



Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin

Meila Puspa Piura¹, Endah Dewi Purnamasari², Yeni³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri

³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri

Corresponding author: meilapuspapiura@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Loyalitas;

Disiplin Kerja;

Produktivitas Kerja;

Keyword:

Loyalty;

Work Discipline;

Work productivity;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah sebanyak 188 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, dengan uji t dan uji F. Sedangkan untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan alat intrumen variabel penelitian digunakan uji validitas dan reabilitas pada SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan Loyalitas dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin.

ABSTRACT

This research aims to find out how loyalty and work discipline partially and simultaneously influence employee work productivity at PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. This research uses quantitative analysis methods. The sample used in the research was 188 respondents. The data analysis technique uses multiple linear analysis, with the t test and F test. Meanwhile, to see the extent of the accuracy and feasibility of the research variable instruments, the validity and reliability test in SPSS version 25 is used. The research results show that both partially and simultaneously Loyalty and Discipline Work has a positive and significant effect on employee work productivity at PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diartikan sesuatu yang tidak lepas dari keorganisasian, dimana peran MSDM adalah merencanakan, mengatur serta mengawasi sumber daya manusia organisasi tersebut. Selain perannya MSDM juga bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Arraniri dkk. 2021) Sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya berupa individu yang bekerja untuk sebuah organisasi sebagai penggerak, pelaksana, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, dan merupakan salah satu unsur serta komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, seperti yang ada di perusahaan. Dalam sebuah perusahaan hal yang menjadi alasan untuk berhasilnya suatu perusahaan dilihat dari sumber daya manusia di dalamnya, untuk itu sumber daya manusia memiliki pengaruh dan dampak bagi keberlangsungan Perusahaan (Hasibuan 2019).

Pada era saat ini, terutama di sektor bisnis, perusahaan-perusahaan bersaing dengan keras untuk bertahan dan mencapai kesuksesan dalam persaingan bisnis. Upaya ini dilakukan oleh perusahaan baik yang dimiliki oleh negara maupun yang swasta. Mereka saling bersaing dan berupaya menunjukkan keunggulan dan kelebihan yang dimiliki, menggabungkan serangkaian teknologi, informasi, pengetahuan, dan sumber daya yang kompetitif untuk menjadi yang terbaik di industri mereka (Sihaloho and Siregar 2019). Salah satu tugas dan kewajiban pemerintah daerah pada urusan Administrasi Publik ialah memenuhi penyediaan air bersih bagi masyarakat adalah tanggung jawabnya. seperti yang dinyatakan pada Pasal 33 ayat (3) dalam Undang-Undang Tahun 1945 mengatur tentang tanah, air, serta sumber daya alam lainnya dimiliki dan dikuasai oleh negara untuk dipergunakan bagi kesejahteraan rakyat. Pemenuhan kewajiban tersebut memerlukan produktivitas atau kinerja bangsa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Herlon dkk. 2023)

Produktivitas adalah kemampuan perwakilan untuk memenuhi tugas sesuai pemenuhan, kecepatan, biaya dan norma sehingga mereka dapat menggunakan SDM secara aktual dan efisien (Agustini dan Dewi 2019). Penelitian ini dilakukan di PERUMDA Air Minum Tirta Randik, yang terletak di Kelurahan Serasan Jaya Sekayu, Jalan Kolonel Wahid Udin I k VII. perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan air minum. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin seiring dengan perkembangan bisnisnya, perusahaan ini mengalami berbagai tantangan dan peluang. Ditemukan memang benar adanya penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan, disebabkan masih ada sebagian karyawan yang sering terlambat datang dan masuk kerja yang dimulai pukul 08.00 namun tidak jarang karyawan terlambat hadir, kemudian adanya karyawan yang menganggap bahwa disiplin merupakan paksaan serta ada karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai atau sekedar penggunaan waktu istirahat yang melebihi batas. Selain adanya kendala ketepatan waktu yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, kemudian kurangnya komunikasi antar karyawan dengan atasan sehingga pegawai merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang lama kelamaan dari kurangnya sikap percaya diri tersebut pegawai mulai tidak menyukai pekerjaannya yang memungkinkan terjadinya sikap loyalitas yang rendah sehingga turunya tingkat produktivitas pada karyawan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin

No.	Uraian	Jumlah
1.	Direksi dan Staf	79
2.	Kasi Teknik	2
3.	Kepala Cabang	14
4.	Kepala Unit	25
5.	Kasi Administrasi	1
6.	Staf Teknik	87
7.	Staf Keuangan	70
8.	Staf Umum	40
9.	Staf Langganan	38
	Total	356

Sumber PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin (2024)

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya oleh Lestari, Nurhajati, dan Basalamah (2020) dan Armadita dan Sitohang (2021) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan namun pada penelitian yang dilakukan oleh Tiyas (2023) menunjukkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian dari Suryadewi, Sintaasih, dan Giantari (2020) dan Reivaldo, Sukri, dan Latif (2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan penelitian oleh Agustini, Alam, dan Djalante (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara faktor-faktor Kedisiplinan dan Loyalitas terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Utama (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian manajemen yang mencakup organisasi, pengawasan, perencanaan, serta pelaksanaan. Secara bahasa, istilah kata "manajemen" berasal dari "to manage," yang artinya mengatur, mengelola, dan mengurus. Sementara itu, "sumber daya manusia" merujuk pada individu-individu yang berkontribusi dalam aktivitas organisasi dalam sebuah perusahaan biasanya disebut dengan karyawan. Menurut Roswaty (2021), Karyawan adalah orang yang bekerja untuk suatu perusahaan dan menggunakan kemampuan mereka untuk mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang atau barang lainnya. Dalam konteks yang lebih sederhana, manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah tindakan dan prosedur untuk mengatur, mengelola, dan mengurus sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin yang mencakup ilmu dan seni dalam mengatur tenaga manusia. Ini mencakup pengembangan dan pendidikan individu yang memiliki potensi, serta melibatkan serangkaian langkah seperti pengarahan, pengelolaan, perencanaan, dan pengawasan dalam hal pemeliharaan sumber daya manusia demi meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Pangaila, Nelwan, dan Lengkong 2022). Tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas kerja tergantung pada baik atau buruknya kinerja dari karyawan (Roswaty 2021).

Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah manifestasi dari kesetiaan atau dedikasi seseorang terhadap organisasi di mana mereka bekerja (Gaol 2021). Loyalitas karyawan ialah suatu kesediaan karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, dengan efek yang dapat berupa positif maupun negatif. Jika tingkat loyalitas karyawan tinggi, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup atau kemajuan organisasi (Juwita dan Halimah 2021). Pengertian loyalitas secara umum yaitu tentang kesetiaan dan komitmen seorang karyawan untuk memberikan pelayanan dengan kualitas yang terbaik pada sebuah perusahaan. Terdapat 4 indikator dari loyalitas menurut Noraniza, Agussalim, dan Hadya (2022) yaitu ketaatan (kepatuhan), tanggung jawab, dedikasi (pengabdian) dan integritas (kejujuran)

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merujuk pada keadaan di mana seseorang patuh dan menjalankan peraturan, tata tertib, nilai, dan norma yang berlaku tanpa adanya tekanan, dilakukan dengan kesadaran diri. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya (Apriyani, Purnamasari, dan Wulandari 2023). Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021) Disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat kesadaran dan keinginan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma sosial organisasi. Ketika karyawan berdisiplin tinggi, produktivitas kerja cenderung lebih baik. Sebaliknya, jika kedisiplinan karyawan rendah, mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan menjadi sulit. Kedisiplinan yang baik menunjukkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Afriyani 2023). Ini tidak hanya meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja karyawan, tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Menurut Sinaga dan Sihombing (2021) terdapat enam indikator disiplin kerja yang dapat diidentifikasi yaitu Kepatuhan pada waktu, kepatuhan terhadap peraturan kerja, standar kerja Karyawan, tanggung jawab yang tinggi, etika kerja dan penggunaan peralatan kantor yang baik.

Produktivitas

Produktivitas kerja merujuk pada kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang telah ditetapkan atau sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan disebut produktivitas kerja (Putra, Landra, dan Puspitawati 2022). Sedangkan menurut Wijaya dan Manurung (2021) Produktivitas secara sederhana digambarkan sebagai hubungan antara kualitas produk dan jumlah usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut dibagi dengan input yang diperlukan untuk menghasilkan output tersebut. Produktivitas kerja memiliki tiga indikator utama, yaitu jumlah kerja yang dilakukan, tingkat kualitas pekerjaan, dan ketercapaian target waktu pekerjaan oleh (Thalibana 2022).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan observasi, studi pustaka dan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Penelitian ini berfokus pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin selama periode Oktober 2023-Januari 2024. Populasi sebanyak 356 Karyawan, teknik sampel Random Sampling digunakan untuk pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dan berasal dari seluruh populasi. Dengan menggunakan rumus slovin maka diperoleh sebanyak 188 sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Kemudian, data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dari responden kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk menghitung dampak variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen). Dengan menggunakan SPSS versi 25 membuat analisis lebih mudah dan memiliki alat statistik yang luas. Proses pengolahan data dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah, termasuk pengujian kualitas data seperti validitas dan reliabilitas, pemeriksaan asumsi-asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas, analisis regresi linear berganda, Uji koefisien seperti uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi serta pengujian hipotesis seperti uji simultan, uji parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kebenaran mengenai pengaruh independen terhadap dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu Loyalitas (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	31.989	1.994		16.045	.000
Loyalitas	.155	.035	.323	4.410	.000
Disiplin Kerja	.094	.031	.219	2.990	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan model regresi yang diperoleh nilai konstan adalah 31,989 dan nilai koefisien regresi adalah 0,155 (X_1) dan 0,094 (X_2). Sementara pada persamaan regresinya sebesar $Y = 31,989 + 0,155 (X_1) + 0,094 (X_2) + e$. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan secara detail mengenai pengaruh setiap variabel Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebagai berikut:

- Nilai a sebesar 31,989 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel loyalitas (X_1) dan disiplin kerja (X_2).
- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,155 menunjukkan bahwa variabel loyalitas mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar 1 poin dengan faktor loyalitas maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,155. Dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,094 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 poin dengan faktor disiplin kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,094. Dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien

Dengan menggunakan analisis koefisien korelasi (R), kekuatan dan kelemahan hubungan antara Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Data hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui Model Summary. Sedangkan Uji koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh besar persen (%) kemampuan variabel atau kontribusi pengaruh yang diberikan oleh pengaruh variabel independen terhadap variabel independent.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.466 ^a	.217	.209	1.291	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 3, maka didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,466. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Loyalitas dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja karyawan sebesar 46,6%. Nilai Koefisien determinasi (R²) adalah 0,217. Oleh karena itu, berdasarkan data hasil temuan analisis koefisien determinasi ini, dapat disimpulkan bahwa faktor loyalitas dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PERUMDA Air Miinum Tirta Randik Musi Banyuasin sebesar 21,7 %, sedangkan 78,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, etos kerja dan lainnya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengevaluasi secara statistik suatu pernyataan dan membuat kesimpulan apakah pernyataan tersebut boleh diterima atau tidak. Menurut (Hussein 2021) Uji hipotesis dilakukan untuk menciptakan dasar yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian digunakan untuk membuat keputusan apakah pernyataan atau asumsi yang telah dibuat benar atau tidak. sehingga dapat diterima atau ditolak. Uji Hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Uji Parsial (Uji t), di sisi lain, digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen, yaitu loyalitas (X₁) dan disiplin kerja (X₂), memiliki pengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y). Uji t dilakukan untuk mengukur dampak masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji t adalah sebesar 0,05 sesuai dengan penelitian yang dijelaskan oleh (Ghazali 2018). Proses uji t melibatkan langkah-langkah berikut:

- a) Merumuskan hipotesis untuk masing-masing variabel independen:
 - H₀ : Secara parsial, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ dan X₂ dengan variabel Y.
 - H₁ : Secara parsial, ada pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ dan X₂ dengan variabel Y.
- b) Membandingkan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikansi t dan Thitung dengan Ttabel dengan kriteria berikut:
 - Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ dan Thitung $> T$ tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti bahwa masing-masing variabel independen secara individu dan signifikan memengaruhi variabel dependen.
 - Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ dan Thitung $< T$ tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti bahwa masing-masing variabel independen secara individu dan signifikan tidak memengaruhi variabel dependen.

Menurut Ghazali (2018) Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menilai apakah variabel loyalitas (X₁), dan disiplin kerja (X₂), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Proses analisis ini melibatkan perbandingan nilai signifikansi F dengan nilai α (0,05), dan dapat dinyatakan sebagai berikut: Hipotesis diterima jika nilai signifikansi $F < \alpha$ (0,05) atau Fhitung $> F$ tabel. Hipotesis ditolak jika nilai signifikansi $F > \alpha$ (0,05) atau Fhitung $< F$ tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.
1 (Constant)	31.989	1.994			16.045	.000
Loyalitas	.155	.035		.323	4.410	.000
Disiplin Kerja	.094	.031		.219	2.990	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 4, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Loyalitas (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $0.000 < 0,05$ dan Thitung $4,410 > t$ tabel 1,653. Hal

tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Loyalitas (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan nilai signifikan untuk pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $0.003 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2.990 > t_{tabel} 1,653$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.686	2	42.843	25.695	.000 ^b
	Residual	308.463	185	1.667		
	Total	394.148	187			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 5, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Loyalitas (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $0.00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 25,695 > t_{tabel} 2,65$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Loyalitas (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Variabel loyalitas (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) diterima, yang berarti bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Loyalitas memiliki peran yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Tanpa loyalitas dari karyawan, sebuah perusahaan tidak akan dapat berhasil. Variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) diterima, yang berarti bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat membantu mengoptimalkan produktivitas kerja, semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Variabel loyalitas (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) diterima, yang berarti bahwa loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. Kedua variabel bebas tersebut memiliki fungsi yang sama atau menjadi sarana dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Artinya, jika perusahaan dapat membangun dan mempertahankan tingkat loyalitas yang tinggi di antara karyawan serta mendorong tingkat disiplin kerja yang baik, maka dapat diharapkan peningkatan yang bermakna dalam produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, Fauzia. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Kalidoni." Universitas Indo Global mandiri.
- Agustini, Syamsul Alam, and Andi Djalante. 2020. "Pengaruh Kedisiplinan Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar." *Jurnal Ilmiah* 17(3):427-437.
- Agustini, Ni Kadek Ira, and A. Sagung Kartika Dewi. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8(1):231-58.
- Apriyani, Dika, Endah Dewi Purnamasari, and Try Wulandari. 2023. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hindoli (A Cargill Company)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 14(1):8-16.
- Armadita, Deviyanti Putri, and Sonang Sitohang. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 10(3):1-19.
- Arraniri, Iqbal, Hamdan Firmansyah, Eneng Wiliana, Dwi Setyaningsih, Asriani Susiati, Tekni Megaster, Erny Rachmawati, Aditya Wardhana, Widyantoro Yuliatmo, and Nining Purwaningsih. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Gaol, Chandra Lumban. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Artha Gita Sejahtera Medan Chandra Lumban Gaol Stie Ibmi Medan." *Jurnal Visi Ekonomi*

Akuntansi Dan Manajemen 3(2):1–17.

- Ghazali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi Semb. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlon, Meki, Khairunnas, Zulhamid Ridho, and Wulan Sri Rahayu. 2023. “Model Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Kepemilikan Lahan Di Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.” *Jurnal Agribisnis* 25(1):109–22.
- Hussein, Saddam. 2021. “Uji Hipotesis.” *Geospasialis*. Retrieved October 10, 2023 (<https://geospasialis.com/uji-hipotesis/>).
- Jufrizen, Jufrizen, and Tiara Safani Sitorus. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” Pp. 844–59 in *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. Vol. 1.
- Juwita, Kristin, and Umi Halimah. 2021. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Lestari, Nur Wulan Putri, Nurhajati, and Muhammad Ridwan Basalamah. 2020. “Pengaruh Pelatihan (Training), Pelayanan Karyawan Dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Giri Palma).” *E – Jurnal Riset Manajemen* 9(02):144–55.
- Noraniza, AgussalimM, and Rizka Hadya. 2022. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.” *Jurnal Matua* 5(2).
- Pangaila, Natalia Maria christie, Olivia S. Nelwan, and Victor P. .. Lengkong. 2022. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara.” *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 10(2).
- Putra, Kadek Rista Ananda, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan.” *EMAS* 3(9):126–37.
- Reivaldo, Sukri, and Dirham Latif. 2023. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Esta Dana Ventura Kota Palopo.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi* 10(1).
- Roswaty. 2021. “Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang.” *Jurnal Kompetitif* 10(1):92–103.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2):273–81.
- Sinaga, Sara Romatua, and Sarimonang Sihombing. 2021. “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 21(1):16–30.
- Suryadewi, Made Dani, Desak Ketut Sintaasih, and I. Gusti Ayu Ketut Giantari. 2020. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen* 9(9):3383–3402.
- Thalibana, Yohanes B. Windo. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.” *Urnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1(4):01–09.
- Tiyas, Khofifah Ayuning. 2023. “Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tjakra Jaya Perkasa Tegal.” Universitas Pancasakti Tegal.
- Utama, D. R. Zahera Mega. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ PRESS.
- Wijaya, Candra, and Ojak Manurung. 2021. *Produktivitas Kerja*. Jakarta: KENCANA.