

Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang

Nurul mahmudah¹, Eka Yudhyani², Andi Indrawati³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : nurul281121@gmail.com

Keywords :

Motivasi Kerja, Loyalitas Sumber Daya Manusia, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Tirta Taman Kota Bontang, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang berjumlah 126 karyawan dan sampel penelitian ini berjumlah 56 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data menggunakan metode deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS V29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang. Nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,724, dari hasil tersebut seluruh variabel independent mempunyai kontribusi sebesar 72,4% terhadap variabel dependen dengan Tingkat ketepatan tinggi dan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau sering disebut SDM adalah faktor paling penting dan menjadi aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, karena menjadi kunci dalam menentukan kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi bukan hanya diperuntukkan sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas perusahaan. Sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, efisien, guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2019:10), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing masing individu. Karyawan yang dapat menghasilkan output yang lebih banyak dibanding karyawan lainnya dalam waktu yang sama, maka dengan demikian seorang karyawan tersebut dapat dinilai produktif. Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya yang tersedia. Produktivitas mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal yaitu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang tinggi dari kegiatan operasional instansi tersebut. Menurut Sutrisno (2023: 102) mengatakan bahwa, “Produktivitas

karyawan adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja mereka yang mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksud sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan produktivitas karyawan yang baik. Sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Wardan (2020:109) mengatakan bahwa, “Motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan manajerial untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawankaryawannya”.

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dimana ia bekerja dan seorang karyawan yang loyal selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut. Loyalitas Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari kemampuan, minat seorang individu terhadap pekerjaan tersebut dan motivasi yang diberikan perusahaan. Menurut Siswanto (2017:194) mengemukakan bahwa, “Loyalitas Sumber Daya Manusia merupakan tekad dan kesanggupan yang dimiliki oleh karyawan untuk mentaati, melaksanakan aturan dan tugas dengan penuh tanggung jawab”.

Berdasarkan pra survey wawancara dengan bagian personalia, para karyawan Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Dikarenakan kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan yang sesuai dan mendukung maka dari itu munculnya rasa malas dan bahkan menjadi cepat bosan yang akhirnya dapat mempengaruhi turunnya produktivitas. Maka dari itu perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawannya berupa balas jasa seperti imbalan yang berbentuk kompensasi seperti gaji, barang dan lain-lain yang dapat membuat semangat kerja karyawan semakin meningkat adapun kondisi kerja yang baik dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman untuk bekerja, serta kebutuhan fasilitas yang memadai dapat memudahkan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan lebih baik. Serta dapat membuat karyawan mencapai prestasi kerja yang diinginkannya karena telah melakukan tugas yang diberikan atasan dengan baik didasari dengan kecakapan, pengalaman dan ketangguhannya dalam bekerja. Adapun pengakuan yang diberikan atasan seperti menyapa karyawan dan memberikan kalimat-kalimat yang dapat membuat semangat kerja karyawan meningkat, serta pemberian pekerjaan yang sesuai dengan tugas mereka yang membuat karyawan berkesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja yang dapat membuat produktivitas karyawan meningkat.

Selain kurangnya pemberian motivasi kerja yang membuat produktivitas menurun adapun penyebab lainnya seperti kurangnya rasa royal yang dimiliki oleh karyawan kepada perusahaan yang dapat dilihat dari karyawan yang sering mengeluhkan bekerja secara overtime dan terkadang lebih memilih untuk pulang. Karyawan juga sering memilih langsung pulang ketimbang menyelesaikan langsung pekerjaannya yang membuat lambatnya pekerjaan itu selesai yang membuat produktivitas karyawan yang ada menjadi menurun dan tidak maksimal.

Maka dari itu dengan pemberian motivasi yang baik karyawan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dengan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan menunjukkan seberapa besar dedikasinya kepada perusahaan. Adapun kemauan untuk bekerja sama dalam tim yang dapat membuat pekerjaan menjadi cepat selesai, Serta mempunyai rasa memiliki yang membuat karyawan ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Dan hubungan antar pribadi yang memiliki sikap fleksibel ke arah hubungan antar karyawan serta membuat hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan, dan menciptakan situasi kerja yang lebih nyaman yang dapat meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang**”.

METODE

Metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner dan penelitian Kepustakaan. Dalam penelitian, populasi yang digunakan adalah karyawan Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang sebanyak 126 orang. pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan diperoleh sampel sebanyak 56 orang.

Rincian Data Yang Diperlukan

Data-data yang diperlukan sebagai berikut:

1. Gambaran umum perusahaan Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang
2. Struktur organisasi Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang
3. Deskripsi responden
4. Jawaban responden terhadap kuesioner penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (Field Wort Research)

Suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan

a. Kusioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan dan disertai dengan alternatif jawaban kepada responden untuk dijawab dan diberikan kepada responden secara online

b. Penelitian Kepustakaan (library Research)

Pengumpulan data sekunder dengan cara mempelajari buku referensi, dengan hasil penelitian terdahulu dan data yang sudah peneliti dapatkan dari Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang.

Alat analisis

Data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Sebelum analisis regresi, dilakukan serangkaian pengujian untuk memastikan kualitas dan kelayakan data. Pengujian tersebut meliputi:

Uji instrumen dengan uji validitas dan Reliabilitas. Uji Linieritas dan Uji Asumsi Klasik dengan Uji Linieritas dan Uji Asumsi Klasik meliputi uji normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel independen, meliputi uji T, Uji F dan Koefisien determinasi (R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Table 1: Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,637	0,263	Valid
X1.2	0,744	0,263	Valid
X1.3	0,565	0,263	Valid
X1.4	0,679	0,263	Valid
X1.5	0,721	0,263	Valid
X1.6	0,724	0,263	Valid

Table 2: Uji Validitas Variabel Loyalitas Sumber Daya Manusia (X₂)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,683	0,263	Valid
X2.2	0,430	0,263	Valid
X2.3	0,827	0,263	Valid
X2.4	0,782	0,263	Valid
X2.5	0,774	0,263	Valid
X2.6	0,766	0,263	Valid

Table 3: Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,826	0,263	Valid
Y.2	0,701	0,263	Valid
Y.3	0,825	0,263	Valid
Y.4	0,860	0,263	Valid
Y.5	0,856	0,263	Valid
Y.6	0,766	0,263	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi rhitung > rtabel (0,263), dengan df (n-2) = 54 dan probabilitas 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Table 4: Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Uji Realibilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------------	------------

X1	0,760	0,60	Reliabel
X2	0,803	0,60	Reliabel
Y	0,890	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa hasil Cronbach Alpha setiap variabel lebih besar dari batas nilai minimum, maka semua pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik

Uji Linearitas

Table 5: Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAWAN * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	230.540	6	38.423	16.594	<.001
		Linearity	216.837	1	216.837	93.645	<.001
		Deviation from Linearity	13.703	5	2.741	1.184	.331
	Within Groups		113.460	49	2.316		
	Total		344.000	55			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAWAN * LOYALITAS SDM	Between Groups	(Combined)	201.986	7	28.855	9.753	<.001
		Linearity	187.607	1	187.607	63.410	<.001
		Deviation from Linearity	14.379	6	2.397	.810	.567
	Within Groups		142.014	48	2.959		
	Total		344.000	55			

Berdasarkan Tabel 5.5, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia memiliki hubungan yang linear dengan variabel produktivitas karyawan, dengan masing-masing nilai Sig. Deviation from Linearity yaitu 0,331 dan 0,567 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya terdapat hubungan linier antara variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia terhadap produktivitas.

Uji Normalitas

Table 6: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.31389
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.210
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107
a. Test distribution is Normal.		
b. User-Specified		

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,107 > 0,05. Artinya variabel unstandardized residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7: Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI KERJA	.602	1.662
	LOYALITAS SDM	.602	1.662

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Hasil analisis data uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai tolerance pada setiap variabel bebas motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia sebesar 0,602 maka nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada setiap variabel bebas motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia sebesar 1.662 maka nilai tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada uji multikolinieritas ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Table 8: Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.888	1.643		1.757	.085
	MOTIVASI KERJA	-.011	.074	-.027	-.156	.876
	LOYALITAS SDM	-.060	.065	-.162	-.927	.358

a. Dependent Variable: ABS RES

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan glejser test didapat nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja (0,876), dan loyalitas sumber daya manusia (0,358) lebih besar dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Table 9: Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.724	.714	1.338	1.985

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS SDM, MOTIVASI KERJA
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dengan hasil uji Durbin Watson hitung sebesar 1,985 dan berdasarkan Durbin Watson tabel dengan N= 56 dengan batas

DU = 1,643 , DL =1,495 dan 4-DU sebesar 2,357 diperoleh $DU < DW < 4-DU$ atau sama dengan $1,643 < 1,985 < 2,357$.

Uji Regresi Linier Berganda

Table 10: Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.385	2.375		-.162	.872
	MOTIVASI KERJA	.623	.106	.545	5.857	<.001
	LOYALITAS SDM	.397	.094	.395	4.241	<.001
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN						

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,385 + 0,623 X_1 + 0,397 X_2 + e$$

Dimana, Y= Produktivitas Karyawan, X1= Motivasi Kerja, dan X2= Loyalitas SDM.

Nilai constant (Y) sebesar -0,385 artinya tanpa adanya variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia, maka nilai variabel produktivitas karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar berada pada angka 0,385.

- a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Y $b_1 = 0,623$
Jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Loyalitas sumber daya manusia dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Produktivitas Karyawan sebesar 0,623.
- b. Pengaruh Loyalitas SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Y $b_2 = 0,397$
Jika variabel Loyalitas sumber daya manusia mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Motivasi Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Produktivitas Karyawan sebesar 0,397.

Uji t (Parsial)

Table 11: Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.385	2.375		-.162	.872
	MOTIVASI KERJA	.623	.106	.545	5.857	<.001
	LOYALITAS SDM	.397	.094	.395	4.241	<.001
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN						

Dari tabel 5.11 untuk variabel motivasi kerja, hasil t hitung menunjukkan nilai 5,857. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2$; n-k) yaitu (0,025; 53) diperoleh t tabel sebesar 2,006 yang berarti t hitung > t tabel. Dari tabel 5.11 dari variabel loyalitas sumber daya manusia dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 4,241. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2$;n-k) yaitu (0,025;53) diperoleh t tabel sebesar 2,006 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar <0,001 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). variabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang berarti

hipotesis diterima.

Uji F (Simultan)

Table 12: Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.053	2	124.526	69.511	<.001 ^b
	Residual	94.947	53	1.791		
	Total	344.000	55			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LOYALITAS SDM, MOTIVASI KERJA						

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 69,511. Sedangkan dengan rumus hitung F tabel (k;n-k) yaitu (3;53) dengan probabilitas 0,05 diperoleh F tabel sebesar 3,172 Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi dari output Anova diperoleh nilai Sig. Sebesar <0,001 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel independent antara variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Table 13: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.714	1.338
a. Predictors: (Constant), LOYALITAS SDM, MOTIVASI KERJA				

Pada tabel 5.13 diperoleh nilai R Square = 0,724 = 72,4%. Ini berarti variabel bebas motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat produktivitas karyawan sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan (tabel 5.11, hal 65) dengan nilai t hitung positif untuk variabel motivasi kerja 5,857 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,006. Kemudian diperoleh nilai signifikan <0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang, di mana besarnya pengaruh motivasi kerja sebesar 54,5% terhadap produktivitas karyawan (tabel 5.10, hal 64). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Mulyani Kartini, Rifqi Andrian Pratama yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Zinus Global Indonesia Karawang Plant (2023), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang di berikan kepada karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan tersebut. Tanpa adanya motivasi karyawan akan muncul rasa malas dan bahkan menjadi cepat bosan dan tidak bisa menghasilkan produktivitas yang maksimal.

2. Pengaruh Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel loyalitas sumber daya manusia mempengaruhi variabel produktivitas karyawan (tabel 5.11, hal 65) dengan nilai t hitung positif untuk variabel loyalitas sumber daya manusia 4,241 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,006. Kemudian diperoleh nilai signifikan $<0,001$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, Variabel loyalitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang, di mana besarnya pengaruh loyalitas sumber daya manusia sebesar 39,5% terhadap produktivitas karyawan (tabel 5.10, hal 64). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Afrizal Yogaswara, Rahmat Hidayat tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas sumber daya manusia yang Berimplikasi pada Produktivitas Karyawan PT. Benang Citra Indonesia Divisi Produksi (2023), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa loyalitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila dalam suatu perusahaan tingkat loyalitas SDM/karyawan tinggi maka akan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga dengan mudah tujuan perusahaan dapat tercapai. Ketika loyalitas SDM/karyawan rendah, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia secara simultan mempengaruhi variabel produktivitas karyawan (tabel 5.12, hal 66) dengan nilai F hitung positif 69,511 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,172 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai R Square pada tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2) Simultan diperoleh hasil 0,724 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini (tabel 5.13, hal 67). Sehingga jika variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil produktivitas karyawan akan lebih maksimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Mulyani Kartini, Rifqi Andrian Pratama yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Zinus Global Indonesia Karawang Plant (2023), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Hasil dari penelitian variabel loyalitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat rasa loyalitas karyawan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Hasil dari variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia ditingkatkan secara bersama-sama maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dibuat mengenai pengaruh motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan di Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang, maka dapat diberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang Diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan dan meningkatkan tingkat loyalitas sumber daya manusia sehingga produktivitas karyawan meningkat, hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai, bahkan melampaui sehingga keuntungan meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan menggunakan variabel bebas lainnya atau indikator yang berbeda (tidak hanya menggunakan variabel motivasi kerja dan loyalitas sumber daya manusia) sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Taman Kota Bontang

REFERENCES

- Afandi, P. "Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Nusa Media* (2018).
- Arif Yusuf Hamali, 2018, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, PT. Buku Seru
- Busro, Muhammad. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Dhyan, R., & Parashakti, D. N. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan. *Jurnal ekonomi bisnis, manajemen dan akuntansi*, 131-35.

- Eka Nofriyanti, Agung Kuswantoro (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897. 26. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/35005>. Diakses Selasa, 30 Juli 2024, jam 20:33 WITA. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/alkalam/article/download/732/640>
- Endang Kustini , & Novita Sari. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD . Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia , 303-311.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi– BSD. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 303-311.
- Larasati, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Maruli, T. S. R. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja (S. Irene, Ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Mulyani, T., & Pratama, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(03), 130-139.
- Pratiwi, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur. *2019*, 1-13.
- Puspita, D, and S Widodo. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya* 1(1): 31–41.
- Riyanti. 2017. Hubungan Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jom Fisip Vol. 2 No.1*.
- Runtu,Julius. (2020). Indikator Loyalitas Karyawan. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Siswanto. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Lumajang Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis* , 112.

- Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sainsIndonesia.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2022). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150-163.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2022). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Yogaswara, M. A., & Hidayat, R. (2023). The Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang Berimplikasi pada Produktivitas (Studi pada Karyawan PT. Benang Citra Indonesia Divisi Produksi). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2527-2532..