

PAPER NAME

**JURNAL ALIKA-1.docx**

AUTHOR

**Putri Nur Alika Husain**

WORD COUNT

**3725 Words**

CHARACTER COUNT

**25010 Characters**

PAGE COUNT

**13 Pages**

FILE SIZE

**415.4KB**

SUBMISSION DATE

**Jul 22, 2024 9:43 AM GMT+7**

REPORT DATE

**Jul 22, 2024 9:43 AM GMT+7**

### ● 25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 25% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database

### ● Excluded from Similarity Report

- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 15 words)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN TETAP PERUMDA AIR  
MINUM TIRTA BALURAN KABUPATEN SITUBONDO DENGAN ETOS  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING.**

Putri Nur Alika Husain  
[putrinuralikahusain@gmail.com](mailto:putrinuralikahusain@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi, S.E., M.M.  
[icha.rifmania@gmail.com](mailto:icha.rifmania@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Siti Soeliha S.E., M.M.  
[siti\\_soliha@unars.ac.id](mailto:siti_soliha@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Regional Public Company (Perumda) of Air Minum Tirta Baluran Situbondo Regency is a regional drinking water company committed to providing clean, healthy and affordable drinking water for the people of Situbondo Regency, East Java. This study aimed to analyze and test the effect of work discipline and work environment on performance in permanent employees of Regional Public Company (Perumda) of Air Minum Tirta Baluran Situbondo Regency with work ethic as a moderating variable. The population in this study were permanent employees of the Regional Public Company (Perumda) of Air Minum Tirta Baluran Situbondo Regency. Sampling technique using a saturated sampling technique. This study's data analysis and hypothesis testing used the Structural Equation Model-Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that work discipline has a significant positive effect on performance, work environment has a considerable positive impact on performance, work ethic has a negative but insignificant effect on moderating the relationship between work discipline variables on performance, work ethic has a positive but insignificant effect on moderating the relationship between work environment variables on performance.*

**Keywords:** *Work discipline, Work environment, Work Ethic, Performance.*

**I. PENDAHULUAN**

Perusahaan umum daerah (Perumda) Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo merupakan salah satu perusahaan daerah yang memiliki peran penting dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Situbondo yang terletak di Jl. Pb. Sudirman No.02, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Stubondo, Jawa Timur. Oleh karena

itu, penting untuk memastikan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat terjaga dengan baik. Hal ini dapat terjadi apabila perusahaan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seperti faktor Disiplin kerja dan Lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi, Disiplin kerja di perusahaan tergolong baik. Hal ini dapat dilihat

dari kehadiran karyawan yang datang tepat waktu dan absensi karyawan terpantau dengan baik; karyawan berpakaian rapi dan sesuai dengan peraturan perusahaan; karyawan menunjukkan etos kerja yang baik, seperti fokus pada pekerjaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu; karyawan menunjukkan sikap yang baik, seperti sopan santun, ramah, dan saling menghormati. Lingkungan kerja di perusahaan tergolong kondusif. Hal ini dapat dilihat dari keamanan yang baik, seperti CCTV dan satpam; kebersihan yang terjaga baik di dalam maupun di luar ruangan; fasilitas yang cukup memadai dan nyaman untuk bekerja; komunikasi antar karyawan, antar atasan, dan bawahan terjalin dengan baik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2021:23) menyatakan “MSDM yang digunakan sebagai pendayagunaan SDM yang terdapat pada setiap karyawan dan yang dikembangkan semaksimal mungkin dalam dunia kerja yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan karier seorang karyawan”. Maka dapat dikatakan pula penggunaan Sumber Daya Manusia memiliki kapasitas untuk menyusun interaksi dan tanggung jawab personel dengan cara yang efektif dan efisien, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Terlibat dalam kegiatan seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan mewakili fungsi penting dalam ranah kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yaitu mematuhi segala bentuk peraturan di perusahaan tidak tertulis ataupun yang tertulis, seperti perbuatan, tingkah laku, dan sikap. Hasibuan (2020:193) menjelaskan “Disiplin kerja dapat diartikan mematuhi segala bentuk peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku atas kemauan atau kesadaran seorang karyawan”. Seorang karyawan diwajibkan mempunyai sikap disiplin kerja dikarenakan adanya pemahaman karyawan tentang peran dan tugas mereka lebih dipengaruhi oleh kompensasi yang menguntungkan dan memuaskan, daripada oleh ketakutan akan pembalasan atau denda karena melanggar peraturan atau arahan yang ditetapkan oleh manajemen.

Menurut Hasibuan (2020:43) ada tujuh indikator yang berpotensi mempengaruhi tingkat disiplin diantara karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

- 1) Ketaatan
- 2) Kesadaran
- 3) Kerja sama
- 4) Semangat kerja
- 5) Ketepatan waktu
- 6) Penampilan
- 7) Sikap

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Hamid (2014:24) menekankan bahwa “Lingkungan kerja yang positif memiliki potensi untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan”. Suatu Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan rasa aman maupun rasa nyaman sehingga

karyawan mampu untuk bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan produktif dan mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mampu menunjang aktivitas karyawan, hal tersebut akan dapat berdampak terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

<sup>5</sup> Indikator Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

### **Etos Kerja**

Etos kerja yaitu perilaku positif dan fondasi yang mencakup karakteristik utama, pikiran dasar, etika, perilaku, moral, motivasi, sikap asprasi, prinsip, dan keyakinan. Mulyana (2012:87) mengemukakan bahwa “Etos kerja adalah sistem keyakinan dan nilai-nilai yang berpegang teguh oleh seseorang atau sekelompok orang tentang kerja”. Keyakinan dan nilai-nilai ini kemudian diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja yang positif. Ciri-ciri seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, yaitu bertanggung jawab, inisiatif, memiliki orientasi masa depan, menghargai waktu, disiplin, mampu bekerja sama.

<sup>3</sup> Menurut Salamun (2017:16) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Etos kerja, yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Disiplin
- 3) Tanggung jawab

- 4) Inisiatif
- 5) Kreativitas
- 6) Kejujuran
- 7) Keuletan
- 8) Loyalitas

### **Kinerja**

Kinerja ialah hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu atau tim pekerja di dalam perusahaan, selaras dengan tugas dan kewajiban bisnis dalam mengejar tugasnya, sementara juga mematuhi persyaratan hukum dan standar etika. Anwar (2017:9) menegaskan bahwa “Kinerja SDM ialah konsekuensi dari hasil kerja (*output*) atau prestasi kerja yang mewakili kuantitas ataupun kualitas yang diberikan oleh karyawan dalam kerangka waktu tertentu saat melaksanakan tugas kerja yang diberikan sesuai dengan tugas mereka”.

Kinerja dasarnya ialah suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan <sup>6</sup> menurut Mangkunegara (2021:15) meliputi indikator sebagai berikut:

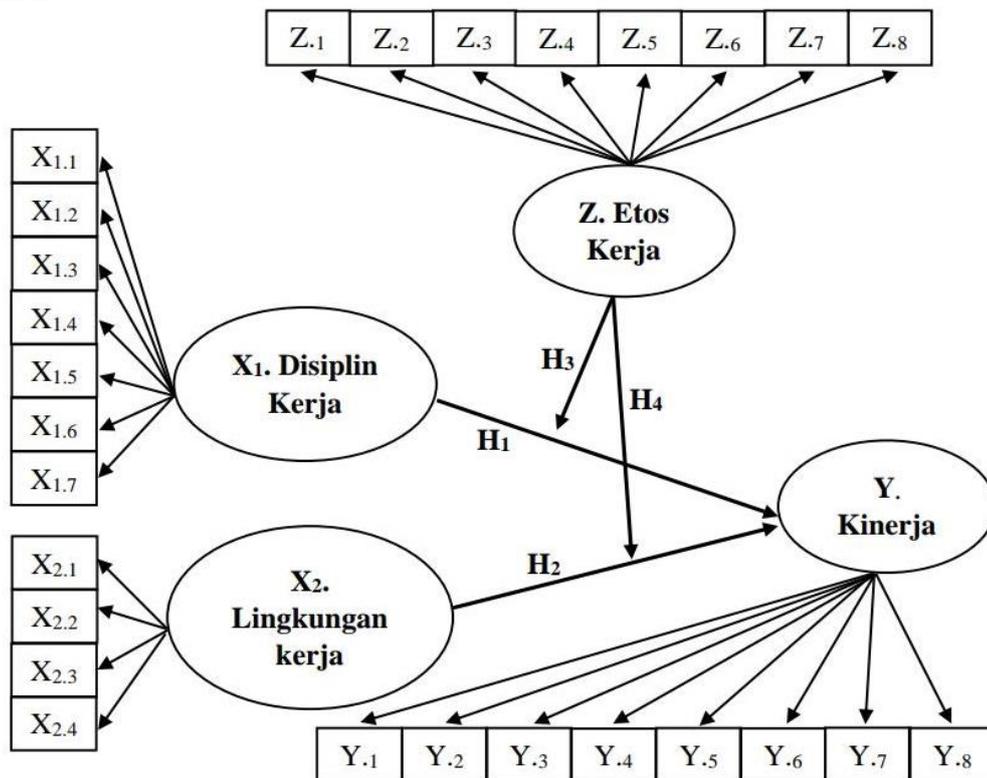
- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Sikap kerja
- 4) Kemampuan kerja
- 5) Kreativitas
- 6) Inisiatif
- 7) Loyalitas
- 8) Komunikasi

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2020:95) “Mengacu pada model teoritis yang membahas berbagai faktor yang diakui sebagai tantangan dalam penyelidikan

penelitian”. Kerangka konseptual juga dapat diartikan sebagai ringkasan dari latar belakang dan tinjauan pustaka yang dapat menghubungkan variabel-variabel seperti variabel bebas yaitu Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ), variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ), serta variabel moderating yaitu Etos kerja ( $Z$ ).

Kerangka konseptual membantu peneliti dalam memperjelas dan memfokuskan penelitian, memandu pengumpulan data, menganalisis dan menginterpretasikan hasil penelitian, serta menyusun laporan. Berikut gambaran kerangka konseptual dari penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:99) “Hipotesis penelitian dapat dianggap sebagai solusi sementara karena hanya bergantung pada teori terkait, hipotesis berfungsi sebagai responden teoritis terhadap artikulasi masalah penelitian, namun tidak memenuhi syarat sebagai solusi empiris”. Hipotesis bersifat dugaan, perkiraan, atau jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian

- H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>3</sub> : Etos kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja.
- H<sub>4</sub> : Etos kerja secara signifikan memoderasi pengaruh

Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

### III. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2020:73) mengatakan bahwa “Rancangan penelitian adalah suatu *blueprint* atau kerangka kerja yang memuat semua langkah yang akan dilakukan didalam sebuah penelitian”. Kerangka berpikir yang ada didalam penelitian perlu untuk menyatakan sesuatu didalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih.

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam metode penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2020:16) bahwa “Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk populasi atau sampel yang ditargetkan, yang melibatkan pemanfaatan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, penerapan teknik kuantitatif/statistic untuk analisis data, dan pelaksanaan pengujian hipotesis bertujuan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang dirumuskan sebelumnya”.

#### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo yang beralamat Jl. PB. Sudirman No.02, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Dengan periode waktu yang diperlukan sekitar 3 bulan lamanya.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Handayani (2020:58) menjelaskan bahwa “Populasi adalah jumlah dari setiap unsur yang akan diuji yang memiliki kesamaan ciri, unsur-unsur tersebut dapat berwujud individu dari suatu kelompok, suatu

kejadian, atau sesuatu fenomena lain yang akan diteliti”. Setelah melakukan observasi populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo sejumlah 70 orang selain Direktur.

Menurut Nazir (2018:58) menjelaskan bahwa “Sampel dianggap sebagai representatif atau sebagian dari populasi yang akan diselidiki”. Sampling jenuh menurut Nazir (2018:85) merupakan “Metode penentuan sampel melibatkan semua anggota populasi”. Digunakannya teknik ini dikarenakan populasi yang akan diuji kurang dari 100, sehingga keseluruhan populasi dapat digunakan sebagai sampel penelitian yang ada pada perusahaan yaitu sebanyak 70 orang karyawan tetap.

#### 1. Metode Analisis Data

*Structural Equation Model-Partial Least Square* atau (PLS-SEM) ialah pendekatan analisis data yang harus digunakan untuk menilai dan menganalisis data hipotesis yang sedang diperiksa dalam penelitian ini.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subyek dalam proses penelitian data yang akan dikembangkan untuk diteliti lebih lanjut adalah seluruh karyawan tetap Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo yang berjumlah 70 orang.

#### Uji Validitas Konvergen

Sugiyono (2020:380) menjelaskan bahwa “Uji validitas konvergen adalah suatu cara untuk menguji validitas suatu konstruk dengan membandingkan korelasi

antar skor indikator dengan skor konstruk latennya”. Uji ini memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut memang benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud.

1 Pemeriksaan berfungsi sebagai penilaian validitas konvergen, meneliti korespondensi antara skor indikator dan konstruksi. Memanfaatkan *Smart PLS 3.0* dalam analisis ini bertujuan untuk memastikan kredibilitas indikator yang digunakan, seperti yang ditunjukkan oleh beban eksternal melebihi 0,7. Hasil menunjukkan bahwa faktor pemuatan luar memenuhi ambang batas yang ditentukan 0,7, sehingga memverifikasi bahwa indikator yang digunakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, evaluasi validitas konvergen memerlukan penetapan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) 0,5 sebagai standar. Mencapai atau melampaui nilai 0,5 untuk AVE memastikan bahwa indikator yang digunakan memberikan kontribusi yang valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Konsistensi yang ditunjukkan dalam reliabilitas ini ditunjukkan melalui keseragaman hasil yang diperoleh dari pengukuran. Konsisten ditegaskan ketika item tertentu diukur berulang kali dengan alat ukur secara konsisten menghasilkan hasil yang sama. Berdasarkan temuan dari analisis data, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* melebihi 0,70

menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2020:244) menjelaskan bahwa “Multikolinearitas adalah kondisi yang tinggi antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya”. Dalam perangkat lunak *Smart PLS 3.0* dinyatakan bahwa asumsi klasik “Multikolinieritas” tidak dilanggar ketika nilai VIF (*varians inflation factor*)  $\leq 5,00$ , namun jika nilai VIF  $> 5,00$  itu mengarah pada pelanggaran asumsi Multikolinieritas, dimana variabel independen saling berdampak (angka berwarna merah). Dalam model *structural* (SEM), pelanggaran asumsi Multikolinieritas adalah kejadian umum, namun tidak mengganggu prosedur analisis data.

### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:145) menyatakan bahwa “Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel pengganggu (*residual*) menunjukkan distribusi normal dalam model regresi”. Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan memastikan status distribusi normal dari data yang terkait dengan setiap variabel dalam studi penelitian, ini memerlukan penilaian apakah distribusi data cukup selaras dengan nilai tengah (median) sehingga meminimalkan penyimpangan yang mengarah pada standar deviasi (*standart deviation*) yang tinggi. Kriteria kunci untuk mengkonfirmasi normalitas adalah memastikan bahwa nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* tidak berada

di luar kisaran rentang -2,58 hingga 2,58, menandakan kapatuhan pada asumsi normalitas.

#### Uji *Goodness Of Fit (GOF)*

Menurut Sugiyono (2020:343) mengemukakan bahwa “Uji GOF merupakan satu langkah penting dalam analisis data penelitian, khususnya untuk membandingkan model yang diajukan dengan data yang diperoleh”. Uji ini dapat membantu peneliti dalam menentukan kecocokan model dengan realitas yang diwakilinya. Uji ini penting untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan valid dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tujuan menyeluruh adalah untuk menilai apakah distribusi data yang diperoleh dari sampel dalam penelitian mematuhi distribusi teoritis tertentu.

Pemeriksaan uji GOF dalam penelitian menggunakan perangkat lunak *Smart PLS 3.0* untuk mengkalibrasi tiga fit indeks yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*, indeks ini menunjukkan kepatuhan ketika kerangka model struktural dalam penelitian ini selaras dengan apa yang terjadi di lapangan.

#### Uji Koefisien Determinasi

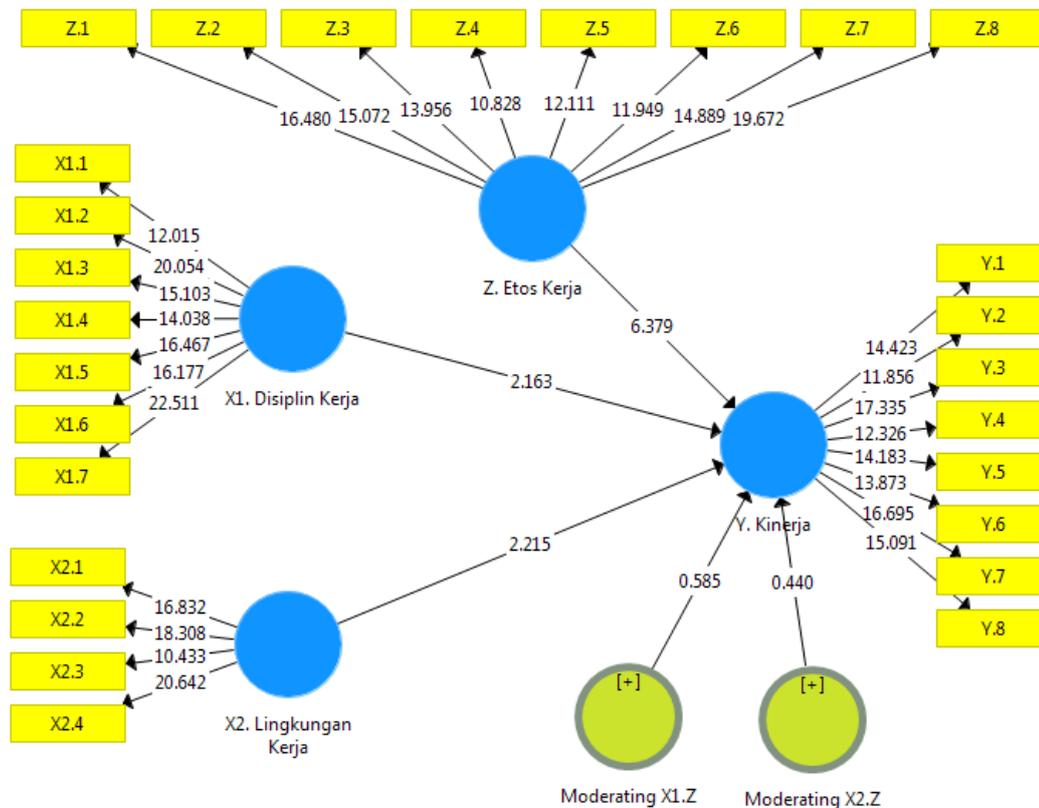
Menurut Sugiyono (2020:285) menjelaskan bahwa “Koefisien determinasi merupakan alat bantu untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dapat menjelaskan variabel bebas dalam kaitannya dengan variabel terikat”.

Uji koefisien determinasi ini menilai korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat untuk menyelidiki hasil hipotesis. Penilaian hubungan ini dapat dicapai dengan menganalisis nilai *R-Square Adjusted* ketika berhadapan dengan beberapa variabel independen. Variasi nilai *R-Square* berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi dampak variabel laten independen spesifik terhadap variabel laten dependen.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,92 (92%) termasuk dalam kategori hampir sempurna, sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

#### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Analisis persamaan struktural menurut Sugiyono (2020:345) yaitu “Sebuah metode statistik yang menggabungkan analisis faktor, model struktural, dan analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel dalam suatu model penelitian”. Inner model dibangun untuk tujuan mengeksplorasi dan menilai hubungan yang muncul antara konstruksi eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Pemeriksaan penelitian dilakukan dengan menggunakan *Smart PLS (Partial Least Squares)* untuk menghasilkan pemahaman struktural seperti yang diuraikan berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

**Pembahasan**  
**Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.218). Nilai *T-Statistic* yaitu 2.163 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0.031** (<0,05), maka dapat disimpulkan Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y$ ), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Disiplin kerja di dalam suatu perusahaan diharapkan mampu menunjang aktivitas kerja yang

dilakukan. Hal tersebut mampu menjadi tolak ukur dari ketaatan, kesadaran, ketepatan waktu, ataupun sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing. Sekaligus mampu meningkatkan Kinerja karyawan sehingga berdampak baik dan positif terhadap tujuan perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putra, dkk (2023).

**Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.254). Nilai *T-*

Statistic yaitu 2.215 ( $>1,964$ ) dengan nilai P Value yaitu **0.027** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima.**

Berdasarkan pengujian maka apabila Lingkungan kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Lingkungan kerja menurun maka Kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan diharapkan mampu menunjang aktivitas kerja yang dilakukan. Hal tersebut mampu menjadi tolak ukur dari pencahayaan, warna, udara, ataupun suara yang dimiliki disetiap ruangan karyawan, sehingga mampu menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing. Sekaligus mampu meningkatkan Kinerja karyawan sehingga berdampak baik dan positif terhadap tujuan perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Septian (2022).

### **Etos kerja Memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.048). Nilai T-Statistic yaitu 0.585 ( $<1,964$ ) dengan nilai P Value yaitu **0.559** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Etos kerja (Z) tidak signifikan menjadi pemoderasi hubungan/memperlemah hubungan secara negatif antara variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan tidak akan

meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi adanya Disiplin kerja yang dimoderasi Etos kerja tidak berdampak signifikan untuk meningkatkan Kinerja, artinya semakin tinggi Etos kerja maka peran Disiplin kerja akan semakin lemah terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sari (2020).

### **Etos kerja Memoderasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.032). Nilai T-Statistic yaitu 0.440 ( $<1,964$ ) dengan nilai P Value yaitu **0.660** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Etos kerja (Z) tidak signifikan menjadi pemoderasi hubungan/memperlemah hubungan secara positif antara variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak signifikan menjadi pemoderasi/memperlemah hubungan secara positif antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja, artinya jika Etos kerja yang ada dan didapat oleh seorang karyawan semakin baik maka berdampak terhadap peningkatan sedikit pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Siregar, dkk (2022).

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya, kesimpulan tertentu

dapat dibuat mengenai hasil penelitian<sup>1</sup> yang komprehensif, khususnya sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_1$  diterima);
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_2$  diterima);
3. Etos kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan menjadi pemoderasi hubungan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja ( $H_3$  ditolak);
4. Etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan menjadi pemoderasi hubungan antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja ( $H_4$  ditolak).

#### **Saran**

Berdasarkan dari temuan kesimpulan yang digambarkan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat diusulkan untuk penggabungan potensial ke dalam upaya penelitian di masa depan.<sup>1</sup> Adapun saran-saran akan diartikulasikan sebagai berikut:

#### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas memiliki potensi untuk berfungsi sebagai landasan bagi penciptaan program akademik yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan. Selain itu, dapat berfungsi sebagai sumber daya yang berharga bagi mahasiswa dan pemangku kepentingan lainnya, terutama dalam kaitannya dengan masalah Disiplin kerja, Lingkungan

kerja, Etos kerja, dan Kinerja di suatu perusahaan.

#### **Bagi Peneliti**

Temuan penelitian ini dapat menjadi wawasan berharga kepada sesama peneliti dalam kemajuan kerangka penelitian terbaru yang berkaitan dengan konstruk Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Etos kerja, dan Kinerja yang dapat disempurnakan lebih lanjut selaras dengan persyaratan ilmiah kontemporer.

#### **Bagi Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo**

Bagi perusahaan dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan Disiplin kerja yang baik saat ini. Disiplin kerja mampu membentuk kepribadian karyawan yang baik. Disamping itu juga terdapat faktor lain yaitu lingkungan kerja yang dapat menjadi hal penting untuk mendorong terciptanya Kinerja, sehingga kedua hal tersebut dapat membangun Etos kerja yang kemudian berdampak pada Kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unesa University Press.
- Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan*

- Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bintoro. dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Cascio, W. F. 2020. *Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Creswell, J.W. 2014. *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Dessler, G. 2023. *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Fachrezi, A., dan Khair, N. 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Debora Ekawati Lukman Dadali. *Tractare: Jurnal Ekonomi & Manajemen*. Volume 8 (1) : 35-45.
- Ghozali, I. 2018. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2020. *Model Regresi: Teori, Aplikasi, dan Interpretasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2021. *Aplikasi Ekonometrika dengan Stata*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., dan Latan, H. 2015. *Structural Equation Modeling: Model Konseptual dan Aplikasi dengan AMOS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, O. 2022. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Handayani, E. 2020. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. 2023. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Karyawan*. Edisi 19. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlinda, E.; Kurniasih, D. R., dan Rahayu, E. S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Komputer Indonesia*. Volume 12 (2) : 117-128.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan*

- Praktik*). Bandung: PT. Refika Adhitama.
- Keraf, S. 2010. *Etika Bisnis: Tantangan dan Peluang*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mangkunegara, A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 11. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2020. *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Morissan. 2017. *Metodologi Penelitian Komunikasi dan Ilmu Sosial*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mulyana, D. 2012. *Etika Bisnis: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. 2018. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. 2022. *Spikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, F. S.; Azhad, M. N.; dan Reskiputri, T. D. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Desta Jember. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Volume 2 (2) : 283-298. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i2.3109>
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2023. *Essentials Of Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Salamun, M.; Kurniawan, H.; dan Suhartono, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasinya di Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, S. N. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BPRS Metro Madani)". Diterbitkan. Undergraduate Thesis. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Satori, D. dan Komariah, A. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.

- Septian, B. A.; Arief, M. Y.; dan Pramsthi, R. A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Volume 1 (6) : 1264-1276.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2176>.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sinamo, J. H. 2011. *Etos Kerja dan Budaya Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siregar, U. R. D. dan Rokan, M. K. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. Volume 7 (12) : 25-34.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Supranto, J. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- . 2020. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryani, L. dan Hendryadi. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutarto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2023. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, M. 2019. *Pengantar Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zed, M. 2013. *Metodologi Penelitian Kepustakaan*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>unars.ac.id</b> Internet	12%
2	<b>repository.unars.ac.id</b> Internet	9%
3	<b>e-journal.unmas.ac.id</b> Internet	<1%
4	<b>elibrary.unikom.ac.id</b> Internet	<1%
5	<b>eprints.upj.ac.id</b> Internet	<1%
6	<b>core.ac.uk</b> Internet	<1%
7	<b>jurnal.um-palembang.ac.id</b> Internet	<1%
8	<b>repository.unej.ac.id</b> Internet	<1%