

**PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS KARYAWAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI J&T CARGO BESUKI**

Subro Wahyu Nurcahyo

subrowahyunurcahyo28@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto

ediyanto@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resources (HR) are essential assets that significantly influence organizational success. This research seeks to examine how compensation, employee loyalty, and the work environment affect employee performance, both directly and indirectly through the mediating role of employee productivity. The study was carried out at J&T Cargo Besuki utilizing a quantitative research method. Data were gathered through surveys using questionnaires distributed to 30 participants, selected using a total sampling technique, which included the entire population. Data analysis and hypothesis testing were conducted using the Partial Least Squares (PLS) approach with the aid of SmartPLS 3.0 software. The findings demonstrate that compensation has a positive but statistically insignificant impact on employee performance. Similarly, employee loyalty shows a positive yet non-significant effect. In contrast, the work environment has a significant and positive influence on performance. In terms of productivity, both compensation and employee loyalty contribute positively but not significantly, whereas the work environment has a meaningful positive effect. Furthermore, employee productivity itself exerts a positive but statistically insignificant influence on performance. The indirect effects of compensation, loyalty, and the work environment on performance—mediated by productivity—are positive, though not statistically significant. These results indicate that while compensation and loyalty play supportive roles, they may not effectively enhance performance without a favorable work environment. Among the variables examined, the work environment is identified as the most impactful factor in boosting both productivity and employee performance. This research underscores the critical need for a positive and supportive workplace atmosphere to optimize employee effectiveness and organizational outcomes.

Keywords: Compensation, Employee Loyalty, Work Environment, Employee Productivity

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat vital dalam menunjang keberlangsungan sebuah organisasi, baik dalam bentuk lembaga pemerintah maupun entitas bisnis. SDM pada dasarnya merujuk pada individu-individu yang bekerja dalam organisasi dengan tugas utama sebagai pelaksana, pemikir, dan perancang strategi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi modern, SDM dipandang sebagai aset strategis yang harus dikelola dengan baik,

dibimbing, dan terus dikembangkan kemampuannya agar dapat mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengatur hubungan kerja dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek krusial dalam manajemen SDM adalah kompensasi, yakni bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi tenaga dan

pikiran karyawan. Kompensasi dapat berupa finansial langsung, tidak langsung, maupun nonfinansial. Disamping itu, loyalitas karyawan juga menjadi indikator penting yang mencerminkan sejauh mana keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan efisiensi karyawan. Produktivitas kerja menjadi indikator penting yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam bentuk kuantitas maupun kualitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam konteks industri logistik, seperti yang dijalankan oleh **J&T Cargo Besuki**, performa karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan layanan. Peningkatan volume pengiriman, khususnya saat berlangsungnya promo besar pada platform belanja daring, menuntut kecepatan dan akurasi pengiriman. Namun, realita di lapangan menunjukkan adanya sejumlah kendala, seperti keterlambatan pengiriman, meningkatnya jumlah keluhan pelanggan, serta tingginya tingkat kesalahan operasional.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya manusia

Hasibuan (2019:10) menjelaskan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif

dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi". Hasibuan juga menjelaskan bahwa "Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya" (Hasibuan, 2011:2). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai efektivitas, efisiensi, dan tingkat maksimal dalam meujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan.

Kompensasi

"Keuntungan finansial yang diterima bersama dengan korporasi biasanya disebut sebagai kompensasi. Pekerja dapat menerima upah secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk tunjangan" (Riyanti *et. al.*, 2023). Menurut Hasibuan (2020:118) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua hal yang oleh karyawan dari perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2012:86) indikator kompensasi sebagai berikut:

- 1) Gaji dan Upah
Merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik /bulan/ kepada karyawan dan itu pasti. Merupakan balas jasa yang dibayarkan sesuai pendoman dan perjanjian yang disepakati pada karyawan.
- 2) Insentif
Merupakan tambahan balas jasa berdasarkan

- prestasi/pencapaian pada karyawan.
- 3) Tunjangan
Merupakan tambahan balas jasa yang ditawarkan pada karyawan.
- 4) Fasilitas
Merupakan segala sesuatu yang dapat membantu mempermudah pekerjaan karyawan.

Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam dalam Riyanti (2015:6) "Loyalitas kerja merupakan tekat dan kesanggupan dalam mentaati segala peraturan ,melaksanakan,dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh rasa tanggung jawab bagi setiap karyawan".

Menurut Saydam dalam Riyanti (2015:7) menyatakan indikator loyalitas karyawan diantaranya:

- 1) Kepatuhan/Ketaatan
Kemampuan karyawan dalam mentaati segala peraturan yang berlaku dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab serta tidak melanggarinya.
- 2) Tanggung jawab
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, tepat waktu, dan berani mengambil resiko.
- 3) Pengabdian/Dedikasi
Kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan karyawan dengan tulus kepada perusahaan.
- 4) Kejujuran/Integritas
Kemampuan karyawan dalam memberikan informasi, berbicara, dan

mengakui jika melakukan kesalahan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:97) menjelaskan "Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya".

Menurut Nitisemo (2012:159) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
Berkaitan dengan kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- 2) Hubungan antar rekan kerja
Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa adanya saling intrik (menyebarluaskan berita bohong) diantara sesama rekan kerja.
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
Hubungan yang baik dan harmonis antara bawahan dan pimpinan merupakan faktor penting di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Tersedianya fasilitas kerja
Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dapat mendukung kelancaran pekerjaan karyawan.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019:100) menyatakan "produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang

telah ada”. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari hari kemarin.

Menurut Sutrisno (2019:104) mengatakan mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu:

- 1) Kemampuan
Berkaitan dengan seorang karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
Berkaitan dengan peningkatan terus menerus hasil yang dicapai oleh karyawan.
- 3) Semangat kerja
Berkaitan dengan upaya karyawan untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin dalam melakukan pekerjaannya.
- 4) Pengembangan diri
Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan serta pengembangan diri dalam menghadapi tantangan dan harapan.
- 5) Mutu
Merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
- 6) Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yg digunakan.

Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Menurut Robbins (2016:260) menjelaskan indikator kinerja sebagai berikut:

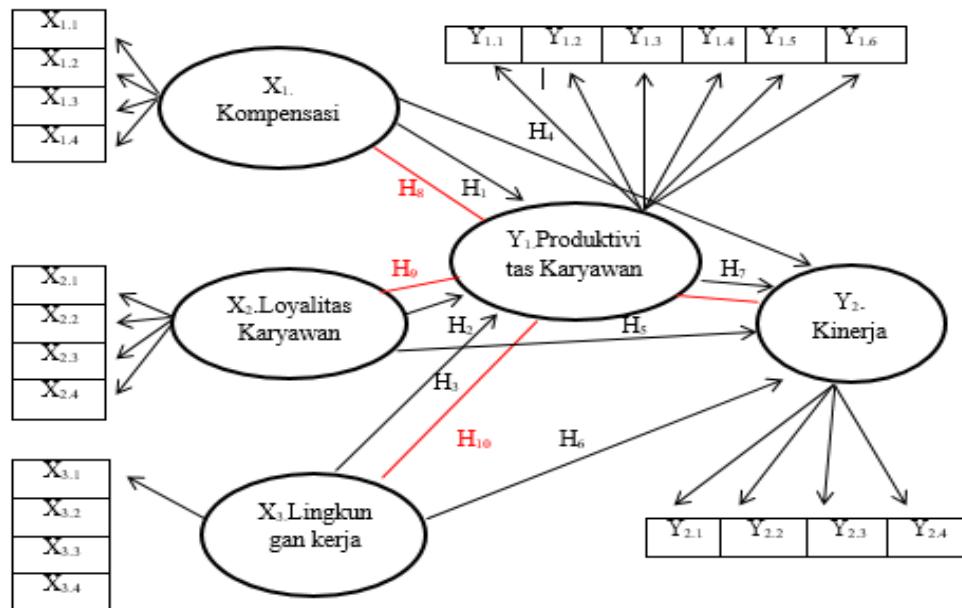
- 1) Kualitas kerja karyawan
Kualitas kerja diukur dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan,kemampuan,dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Kuantitas
Kuantitas dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus yang diselesaikan oleh karyawan seperti:menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari yang ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.
- 4) Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan yang dimaksimalkan dalam penggunaannya.
- 5) Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan,bimbingan dari orang lain.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2020:3) “Kerangka konseptual berfungsi untuk memberikan gambaran umum mengenai topik penelitian dengan menggambarkan hubungan antar variabel yang relevan”. Dengan kata lain, kerangka konseptual merupakan suatu struktur yang memudahkan pemahaman terhadap interaksi antara variabel-variabel yang terlibat dalam

penelitian. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, dapat diperhatikan pengaruh variabel bebas seperti Kompensasi (X_1), Loyalitas Karyawan (X_2), dan Lingkungan

Kerja (X_3) terhadap variabel intervening Produktivitas Karyawan (Y_1), serta pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y_2).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan, dapat dibuat sebagai berikut:
- H_1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
 - H_2 : Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
 - H_3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
 - H_4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
 - H_5 : Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

- H_6 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H_7 : Produktivitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H_8 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kinerja.
- H_9 : Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kinerja.
- H_{10} : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kinerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Sukmadinata (2017:52) menjelaskan bahwa “Rancangan penelitian adalah rancangan yang dibuat untuk menggambarkan langkah-langkah yang telah tersusun yang dilakukan peneliti”. Sedangkan Sugiyono (2019:13) menyatakan bahwa “Metode kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang spesifikasinya secara sistematis, terencana dan terstruktur dari awal hingga pembuatan desain penelitian”. Rencana yang sistematis dan terstruktur yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam penelitian membantu peneliti untuk mengidentifikasi masalah, merumuskan pertanyaan penelitian dan mengembangkan metode untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan demikian rancangan penelitian merupakan rencana sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan dari bulan mei sampai juli 2025. Tempat penelitian ini di Jl. Gunung Kawi No.7, Besuki, Kecamatan Besuki, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68356.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80) menyatakan bahwa “Populasi merupakan bagian yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan ketentuan yang diinginkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya”. Peneliti

menetapkan sasaran populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di J&T Cargo Besuki berjumlah 30 yang terlibat dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018:81) menyatakan bahwa “Sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian menggunakan teknik pengambilannya *non probability sampling* melalui cara sampling jenuh yang mana teknik penentuan sampelnya merupakan seluruh anggota populasi yang diambil sebagai sampel. Sebanyak 30 karyawan di J&T Cargo besuki merupakan jumlah sampel pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tahap krusial dalam penelitian karena inti dari penelitian untuk mendapatkan data yang tepat dan sesuai. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk menarik kesimpulan dari semua informasi yang telah dikumpulkan. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah teknik analisis jalur yang memanfaatkan alat analisis *Partcial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Perangkat ini berfungsi untuk mengolah dan

menganalisis data yang telah dikumpulkan sepanjang penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan J&T Cargo Cargo Besuki berjumlah 30 karyawan.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sebagai Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. *Convergent Validity* merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi pernyataan dengan konstruknya. Untuk mengetahui Validitas Konvergen bisa mengukur dari nilai *Loading factor*, *community* dan nilai *Average variance Extracted (AVE)*.

Standar yang digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah *Loading factor* >0,7, *community* >0,5 dan *Average Variance Extracted (AVE)* >0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Alpha Cronbach 0,70. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,70 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbqach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X ₁ . Kompensasi	0,897	0,764	Valid
X ₂ . Loyalitas Karyawan	0,908	0,784	Valid
X ₃ . Lingkungan Kerja	0,885	0,744	Valid
Y ₁ . Produktivitas Karyawan	0,914	0,699	Valid
Y ₂ . Kinerja	0,886	0,687	Valid

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) menjelaskan bahwa "Uji normalitas bertujuan guna mengenali tiap-tiap variabel terdistribusi normal maupun tidak". Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan Smart PLS 3.0 untuk menguji *Excess Kurtosis* atau *Skewness* dengan dikatakan

melanggar jika nilai berada pada -2,58 sampai 2,58.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas

dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada "Inner VIF Values" pada hasil analisis aplikasi partial *least square* Smart PLS 3.0.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Menurut Ghazali (2018:98) menjelaskan bahwa "Uji *Goodness of fit* digunakan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kesesuaian model dari hasil *fit indeks*". Tujuan Uji *Goodness of fit* untuk mengetahui distribusi data dari sampel apakah telah sesuai dengan

distribusi teoritis atau tidak. Dalam penelitian ini menganalisa menggunakan program Smart PLS 3.0 dengan tiga ukura yaitu *Standardised Root Mean Square Residual*(SRMR),*Chi-Square*, dan *Normed Fit Indeks*(NIF) dengan *fit indeksnya* yaitu :

- 1) Jika SRMR nilai kurang dari 0,09 dikatakan *fit*
- 2) Jika *Chi-Square* nilai kecil maka dikatakan *fit*
- 3) Jika NIF nilainya lebih dari 0,5 dikatakan *fit*

Tabel 2.
Goodness Of Fit (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMS	0,088	0,088	< 0,10	<i>Good Fit</i>
d- ULS	2,116	2,116	> 0,05	<i>Good Fit</i>
d_G	n/a	n/a	> 0,05	<i>Good Fit</i>
Chi-Square	infinite	Infinite	Diharapkan Kecil	<i>Good Fit</i>
NFI	n/a	n/a	> 0,9 (mendekati 1)	<i>Good Fit</i>

Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner* model dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Ujian dapat diketahui melalui nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel independen lebih dari dua. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap

variabel laten dependen. Pada output *R Square*, selanjutnya disajikan dalam Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi seperti berikut ini:

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Variabel terikat	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y ₁ . Produktivitas Karyawan	0,832	0,813
Y ₂ . Kinerja	0,924	0,912

- 1) Variabel Kompensasi (X1), Loyalitas Karyawan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja (Y1) dipengaruhi sangat tinggi sebesar 0,813 (81,1%) sedangkan sisanya

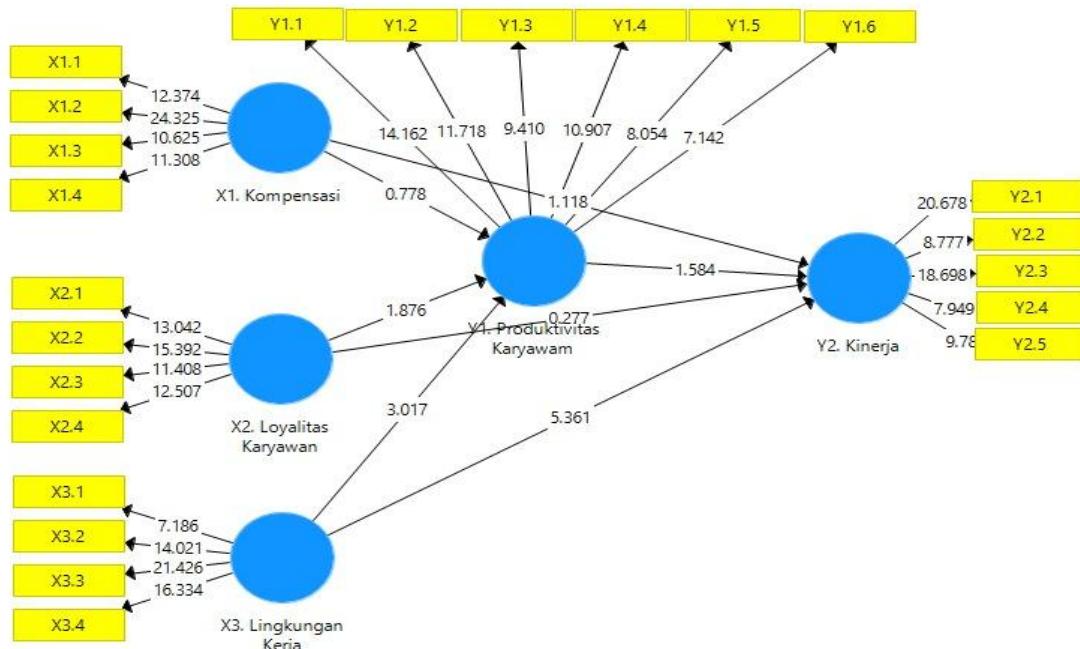
- 18, 7% dipengaruhi variabel lain (tidak masuk penelitian).
- 2) Variabel Kompensasi (X1), Loyalitas Karyawan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y1) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y2) dipengaruhi sangat tinggi sebesar 0,912 (91,2%) sedangkan sisanya 8,8% dipengaruhi variabel lain (tidak masuk penelitian).

Uji Hipotesis Penelitian

Ghozali (2018:97), "Uji ini dilakukan dalam penelitian untuk mengetahui terdapat pengaruh antar variabel bebas dan terikat pada

penelitian". Hasil uji dianggap signifikan apabila telah memenuhi kriteria uji. Kriteria pada uji ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Original sample* secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan
- 2) Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 maka tidak dapat dikatakan pengaruh yang signifikan
- 3) Jika nilai *P Value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh yang Signifikan.



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan pada Gambar 2 diatas, Selanjutnya hasil uji

hipotesis menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0

Tabel 4.
Uji Hipotesis Penelitian

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistic	P Values
X ₁ . Kompensasi → Y ₁ . Produktivitas Kerja	0,156	0,778	0,437
X ₂ . Loyalitas Karyawan → Y ₁ . Produktivitas Karyawan	0,241	1,876	0,061
X ₃ . Lingkungan Kerja → Y ₁ . Produktivitas Karyawan	0,574	3,017	0,003
X ₁ . Kompensasi → Y ₂ . Kinerja	0,132	1,118	0,264
X ₂ . Loyalitas Karyawan → Y ₂ . Kinerja	-0,023	0,277	0,782
X ₃ . Lingkungan Kerja → Y ₂ . Kinerja	0,667	5,361	0,000
Y ₁ . Produktivitas Kerja → Y ₂ . Kinerja	0,214	1,584	0,114
X ₁ . Kompensasi → Y ₁ . Produktivits Kerja → Y ₂ . Kinerja	0,033	0,618	0,537
X ₂ . Loyalitas Karyawan → Y ₁ . Produktivits Kerja → Y ₂ . Kinerja	0,052	1,066	0,287
X ₃ . Lingkungan Kerja → Y ₁ . Produktivits Kerja → Y ₂ . Kinerja	0,123	1,385	0,167

Pembahasan Uji Hipotesis
Pengaruh Kompensasi terhadap
Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0,156), dengan nilai T-Statistic hasil 0,778 (< 1,964) dan nilai P value hasil **0,437** (>0,005), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki adalah **ditolak**. Hasil ini mengindikasi jika persepsi karyawan tentang Kompensasi meningkat maka Produktivitas karyawan akan meningkat juga begitupun sebaliknya. Produktivitas karyawan yang bagus akan tercipta jika indikator-indikator kompensasi seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dengan adanya Upah dan gaji

karyawan dapat mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari, seperti konsumsi, hunian, dan biaya perjalanan. Begitu pula insentif berperan sebagai dorongan tambahan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja dan mencapai hasil terbaik. Sedangkan tunjangan diberikan untuk mendukung pengeluaran rutin yang mungkin tidak seluruhnya tercakup dalam gaji utama. Sementara itu, fasilitas disediakan untuk membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menunjang kesehatan dan kenyamanan selama menjalankan aktivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nanda dan Siagian (2022) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas karyawan”.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0,241), dengan nilai T-Statistic hasil 1,876 ($< 1,964$) dan nilai P value hasil **0,061** ($>0,005$), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Loyalitas karyawan terhadap Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki adalah **ditolak**. Hasil ini mengindikasi jika persepsi karyawan tentang Loyalitas karyawan meningkat maka Produktivitas karyawan akan meningkat juga begitupun sebaliknya. Produktivitas karyawan yang bagus akan tercipta jika indikator-indikator Loyalitas karyawan seperti ketaatan atau kepatuhan,tanggung jawab,pengabdian dan kejujuran. Dengan adanya Ketaatan atau kepatuhan mencerminkan perilaku karyawan yang selalu mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di dalam perusahaan. Jika tanggung jawab menunjukkan kesiapan dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditentukan, serta kesediaan untuk menerima akibat dari setiap tindakan yang dilakukan. Pengabdian karyawan merujuk pada komitmen dan dedikasi tinggi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, termasuk kerelaan untuk memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan. Kejujuran karyawan mencerminkan integritas pribadi yang tampak melalui sikap

terbuka, transparan, dan dapat dipercaya dalam menjalankan setiap aspek pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Piura,*et al.*, (2022) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas karyawan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0,574), dengan nilai T-Statistic hasil 3,017 ($> 1,964$) dan nilai P value hasil **0,003** ($<0,005$), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis ketiga menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki adalah **diterima**. Hasil ini mengindikasi jika persepsi karyawan tentang Lingkungan kerja meningkat maka Produktivitas karyawan akan meningkat juga begitupun sebaliknya. Produktivitas karyawan yang bagus akan tercipta jika indikator-indikator Lingkungan kerja seperti suasana kerja ,hubungan antar rekan kerja,hubungan antar bawahan dan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja. Dengan adanya suasana kerja yang mendukung akan berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu, hubungan antar rekan kerja menggambarkan kualitas

interaksi sosial antar sesama karyawan. Hubungan yang positif dan saling membantu sangat diperlukan untuk mendukung kerja sama tim dan kelancaran tugas. Begitupun dengan interaksi antara bawahan dan atasan yang harus dibangun berdasarkan profesionalisme sehingga terjalin hubungan yang akan mempermudah proses komunikasi, pemberian arahan, serta evaluasi kerja. Di sisi lain, ketersediaan fasilitas yang lengkap dan layak akan membantu meningkatkan efektivitas serta efisiensi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa (2021) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan”.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0,132), dengan nilai T-*Statistic* hasil 1,118 ($< 1,964$) dan nilai P *value* hasil **0,264** ($>0,005$), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis keempat menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja di J&T Cargo Besuki adalah **ditolak**. Hasil ini mengindikasi jika persepsi karyawan tentang Kompensasi meningkat maka Kinerja akan meningkat juga begitupun sebaliknya. Hal ini

menunjukkan bahwa kualitas kompensasi di J&T Cargo Besuki dikategorikan tidak baik, dalam artian seluruh karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang harus diberikan sepenuhnya kepada karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamungkas *et. al.* (2024). Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulida, *et. al.* (2022), Fahlezzi *et. al.* (2023) Zikrilla (2023) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (-0,023), dengan nilai T-*Statistic* hasil 0,277 ($< 1,964$) dan nilai P *value* hasil **0,782** ($>0,005$), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis kelima menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Loyalitas karyawan terhadap Kinerja di J&T Cargo Besuki adalah **ditolak**. Hasil ini mengindikasi jika persepsi karyawan tentang Loyalitas karyawan meningkat maka Kinerja akan meningkat juga begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di J&T Cargo Besuki dikategorikan tidak baik, dalam artian seluruh karyawan tidak loyal terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Sari (2022) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0,667), dengan nilai T-*Statistic* hasil 5,361 ($> 1,964$) dan nilai P *value* hasil **0,000** ($< 0,005$), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis keenam menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja di J&T Cargo Besuki adalah **diterima**. Hasil ini mengindikasi jika persepsi karyawan tentang Lingkungan kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat juga begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di J&T Cargo Besuki dikategorikan baik, dalam artian seluruh karyawan mendapatkan fasilitas baik dan lengkap yang harus diberikan sepenuhnya kepada karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahlezzi *et. al.* (2023), Pamungkas *et. al.* (2024), dan Athallahrig Sulthan (2024) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Heliyana *et. al.* (2024).

Pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Produktivitas karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0,214), dengan nilai T-*Statistic* hasil 1,584 ($< 1,964$) dan nilai P *value* hasil **0,114** ($> 0,005$), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis ketujuh menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Produktivitas karyawan terhadap Kinerja di J&T Cargo Besuki adalah **ditolak**. Hasil ini mengindikasi jika persepsi karyawan tentang Produktivitas karyawan meningkat maka Kinerja akan meningkat juga begitupun sebaliknya. Dengan begitu menunjukkan bahwa Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki dikategorikan kurang bagus, dalam artian produktivitas karyawan kurang maksimal sehingga kerja sama antar karyawan tidak berkontribusi secara optimal. Namun hal ini secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja para karyawan J&T Cargo Besuki yang kurang maksimal. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asike (2024) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa “Produktivitas Karyawan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan”.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Produktivitas karyawan karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0,033), dengan nilai *T-Statistic* hasil 0,618 ($< 1,964$) dan nilai *P value* hasil **0,537** ($>0,005$), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis kedelapan menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja melalui Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki adalah ditolak. Hasil ini mengindikasi bahwa produktivitas karyawan kurang mampu mediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Situasi ini mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan telah melakukan penyesuaian atau peningkatan terhadap kompensasi, hal tersebut tidak secara langsung mendorong peningkatan produktivitas karyawan yang berdampak pada kinerja. Artinya, kompensasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, dan produktivitas itu sendiri belum cukup kuat untuk berperan sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja. Oleh karena itu, dalam konteks ini, kompensasi kemungkinan besar memengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui produktivitas, atau terdapat faktor lain yang lebih berperan dalam menjembatani hubungan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kembali pendekatan peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak

sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nanda dan Siagian (2022) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa “Kompensasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui produktivitas karyawan”.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja melalui Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Loyalitas karyawan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Produktivitas karyawan karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0,050), dengan nilai *T-Statistic* hasil 1,066 ($< 1,964$) dan nilai *P value* hasil **0,287** ($>0,005$), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa **hipotesis kesembilan** menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Loyalitas karyawan terhadap Kinerja melalui Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki adalah **ditolak**. Dengan kata lain, loyalitas karyawan tidak secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa walaupun loyalitas merupakan faktor penting dalam perusahaan, dampaknya terhadap kinerja kemungkinan terjadi secara langsung tanpa melalui produktivitas, atau ada faktor lain selain produktivitas yang menjadi penghubung antara loyalitas dan kinerja. Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memperkuat hubungan antara loyalitas dan kinerja, seperti

motivasi, budaya organisasi, pengembangan keterampilan, serta sistem penghargaan yang efektif. Dengan pendekatan ini, pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan lebih optimal guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Piura,*et al.* (2024) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa “Loyalitas karyawan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui produktivitas karyawan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Produktivitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Produktivitas karyawan karena hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0,123), dengan nilai *T-Statistic* hasil $1,385 (< 1,964)$ dan nilai *P value* hasil **0,167** ($>0,005$), dengan begitu pengujian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa **hipotesis kesepuluh** menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki adalah **ditolak**. Dengan demikian, walaupun lingkungan kerja dianggap sebagai aspek penting dalam organisasi, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan tidak berjalan secara tidak langsung melalui peningkatan produktivitas. Hal ini dapat mengindikasikan beberapa kemungkinan, seperti produktivitas

karyawan di perusahaan tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain lingkungan kerja, atau lingkungan kerja memberikan dampak langsung pada kinerja tanpa melalui produktivitas. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang ada mungkin belum optimal atau belum cukup mendukung untuk meningkatkan produktivitas secara signifikan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan kajian lebih mendalam terhadap berbagai faktor yang berpotensi langsung meningkatkan kinerja karyawan, baik yang berkaitan dengan lingkungan kerja maupun aspek lain seperti pelatihan, motivasi, sistem penghargaan, dan kepemimpinan. Dengan pemahaman yang lebih menyeluruh, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa (2021) yang mana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui produktivitas karyawan”.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menguji apakah variabel Kompensasi, variabel Loyalitas karyawan dan Variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja melalui variabel Produktivitas karyawan. Dengan sampel 30 karyawan/responden dengan metode sebar kuisoner. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Varibel Kompensasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja di J&T Cargo Besuki,maka (H_1 ditolak);
2. Varibel Loyalitas karyawan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja di J&T Cargo Besuki,maka (H_2 ditolak);
3. Varibel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pada J&T Cargo Besuki,maka (H_3 diterima);
4. Varibel Kompensasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Variabel Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki,maka (H_4 ditolak);
5. Varibel Loyalitas karyawan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Variabel Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki,maka (H_5 ditolak);
6. Varibel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki,maka (H_6 diterima);
7. Variabel Produktivitas karyawan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja di J&T Cargo Besuki,maka (H_7 ditolak);
8. Variabel Kompensasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja melalui variabel Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki,maka (H_8 ditolak);
9. Variabel Loyalitas karyawan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja melalui Variabel Produktivitas karyawan di J&T Cargo Besuki,maka (H_9 ditolak);
10. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja melalui Variabel Produktivitas karyawan pada J&T Cargo Besuki,maka (H_{10} ditolak);

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi J&T Cargo Besuki

Dengan adanya hasil penelitian ini J&T Cargo Besuki harus memperhatikan kembali kebutuhan yang diinginkan karyawannya terlebih dari aspek variabel kompensasi, loyalitas karyawan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja yang melalui produktivitas karyawan yang mana berpengaruh positif namun tidak secara signifikan pengaruhnya yang diteliti oleh peneliti jika diperhatikan lagi pemenuhan kebutuhan karyawan dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. J&T Cargo Besuki harus terus mendukung dan mendorong dalam menyelesaikan tantangan dalam pekerjaannya.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sehingga dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya variabel Kompensasi, Lingkungan kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas karyawan guna peningkatan kinerja sd

Bagi peneliti lainnya

Penelitian ini menyoroti peran penting variabel kompensasi, variabel loyalita karyawan, variabel lingkungan kerja, dan variabel produktivitas karyawan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Oleh sebab itu, peneliti di masa mendatang disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memberikan pengaruh guna memperoleh hasil analisis yang lebih menyeluruh dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahlezzi, T. U., Arief, M. Y., & Minullah, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Bondowoso Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (6): 1128-1144.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i6.3539>
- Ghozali, Imam.(2018).*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan.2020.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Heliyana, E., Pramesti, R. A., & Pramitasari, T. D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (6): 1046-1060.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5005>
- Nitisemo,A.S.2021.*Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya manusia*.Edisi 5.Cetakan Keempat BelasJakarta:Ghalia Indonesia.
- Pamungkas, M. E. S., Ediyanto, E., & Minullah, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Non Medis Dalam Membangun Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (10): 1865-1879.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i10.5276>
- Riyanti, L., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2023).

- Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (10): 2166-2182.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3637>
- Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Maulida, F. P, Sari, L. P., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Pdam Tirta Baluran Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 (2): 230-241.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i2.1862>
- Nanda, A & Siagian, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Seliu Multi Persada Karimun. *ECo-Buss*. Vol 5 (2): 519–529.
<https://doi.org/10.32877/eb.v5i2.473>
- Piura, M. P, Purnamasari, E. D & Yeni (2022). Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 6 (1).
<https://doi.org/10.30743/jmb.v6i1.8860>
- Sugiyono.2020.*Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R &D*. Bandung:ALFABETA.
- Sukmadinata.2017.*Metode Penelitian Pendidikan*.Bandung”PT.Re maja.