024) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi





III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi berjumlah 50 pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau dan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh yang dimana menggunakan total keseluruhan dari populasi yaitu 50 pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai tambahan data pendukung. 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. Berikut ini adalah kerangka berpikir penelitian :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

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.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Tabel 1. Identifikasi Responden

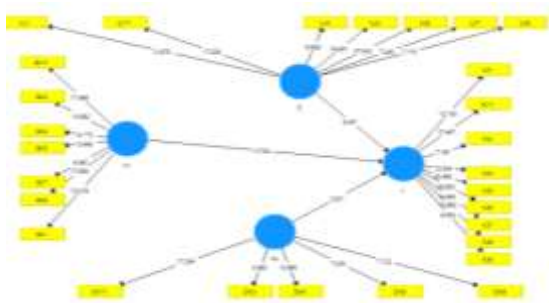
Keterangan	Jumlah Res ponde n	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	50	100%
Kuesioner yang kembali	50	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0

Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS3, 2025

Berdasarkan 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.

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Uji **Convergent Validity** setelah **Modifikasi** 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.



Gambar 2 : Hasil Output Outer Model PLS Modifikasi

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan bahwa seluruh indikator indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0,7 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi convergent validity.

Uji Nilai Average Variance Extrated (AVE). Syarat nilai AVE pada sebuah penelitian agar memiliki discrimin validity yang baik maka harus lebih besar dari > 0.5 .

Tabel 2. Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Variabel	Average Variance Extrated (AVE)
Etos Kerja (X1)	0,647
Disiplin Kerja (X2)	0,664
Kinerja (Y)	0,665
Loyalitas (Z)	0,662

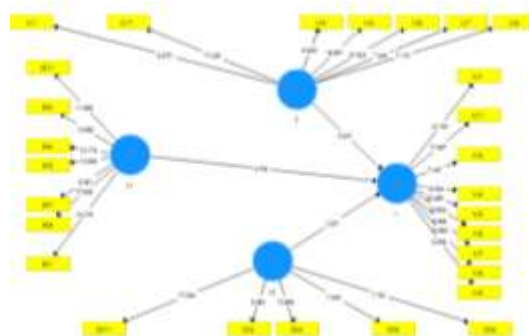
Sumber : Pengolahan Data Dengan Smart PLS3, 2025

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 lebih dari $\geq 0,5$. Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini dinyatakan telah memiliki

discriminant validity yang baik.

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 :



Gambar 3 : Hasil Output Boot strapping

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan drooping pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat validity convergen. Analisis Inner Model menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen untuk mengetahui apakah diantara keduanya mempunyai pengaruh yang substantive.

Uji Analisis R –Squares (R2), Nilai R2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 3. Nilai R² (R-Squares)

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

Sumber : Pengolahan Data Smart PLS3, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, 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).

Pengujian Hipotesis

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

Tabel 4. Nilai Total Effect dan Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Etos Kerja → Kinerja	0.514	0.504	0.082	6.292	0.000
Disiplin Kerja → Kinerja	0.006	0.007	0.032	0.197	0.844
Loyalitas → Kinerja	0.490	0.498	0.082	5.978	0.000

Sumber : Pengolahan Data Smart PLS3, 2025

Berdasarkan tabel 4, 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

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

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, 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, 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) < $\alpha = 5$

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.

Dilakukannya dropping atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses 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.

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, Karyono, (2022) yang menghasilkan Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan Uji T secara parsial dan menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh.

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 Kerja bukan merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Ambo Ulen, (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 $0,184 > 0,05$.

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, Angga Pramadista, (2022) yang menghasilkan penelitian melalui uji hipotesis dapat disimpulkan secara simultan kompetensi dan loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

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 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 hubungan etos kerja terhadap



kinerja karyawan dan komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinasti Inti Agrosarana.

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.

V. 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 Moderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Disiplin Kerja kurang dari 0.7. HPengaruh Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggauasil 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 $(0.000) < \alpha = 5$.

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.

VI. 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:

1. 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.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis PT atau perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

VII. DAFTAR PUSTAKA

Alhemp, R. Rudi, La Onu La Ola, Akhmad Junaidi, Sahlan, Satriadi, Bambang Supeno, and Endri Endri. 2024.

“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 (JUPEMAN)* 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, Yuany Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, et al. 2021. *Bookchapter Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiwati, R. 2019. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu 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 Ratulung* 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): 85–9.
- Syafrin, Indra, and Nofritar Nofritar. 2024. “Pengaruh Loyalitas Kerja Dan 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. PioS. A. P. 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.
- Usoh, 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.