



PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUMDA AIR MINUM WAIR PU'AN KABUPATEN SIKKA

Cicilia Pelita Gamun¹, Imanuel Wellem², Tobias Joni Temu³

¹²³Universitas Nusa Nipa Indonesia

Alamat : Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru,

Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Korespondensi penulis: ciciliapelitagamun2003@gmail.com

Abstract: *This study aims to: (1) describe Employee Performance, Work Loyalty, and Work Discipline; and (2) analyze the effects of Work Loyalty and Work Discipline on Employee Performance, both partially and simultaneously. The population of this study consisted of all employees of the Office of the Ministry of Religious Affairs of Sikka Regency, totaling 70 employees. Given the relatively large population size, the sampling technique employed was probability sampling using the simple random sampling method. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in a sample of 41 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistical methods, specifically multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis indicate that Employee Performance was categorized as good, Work Loyalty was categorized as good, and Work Discipline was also categorized as good. The results of the t-test show that, partially, Work Loyalty has a positive and significant effect on Employee Performance. Furthermore, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the F-test indicate that, simultaneously, Work Loyalty and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *Work Loyalty, Work Discipline, and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Loyalitas Kerja, dan Disiplin Kerja; (2) menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi cukup banyak, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 41 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Loyalitas Kerja berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Disiplin Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: *Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

1. LATAR BELAKANG

Organisasi yang sustainable selalu membutuhkan sumber daya manusia yang handal. Pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan

kinerja organisasi telah terbukti signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan pegawai, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil. MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berfokus pada pengaturan tenaga kerja semata, tetapi juga pada upaya membangun komitmen, meningkatkan kemampuan, serta mengarahkan perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023).

Menurut (Latief *et al.*, 2019), hubungan antar SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi antar sumber daya manusia di dalam organisasi, seperti komunikasi yang efektif, kerja sama tim, serta hubungan yang harmonis antarpegawai, mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Dalam konteks ini, SDM dan kinerja memiliki hubungan yang erat, karena semakin baik pengelolaan dan interaksi SDM, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan, sedangkan hubungan yang kurang harmonis berpotensi menimbulkan konflik, menurunkan produktivitas, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan target yang telah dibebankan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur menggunakan indikator yang jelas agar dapat diketahui tingkat keberhasilannya. Menurut (Dessler, 2010), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kualitas kerja,

produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, dan kebebasan. Kualitas kerja berkaitan dengan standar hasil pekerjaan yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Perumda Air Minum Wair Pu'an adalah satu perusahaan milik pemerintah daerah kabupaten Sikka. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa pelayanan air minum kepada masyarakat. Perusahaan ini berada di bidang pengelolaan dan pelayanan air bagi penduduk Kabupaten Sikka khususnya yang telah diselenggarakan oleh pemerintah daerah yaitu menyediakan, mengelola, menjual dan mendistribusikan air baku untuk menjadi air minum yang harus terlebih dahulu melalui proses pengolahan yang mempunyai standar dan syarat Kesehatan. Dalam pelaksanaan manajerial dan operasional terdapat beberapa permasalahan seperti rendahnya loyalitas karyawan atas pekerjaan yang sudah diberikan.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor, dimana pada penelitian ini salah satunya adalah loyalitas kerja. Menurut Suhendi (2022) dalam Ariyanti *et al.*, (2025:526). Loyalitas kerja merupakan tercermin dalam komitmen pegawai terhadap organisasi, yang terbentuk dari berbagai faktor, baik internal seperti kepuasan kerja, motivasi dan nilai-nilai individu, maupun eksternal seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem penghargaan. Komitmen yang tinggi dari pegawai akan menciptakan kesetiaan yang kuat terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan efisiensi kerja dalam jangka Panjang. Loyalitas kerja juga menunjukkan kesediaan pegawai untuk tetap bertahan, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis pengaruh loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Wair Pu'an, Maumere Kab. Sikka.

2. KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Pegawai

Findarti, F. R. (2016:54), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kecakapan yang dimiliki seseorang akan membantu dalam memahami serta melaksanakan pekerjaan

secara efektif, sementara pengalaman kerja dapat meningkatkan keterampilan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja juga menjadi faktor penting yang mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang dimiliki seseorang serta didukung oleh pemanfaatan waktu yang efektif, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi. Menurut (Fahmi, 2018), kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented, dalam kurun waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari besarnya keuntungan yang dihasilkan, tetapi juga dari sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2011:35), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini menjadi indikator utama bagi organisasi untuk menilai sejauh mana pegawai mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja juga mencerminkan tingkat kemampuan, keterampilan, serta kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

2. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja berhubungan dengan sikap yang baik terhadap perusahaan. Menurut (Baek *et al.*, 2025), loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan dengan menunjukkan peran aktif terhadap perusahaannya. Loyalitas merupakan konsep di mana karyawan secara aktif berusaha untuk membela dan mendukung perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini tercermin dari rasa memiliki, menjaga nama baik perusahaan, serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang loyal tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi. Mereka juga bersedia bertahan dalam berbagai kondisi perusahaan. Dengan demikian, loyalitas menjadi faktor penting dalam mendukung kemajuan organisasi.

Menurut (Riyanti, 2017) loyalitas kerja karyawan merupakan tekad dan kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, yang tercermin dalam sikap serta perilaku sehari-hari maupun dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Loyalitas ini tidak hanya ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan organisasi, tetapi juga melalui komitmen yang kuat untuk berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan kesungguhan dalam bekerja, menjaga nama baik organisasi, serta memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap tempat kerjanya, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan organisasi.

Menurut (Mathis & Jackson, 2006), loyalitas kerja mencerminkan adanya hubungan emosional dan profesional yang kuat antara karyawan dan perusahaan, yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, serta bersedia memberikan kontribusi terbaik demi mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas ini tidak hanya ditunjukkan melalui keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga melalui kesediaan karyawan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, menjaga kepercayaan yang diberikan, serta berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2015:610), disiplin merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengoreksi atau memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar aturan atau ketentuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Disiplin bertujuan untuk membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan standar organisasi, sehingga dapat menciptakan ketertiban dan meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penerapan disiplin tidak hanya bersifat hukuman, tetapi juga sebagai upaya pembinaan agar karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki sikap kerjanya di masa yang akan datang.

Silalahi & Bangun (2020:102) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara tertib, teratur, dan konsisten, sehingga dapat meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja. Selain itu, disiplin

kerja juga mencerminkan sikap profesionalisme dan komitmen karyawan terhadap organisasi, di mana setiap individu mampu mengendalikan perilakunya serta mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin yang tinggi, lingkungan kerja menjadi lebih kondusif, hubungan antarpegawai lebih harmonis, serta tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

Menurut Sutrisno (2014:86), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati seluruh norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sikap ini mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan yang telah ditetapkan, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang tertib, teratur, dan kondusif. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan kesadaran individu untuk mematuhi serta menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian melalui sanksi, tetapi juga sebagai proses pembinaan agar karyawan memperbaiki perilakunya.

3. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Metode kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berupa angka dari jawaban responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut (Sugiyono, 2010), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Teknis pelaksanaannya menggunakan metode survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu pegawai pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perumda Wair Puan Kabupaten Sikka yang berjumlah 70 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple*

random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dari seluruh anggota populasi sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut, dari jumlah populasi sebanyak 70 orang, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 41 responden. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Organisasi memiliki nilai sebesar 81,42 % dan berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa para pegawai pada umumnya telah menyatakan bahwa Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori baik. Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari enam indikator, dimana seluruh indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik dan sangat baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah rata-rata skor total variabel Kinerja Pegawai adalah Ketersediaan (73,66%) dan Kebebasan (76,10%).

Hasil analisis deskriptif variabel Loyalitas Kerja adalah 80,98%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Kerja termasuk dalam kategori baik. Variabel Loyalitas Kerja terdiri dari lima indikator, dimana seluruh indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik dan sangat baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor total variabel Loyalitas Kerja adalah Taat pada Aturan (77,32%) dan Bertanggung Jawab (75,37%).

Hasil analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa persentase skor total untuk variabel Disiplin Kerja adalah 79,76%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik. Variabel Disiplin Kerja terdiri dari lima indikator dimana seluruh indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor

total variabel Disiplin Kerja adalah Tingkat Kewaspadaan (79,02%) dan Etika Kerja (77,07%).

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda $Y = 14,708 + 0,466X_1 + 0,384X_2$ kedua variabel bebas memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi Loyalitas Kerja sebesar 0,466 menunjukkan bahwa peningkatan Loyalitas Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,384 menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien Loyalitas Kerja yang lebih besar mengindikasikan bahwa dalam konteks Kinerja Pegawai pada Perumda Wair Pu'an Kabupaten Sikka, aspek Loyalitas Kerja menjadi sangat penting dan utama untuk meningkatkan Kinerja Pegawai yang maksimal untuk bisa melakukan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t_{hitung} sebesar 2,435 dengan nilai signifikansi 0,020 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, Loyalitas Kerja menjadi faktor yang penting dalam mendukung dan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Perumda Wair Pu'an Kab. Sikka. Loyalitas Kerja yang baik akan mendukung dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Perumda Wair Pu'an Kabupaten Sikka.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,244 dengan nilai signifikansi 0,031 lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja Pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan pada Perumda Wair Pu'an Kab. Sikka. Disiplin Kerja yang tinggi dari para Pegawai adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi Perumda Wair Pu'an untuk menjaga dan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Secara simultan, Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kab. Sikka. Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,446 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang

digunakan yaitu 5% atau 0,05. Artinya secara bersama-sama, variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Wair Pu'an Kabupaten Sikka.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,282 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Perumda Wair Pu'an Kabupaten Sikka sebesar 28,2%. Sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Loyalitas Kerja Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Loyalitas Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Kesumawati, *at al.*, (2024), Muhammad & Indriyaningrum (2023), Fiziah & Sudarso (2023). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Zulfikri & Trisninawati (2023). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka karena loyalitas mencerminkan kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Hal ini terlihat dari indikator pengabdian yang menunjukkan kesediaan pegawai mengerahkan kemampuan terbaik serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, mencapai target yang telah ditetapkan, serta menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut secara langsung mendukung peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan penguasaan pekerjaan yang merupakan aspek penting dalam kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Adinda, *at al.*, (2023), Kuswibowo (2020), Oktafera (2025), Nasition & Rezky (2023). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Darmawan & Hidayat (2023). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka karena disiplin merupakan dasar bagi terciptanya pelaksanaan pekerjaan yang teratur, efektif, dan sesuai dengan standar organisasi. Indikator frekuensi kehadiran menunjukkan bahwa pegawai yang hadir tepat

waktu dan mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan memiliki kesempatan lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan. Selain itu, tingkat kewaspadaan yang ditunjukkan melalui ketelitian dan kehati-hatian dalam bekerja membantu pegawai menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat dan meminimalkan kesalahan. Kondisi ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja dan produktivitas pegawai.

Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : Faiziah & Sudarso (2023). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikkaperlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka adalah 81,42%, sehingga terdapat *gap* sebesar 18,58%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator Ketersediaan dan Kebebasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Persentase skor total untuk Variabel Loyalitas Kerja adalah 80,98% dengan kriteria baik. Persentase skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 79,76% dengan kriteria baik; dan persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 81,42% dengan kriteria baik. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perumda Wair Pu'an Kab. Sikka. Secara simultan, variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Perumda Wair Pu'an Kabupaten Sikka sebesar 28,2%.

Saran untuk manajemen Perumda Wair Pu'an Kab. Sikka adalah meningkatkan Kinerja Pegawai dengan mempertahankan Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja. Berbagai program untuk meningkatkan loyalitas dan disiplin kerja hendaknya terus ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Selain itu juga memberikan dorongan dan semangat untuk berprestasi dalam pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Basuki, Sulistyono. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Baek, L. H., da Silva, Y. O., & Meylano, N. H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Hewokloang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 12(2), 140-151.
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2).
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu. Jakarta Barat : PT. Indeks

- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905-914.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937-946.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SSPS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kawulusan, F. D. (2016). *Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Manado).
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127-131.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Mone, M. M. M., & Prilyastiti, H. C. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 11(1), 1-14.
- Maulida, R. A., & Askiah, A. (2020). Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Studies and Research*, 2(1), 696-704.
- Oktafera, M. (2025). *pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perumda air minum tirta sakti kabupaten kerinci* (doctoral dissertation, universitas baiturrahmah padang).
- Oleysorot, W. D., & Wijono, S. (2023). Deprivasi relatif dan loyalitas kerja karyawan di perusahaan PT. X. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 849-856.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810-817.
- Rosmala Dewi, R., Dyah Ayu Putriani, D., & Windiara, W. (2022). Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja. *Jurnal Ekonomika*, 15(1), 70-86.
- Sugiyono, dan Susanto. (2015). *Cara mudah belajar spss & lisrel teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2010). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49-59.
- Uyanto, Stanislaus S. (2006). *Pedoman analisis data dengan SSPS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655-663.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Zulfikri, K., & Trisninawati, T. (2022). Pengaruh loyalitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TIKI Palembang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 4733-4745.