AL – ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA ISSN: 2476 – 9576
Volume 11 Nomor 2, Oktober 2025
DOI:https:// 10.31602/alsh.v11i1

PENGARUH DISIPLIN PREVENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMODERASI OLEH ETOS KERJA DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA LUBUKLINGGAU

Niko anderson siregar [1], Dheo Rimbano[2], Rudi Azhar[3]

Email : Nikoanderson6@gmail.com [1], dheorimbano@univbinainsan.ac.id[2], rudi_azhar@univbinainsan.ac.id [3]

[1,2,3]Universitas Bina Insan

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
8 Juli 2025	*2 Agustus 2025*	*30 Oktober 2025*

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of preventive discipline and external work environment on employee performance moderated by work ethic in the industry and trade office of Lubuklinggau City. In this study, the research design was quantitative research. Quantitative research is a type of research that involves statistical data collection so that calculations and interpretations can be made that can be presented in the form of graphs, diagrams, tables and hypothesis testing. The research methodology used was quantitative. The sample in this study were all employees of the State Civil Apparatus (ASN) in the Industry and Trade Office of Lubuklinggau City totaling 42 people.

Keywords: Preventive Discipline, External Work Environment, Work ethic and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan pusat sentral dalam organisasi maupun perusahaan, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi instansi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting baik secara Individu maupun kelompok, maju tidaknya suatu lembaga instansi pemerintah tergantung dari Sumber Daya manusianya, meskipun memiliki fasilitas dan tekhnologi yang memadai, tetapi jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan suatu lembaga instansi pemerintah yangdirencanakan sebelumnya tidak akan tercapai dengan efektif dan efesien.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau dibentuk bedasarkan peraturan Wali kota Lubuklinggau Nomor 46 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perdagangan dan Perinsdustrian Kota Lubuklinggau berupaya melaksanakan berbagai program dan kegiatan khususnya pelayanan kepada masyarakat di bidang

Perindustrian dan Perdagangan. Yang memiliki identitas sebagai kota jasa, industri, perdagangan, dan parawisata, menghadapi dimanika ekonomi yang menarik perhatian.

Meskipun demikian, realitas yang dihadapi adalah sektor jasa menjadi penyumbang pendapatan asli daerah (PAD) yang paling signifikan. Data terbaru menunjukkan bahwa sektor jasa berkontribusi sekitar 60% terhadaptotal PAD Kota Lubuklinggau pada tahun lalu.Kendati memiliki potensi besar disektor industri, perdagangan, dan pariwisata, kontribusi ekonomi dari ketigasektor ini belum mencapai potensinya secara optimal.Sedangkan sektor pariwisata memiliki dayatarik alam dan budaya yang potensial, masih menyumbang sekitar 5% terhadapPAD. Hal ini menggambarkan tantangan yang harus diatasi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan merata di Kota Lubuklinggau.

Kinerja pegawai pada umumnya sangat berpengaruh terhadap hasil.hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu instansi pemerintah sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing.Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2015).

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal dalam Organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kehandalan dalam mengatur dan mengoperasikan unit-unit kerja yang ada diorganisasi, Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai yang ada pada suatu Instansi.Yang dimaksud disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam Instansi berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Landasan disiplin pegawai adalah kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dapat meningkatkan kinerja. Disiplin menjadi faktor penentu dalam mencapai kesuksesan tujuan sebuah Instansi.Adapun tujuan dari penerapan disiplin dalam suatu Instansi adalah agar para pegawai dengan ketulusan menjalankan aturan yang berlaku.Untuk menilai baik atau tidaknya disiplin kerja dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai, besarnya rasa tanggung jawab, dan meningkatnya efisiensi dan kinerja para pegawai.

Untuk itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai guna mewujudkan visi dan misi di Instansi Pemerintah perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawai.Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari pegawai akan mempengaruhi tingkat keberhasilan pegawai terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang memadai akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja. Untuk itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai guna mewujudkan visi dan misi di Instansi Pemerintah perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain(Sunyoto, 2015).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Pegawai yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen Organisasional mereka.Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Ada beberapa Beberapa faktor yang bisa memberikan pengaruh akan etos kerja yakniagama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan dan geografis, pendidikan, struktur ekonomi, motivasi instrisik individu(Tasmaram et al., 2016).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau, bahwa masih ada pegawai tidak disiplin dalam penggunaan sarana prasarana kantor, seperti datang terlambat, pulang lebih awal, atau tidak berada di tempat saat jam kerja. sehinggabelum tercapainya hasil kerja yang baik, sehingga kinerja yang dilakukan pegawai belum optimal, terdapat pekerjaan yang belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan, hasil kerja pegawai belum memenuhi standar yang terdapat pada instansi, tanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan masih kurang.

Berdasarkan observasi peneliti hasil sementara mengenai disiplin preventif di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau, bahwa ada beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Misalkan pegawai sering datang terlambat, tidak mengikuti apel, Pulang lebih awal dari jam pulang, ada beberapa pegawai Selalu menyanggupi pekerjaan, tapi banyak yang terbengkalai. Sehingga kurangnya tanggung jawab dalam bekerja, masih terdapat pegawai mengabaikan tata tertib kantor. sehingga pegawai kurang taat pada peraturan yang ada.

Kemudianobservasi peneliti hasil sementara mengenai lingkungan kerjaeksternal di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau, bahwabelum terpenuhnya fasilitas yang memadai contohnya fasilitas distribusi.Hal ini dapat menghambat kelancaran distribusi barang sehingga memperburuk harga menjadi yang tidak stabil, masih terdapat pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau yang membatasi jangkauan perdagangan dan industri seperti didaerah perdesaan atau wilayah terpencil.

Selanjutnya observasi peneliti hasil sementara mengenai etos kerjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggaubahwa masih terdapat pegawai yang mengelak pada saat dikenakan sanksi, kurangnya tanggungjawab pegawai dan masih terdapat pegawai yang menyerah dengan masalah yang dihadapi, masih terdapat pegawai yang kurang menghargai waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian:**"Pengaruh disiplin preventif dan lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja pegawai yangdimoderasi olehetos kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau"**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance atau level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi(Priansa, 2018).

Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi itu sendiri yang mempunyai pengaruh terhadap organisasi, misalnya para pelanggan, pihak ketiga, rekan kerja, masyarakat, pemerintah dan pihak dari luar(Latif, 2015).

Etos Kerja

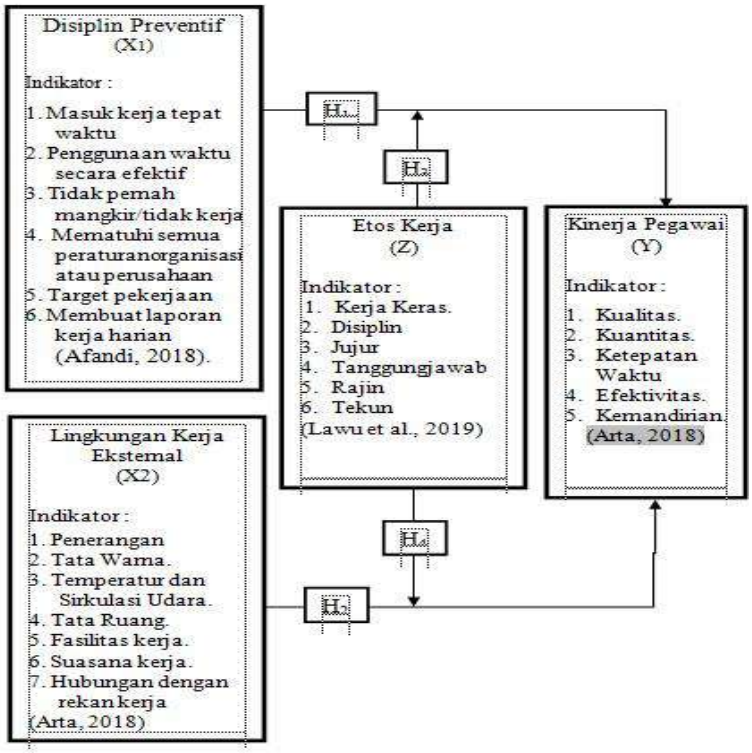
Etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang berakar dari kerja sama yang kental dan dilandasi keyakinan yang funda mental. Etos kerja merupakan suatu pandangan seorang individu

akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang individu Ketika melakukan pekerjaan di dalam instansi (Asmad, 2021).

Kinerja

Pendapat Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2019) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kerangka Penelitian



Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

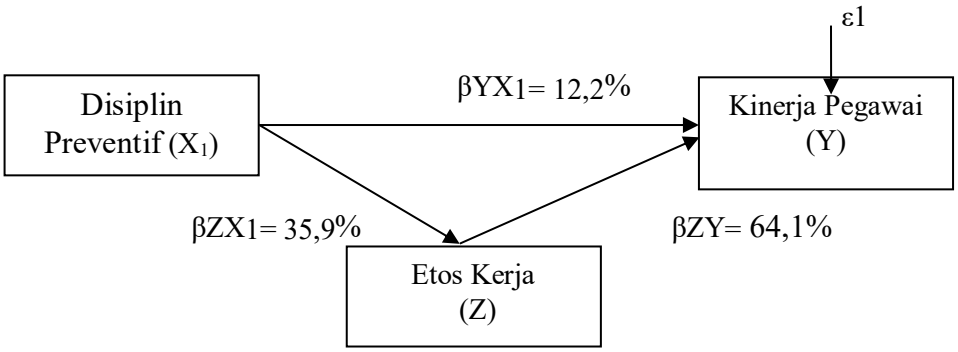
Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini, desain penelitian berupa penelitian kuantitatif.Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistik sehingga dapat dilakukan perhitungan dan inteprestasi yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel dan pengujian hipotesis. Penelitian yang berdampak biasanya

menciptakan bias minimum dalam data dan meningkatkan kepercayaan pada keakuratan data yang dikumpulkan.

Metode *Moderated Regression Analysis*(MRA)

Variabel Moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Haryadi, 2018). Dalam penelitian ini disiplin preventifdan lingkungan kerja eksternal sebagai variabel independen, etos kerja sebagai variabel moderasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen maka dalam model regresinya, ketiga variabel disiplin preventif, lingkungan kerja eksternal dan etos kerjadisebut pengaruh utama dan dalam model regresi moderasi, pengaruh utama akan ditambahkan pengaruh interaksi antaradisiplin preventif, lingkungan kerja eksternal dan etos kerja(disiplin preventif * lingkungan kerja eksternal * etos kerja = variabel interaksi)

1) Model jalur pertama yaitu sebagai berikut :

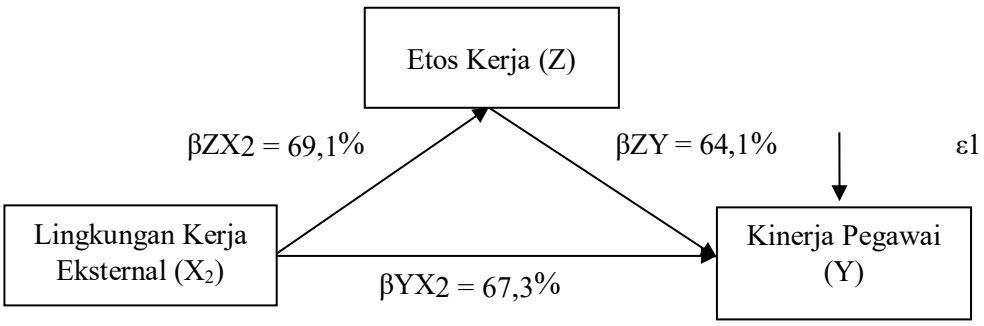


Gambar 2
Model Jalur 1 Disiplin Preventif (X_1) terhadap Kinerja Pegawai(Y) dan Disiplin Preventif (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Etos Kerja (Z)

$$\mathbf{Y=\beta_0 +\beta YX_1+ \beta ZX_1+\beta ZY+\varepsilon 1}$$

Keterangan :
- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Disiplin Preventif
- Z = Etos Kerja
- β_0 =Konstanta
- βYX_1 =Koefisien jalur disiplin preventif dengan Kinerja Pegawai
- βZX_1 =Koefisien jalur disiplin preventif melalui etos kerja
- βZY = Koefisien jalur etos kerja dengan Kinerja Pegawai
- $\varepsilon 1$ =Epsilon (faktor lain)

2) Model jalur kedua yaitu sebagai berikut :



Gambar 3
Model Jalur 2 Lingkungan Kerja Eksternal (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan Lingkungan Kerja Eksternal (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Etos kerja (Z)

$$Y=\beta_0 +\beta YX_2+ \beta ZX_2+\beta ZY+\varepsilon 1$$

Keterangan :
- Y = Kinerja Pegawai
- X_2 = Lingkungan Kerja Eksternal
- Z = Etos Kerja
- β_0 =Konstanta
- βYX_2 =Koefisien jalur Lingkungan Kerja Eksternal dengan Kinerja Pegawai
- βZX_2 =Koefisien jalur Etos Kerja melalui etos kerja
- βZY =Koefisienjalur Komitmen OrganisasidenganKinerja Pegawai
- $\varepsilon 1$ =Epsilon (faktor lain)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1 Hasil Uji t variabel Disiplin Preventif (X1)

Variabel (X1)	Thitung	Sig
Disiplin Preventif	2,357	0.023

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2025

Berdasarkan Hasil Uji t variabel disiplin preventif (X1) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. menunjukan nilai t_{hitung} = 2,357 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dengan tingkat signifikan = 0,023 < (α) 0.05,df (n-2) 42 – 2 = 40 adalah sebesar 2,021, hal ini menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel disiplin preventif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

Tabel 2 Hasil Uji t variabel Lingkungan Kerja Eksternal (X2)

Variabel (X2)	Thitung	Sig
Lingkungan Kerja Eksternal	9,065	0.000

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2025

Berdasarkan Hasil Uji t variabel lingkungan kerja eksternal (X2) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. menunjukan nilai t_{hitung} = 9,065 lebih besar dari nilai t_{tabel}2,021 dengan tingkat signifikan = 0,000 <(α) 0.05,df (n-2) 42 – 2 = 40 adalah sebesar 2,021, hal ini menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

B. Karakteristik Responden

Tabel. 3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)

1	Laki – laki	27	64,28
2	Perempuan	15	35,72
Jumlah		**42**	**100**

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2025

Tabel 3. di atas menunjukan responden yang menjawab kuesioner adalah laki-laki yang berjumlah 27 orang (64,28%) sedangkan perempuan berjumlah 15orang (35,72%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah jenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang (64,28%).

Tabel. 4. Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Nikah	33	78,58
2	Belum Nikah	9	21,42
Jumlah		**42**	**100**

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2025

Tabel 4. di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah nikah berjumlah 33 orang (78,58%), sedangkan belum nikah berjumlah 9 orang (21,42%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah nikah berjumlah 33 orang (78,58%).

Tabel. 5. Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 30	12	28,57
2	31 – 40 th	9	21,43
3	41 – 50 th	18	42,85
4	≥ 50	3	7,15
Jumlah		**42**	**100**

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2025

Tabel 5. di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berumur <30 tahun berjumlah12 orang (28,57%), sedangkan yang berumur 31 – 40 tahun adalah 9 orang (21,43%), kemudian yang berumur 41 – 50 tahun berjumlah 18 orang (42,85%), selanjutnya yang berumur lebih dari 50 tahun berjumlah 3 orang (7,15%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berumur 41 – 50 tahun yakni berjumlah18 orang (42,85%).

Tabel. 6. Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMP/SLTP	0	0
2	SMK/SMA	14	33,34
3	D3	2	4,76
4	S1	19	45,24
5	S2	7	16,66

6	S3	0	0
Jumlah		**42**	**100**

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2025

Tabel 6 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berpendidikn SMP/SLTP berjumlah 0 orang (0%), sedangkanSMA/SMK berjumlah 14 orang (33,34%), kemudian yang berpendidikan D3 berjumlah 2 orang (4,76%), sedangkan yang berpendidikan S1 berjumlah 19 orang (45,24%),sedangkan yang berpendidikan S2 berjumlah 7 orang (16,66%), dan yang berpendidikan S3 berjumlah 0 orang (0%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalahyang berpendidikan S1 berjumlah 19 orang (45,24%).

Tabel. 7. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	3	7,14
2	2-5 thn	18	42,86
3	6-10 thn	15	35,72
4	> 10 tahun	6	14,28
Jumlah		**42**	**100**

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2025

Tabel 7 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang masa kerja< 2 tahunberjumlah 3 orang (7,14%), sedangkan2-5 thn berjumlah 18 orang (42,86%), kemudian yang 6-10 thn berjumlah 15 orang (35,72%), dan yang > 10 tahun berjumlah 6 orang (14,28%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalahyang masa kerja 2-5 thn berjumlah 18 orang (42,86%).

Tabel. 8. Karakteristik Responden Menurut Golongan

No.	Golongan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Gol Ia	0	0
2	Gol Ib	0	0
3	Gol Ic	0	0
4	Gol Id	0	0
5	Gol IIa	1	2,39
6	Gol IIb	0	0
7	Gol IIc	4	9,52
8	Gol IId	0	0
9	Gol IIIa	4	9,52
10	Gol IIIb	4	9,52
11	Gol IIIc	10	23,81
12	Gol IIId	10	23,81
13	Gol IVa	8	19,04
14	Gol IVb	0	0
15	Gol IVc	1	2,39
16	Gol IVd	0	0
17	Gol IVe	0	0

Jumlah	**42**	**100**

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2025

Tabel 8 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang Gol Ia berjumlah 0 orang (0%), Gol Ib berjumlah 0 orang (0%),Gol Ic berjumlah 0 orang (0%), Gol Id berjumlah 0 orang (0%), kemudian Gol IIa berjumlah 1 orang (2,39%), Gol IIb berjumlah 0 orang (0%), Gol IIc berjumlah 4 orang (9,52%), Gol IId berjumlah 0 orang (0%), Sedangkan Gol IIIa berjumlah 4 orang (9,52%), Gol IIIb berjumlah 4 orang (9,52%), Gol IIIc berjumlah 10 orang (23,81%), Gol IIId berjumlah 10 orang (23,81%), dan Gol IVa berjumlah 8 orang (19,04%), Gol IVb berjumlah 0 orang (0%), Gol IVc berjumlah 1 orang (2,39%), Gol IVd berjumlah 0 orang (0%), Gol IVe berjumlah 0 orang (0%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalahGol IIIc dan Gol IIId berjumlah 10 orang (23,81%).

Tabel. 9. Karakteristik Jabatan

No.	Golongan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Administrator	3	7,15
2	Fungsional	38	90,47
3	Pimpinan Tinggi	1	2,38
Jumlah		**42**	**100**

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2025

Tabel 4.15 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang jabatan administrator berjumlah 3 orang (7,15%), yang jabatan Fungsional berjumlah 38 orang (90,47%), yang jabatan Pimpinan Tinggi berjumlah 1 orang (2,38%), Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah jabatan Fungsional berjumlah 38 orang (90,47%).

Pembahasan

H1 : Terdapat pengaruh signifikan disiplin preventif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} adalah 2,357 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dengan tingkat signifikan = 0,023 < (α) 0.05,df (n-2) 42 – 2 = 40 adalah sebesar 2,021, hal ini menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel disiplin preventif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja pegawaidi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} adalah 9,065 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0.05,df (n-2) 42 – 2 = 40 adalah sebesar 2,021, hal ini menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

H3 : Etos Kerja memoderasi pengaruh disiplin preventif terhadap kinerja pegawaidi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. menunjukan setelah adanya variabel moderasi (etos kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,359 atau 35,9% hal ini menunjukan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,122 atau 12,2% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh

variabel disiplin preventif terhadap kinerja pegawai. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel disiplin preventif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya 100% - 35,9%= 64,1%.

H4 : Etos Kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja pegawaidi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. menunjukan setelah adanya variabel moderasi (etos kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,691 atau 69,1% hal ini menunjukan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,673 atau 67,3% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja pegawai. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya 100% - 69,1%= 64,1%.

KESIMPULAN

1. : Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukan secara parsial variabel disiplin preventif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.
2. : Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukan secara parsial variabel lingkungan kerja eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.
3. : Bedasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel disiplin preventif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.
4. : Bedasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja pegawaidi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Rese*arch. CV. Budi Utama.

Arta. 2018, *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. https://artaqila.blogspot.co.id/2018/02/rangkuman-teori-manajemen-sdm.html.

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketigabelas PT. Rineka Cipta. Jakarta

Asmad. 2021. *Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember*. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 155-160.

Basuki, 2021, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.

Batarbutar, Marisi, Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. 2021. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen, 1(2), 116-124.*

Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.

Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta

Haryadi, B. dan E. 2018. Analisis Pengaruh Variabel Moderasi Switching Costs Terhadap Hubungan Service Performance dan Customer Loyalty Member Celebrity Fitness Jakarta. *Manajemen, 15, 71*.

Hosnawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai variabel moderasi. 2 *Jurnal Profita Edisi 3 Tahun 2016.*

Latif. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Internal dan Lingkungan Kerja Eksternal terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Kopri Sangatta

Lawu. 2019. pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Managerial- Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen. e-issn : 2614-3747.

Meilisa. 2022. Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. Vol 3(1) 2022. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Busro. 2020. *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert) PRENANDAMEDIA GROUP.

Nurmahdi. 2019. *The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics.* VOLUME 8, ISSUE 08, AUGUST 2019.

Priansa. 2018. Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Pustaka Setia.

Rokan Mustapa Khamal. 2022. Pengaruh Disipln Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi p–ISSN: 2541-0849. e-ISSN: 2548-1398. Vol. 7, No. 12.

Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta.

Sujarweni. 2019, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitat*if. PT. Pustaka Baru. Yogyakarta.

Tubagus Achmad Darodjat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. PT. Refika Aditama.

Widyanti, Rahmi., 2019-2021, Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep, Penerbit UPPJ Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin