



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3486-3491

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Loyalitas, Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Ngawi

Ahmad Nadhim Musyarrof
STIE Mahardhika Surabaya
nadimmusyarrof99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya budaya kerja, disiplin, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan jika diimplementasikan dalam dunia kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Ngawi dengan populasi sebanyak 60 orang, khususnya dari bagian kepegawaian dan arsiparis. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif, data terakumulasi melalui observasi dan kuisioner, data primer yang dipakai ialah jawaban yang berasal dari penyebaran kuisioner kepada responden. Analisis ini dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Teknik sampling pada penelitian ini memakai non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mencegah data supaya tidak bias. Hasil pengujian linear regresi berganda adalah sebesar $Y = 2,356 + 0,280X_1 + 0,322X_2 + 0,293X_3$. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Uji koefisien determinasi sebesar 52,8%, sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini. Hasil penelitian ini yaitu budaya kerja, disiplin, dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Disiplin, Loyalitas, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen terpenting dalam setiap organisasi, baik yang dijalankan oleh pemerintah maupun swasta, di masa globalisasi saat ini. Sumber daya manusia secara tidak langsung dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu lembaga. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang menjadi tujuan utama suatu instansi diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai pengalaman dan kemampuan yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia menurut Ajabar (2020:5) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tindakan yang diambil dalam upaya mengawali, mendorong, memotivasi, dan mempertahankan kinerja tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, organisasi harus mempertimbangkan dan mengelola sumber daya tersebut secara cermat dengan menerapkan konsep-konsep manajemen ke dalam praktik. Hal ini akan memastikan bahwa sumber daya beroperasi pada efisiensi puncak dan mampu memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

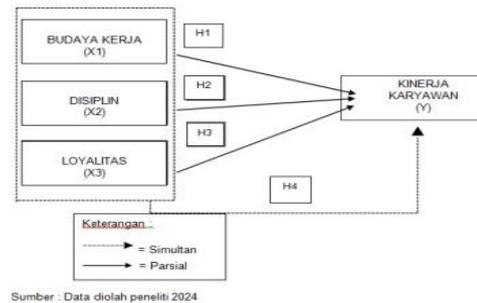
Menurut pendapat Tania et.al., (2020) budaya kerja ialah salah satu faktor yang berpengaruh penting bagi disiplin kerja. Jika pelaksanaan implementasi disiplin kerja tidak dilaksanakan dengan tegas, maka perumusan aturan terkait disiplin kerja tidak akan berguna. Disiplin kerja menurut Jufrizen (2021) adalah pola pikir orang dan organisasi yang mengikuti standar dan pedoman yang relevan ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Leuwol (2020:81), loyalitas merupakan indikasi komitmen seorang karyawan terhadap suatu perusahaan. Pekerja dengan tingkat loyalitas yang sangat tinggi akan mendukung dan tunduk pada organisasinya. Karyawan yang mengabdikan pada orang atau organisasi umumnya menunjukkan kesetiaan, komitmen, dan kepercayaan, termasuk kasih sayang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pekerja yang menunjukkan tingkat loyalitas agensi yang tinggi adalah mereka yang bersemangat untuk berkolaborasi, yang menunjukkan bahwa mereka siap mengorbankan waktu dan tenaga.

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Loyalitas, Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kerja Kantor
Kementerian Agama Ngawi

Kesiapan merelakan waktu dan tenaga ini merupakan cerminan dari kesadaran diri akan komitmen seseorang terhadap suatu instansi; Hasil dari komitmen ini selalu berupa keterlibatan pegawai pada instansi yang tercermin pada kinerja pegawai. Menurut Farisi, S., dkk. (2020), kinerja pegawai merupakan hasil kerja dimana pegawai mempersiapkan tingkat keterlibatannya yang tercermin dalam tugas yang diselesaikan.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Ngawi adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja positif yang menumbuhkan pola pikir disiplin pegawai. Oleh karena itu, penulis mengambil judul Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Loyalitas, Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Ngawi.

2. Metode Penelitian



Gambar 1. Kerangka konseptual

H1 = Variabel Budaya Kerja (x1) Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Variabel Disiplin (X2) Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Variabel Loyalitas (X3) Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

H4 = Variabel Budaya Kerja (x1), Disiplin (X2), Loyalitas (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Karyawan (Y)

Menurut pendapat (Sugiyono, 2019) penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif dalam mempelajari populasi dan sampel penulis mengumpulkan data kuantitatif/statistik untuk dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Lokasi berlangsungnya penelitian yaitu di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dengan populasi sebanyak 60 orang khususnya dari bagian kepegawaian dan arsiparis. Jumlah tersebut dijadikan pula sebagai sampel. Data yang dipakai untuk selanjutnya diolah salah satunya bersifat primer karena didapat melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Sifat data yang lain yaitu sekunder terkumpul melalui sumber ketiga atau literatur yang mengandung relevansi dengan isu penelitian. Pengujian memaparkan variabel terikat (Ghozali, 2018).

3. Hasil

Uji Validitas

Uji Validitas dalam sebuah penelitian berguna untuk menguji item pernyataan penelitian valid atau tidak. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta nilai $sig < 0,05$. Nilai r_{tabel} dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan rumus $N - 2 = 60 - 2 = 58 = 0,254$.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

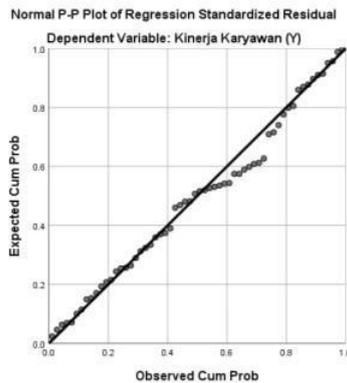
No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Kerja (X1)	0,720	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,670	Reliabel
3	Loyallitas (X3)	0,711	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,726	Reliabel

Sumber: data diolah spss (2024)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Keempat nilai tersebut $> 0,60$, maka diartikan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan tidak memiliki kesamaan data dalam satu waktu atau dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 2. Kerangka konseptual

Gambar diatas merupakan grafik P-Plot hasil dari uji normalitas. Terlihat titik-titik pada grafik diatas menyebar lurus mengikuti garis diagonal atau tidak menyebar menjauhi garis diagonal. Sehingga dari penjelasan tersebut maka penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji T

Budaya Kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi karena diperoleh nilai $t_{hitung} (2,107) > t_{tabel} (2,003)$ dengan nilai sig $0,040 < 0,05$.

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi sebab diperoleh nilai $t_{hitung} (2,429) > t_{tabel} (2,003)$ dengan nilai sig $0,018 < 0,05$.

Loyalitas (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi sebab diperoleh nilai $t_{hitung} (2,177) > t_{tabel} (2,003)$ dengan nilai sig $0,034 < 0,05$.

Uji F

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $f_{hitung} (20,898) > f_{tabel} (2,77)$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Melalui nilai tersebut dapat diartikan bahwasanya Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Loyalitas (X3) secara

signifikan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi.

Uji Multikoleniaritas

Ketiga nilai tersebut $> 0,10$ dengan nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 . Melalui hasil tersebut artinya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Uji Determinasi R²

hasil dari uji determinasi R² diperoleh nilai R² sebesar 0,528 atau dalam persentasenya sebesar 52,8%. Arti dari nilai tersebut ialah kemampuan variabel bebas penelitian ini yakni Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Loyalitas (X3) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi sebesar 52,8%. Sisanya sebesar 47,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji regresi maka model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad Y = 2,356 + 0,280X_1 + 0,322X_2 + 0,293X_3 + e$$

4. Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui uji t yang telah dilaksanakan diperoleh nilai thitung (2,107) $>$ ttabel (2,003) dengan nilai sig 0,40 $<$ 0,050 artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi, sehingga H_a di terima dan H₀ ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimin (2021) menyatakan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan.

Budaya kerja salah satu aspek penting dalam sebuah instansi atau perusahaan sebagai wadah untuk membentuk prestasi kerja karyawan sehingga dapat membantu instansi dalam menyukseskan tujuan instansi dengan kesadaran diri karyawan. Penerapan budaya kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi sudah terbilang baik. Sebab karyawan dengan penuh kesadaran diri tidak bersikap tertutup terhadap segala ide dan masukan. Selain itu

dengan penerapan budaya kerja dapat mempererat hubungan dengan sesama karyawan sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji t yang telah dilakukan, diperoleh hasil nilai thitung (2,429) $>$ ttabel (2,003) dengan perolehan nilai sig 0,018 $<$ 0,050. Dari hasil tersebut mengartikan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur, sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmalita Anugraini (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Surabaya.

Karyawan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi terbukti disiplin dalam bekerja. Seperti dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta dapat melakukan penolakan dengan tegas apabila mendapatkan penawaran melakukan penyewelengan pekerjaan. Dengan kesadaran untuk meningkatkan kedisiplinan kerja akan memberikan dampak yang bagi diri kita sendiri maupun dampak untuk instansi.

Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung (2,177) > ttabel (2,003) dengan perolehan nilai sig 0,034 < 0,050 artinya Loyalitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Nabila Yhan Maulinda (2021) berbunyi disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Karyawan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Terbukti seperti kesediaan karyawan untuk bekerja diluar jam kerja dengan memberikan segala kemampuan mereka untuk pekerjaannya. Munculnya rasa loyal terhadap instansi terkadang karena instansi sendiri tidak telat dapat memberika hak mereka, sehingga dengan rasa Ikhlas karyawan dapat melakukan kewajibannya.

Pengaruh Budaya Kerja , Disiplin Kerja , dan Loyalitas terhadap

Kinerja Karyawan Hasil uji f diperoleh nilai fhitung (20,898) > ftabel (2,77) dengan nilai sig 0,000 < 0,050. Melalui nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa Budaya Kerja , Disiplin Kerja dan Loyalitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pentingnya menciptakan budaya kerja untuk keberlangsungan instansi. Budaya kerja seperti ketepatan waktu berangkat, keterbukaan terhadap ide-ide baru, serta selalu menjaga sikap untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang baik. Selain pentingnya budaya kerja di lingkungan instansi, disiplin kerja perlu diterapkan pula.

Kedisiplinan memberikan dampak positif pula untuk kinerja karyawan seperti ketaatan karyawan terhadap SOP instansi. Karyawan dengan kesadaran diri akan menaati peraturan yang ada di lingkungan instansi jika mereka mendapatkan hak mereka. Setelah mendapatkan hak mereka hal yang akan terjadi ialah munculnya rasa loyallitas dalam diri karyawan. Ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi. Budaya Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja yang baik, seperti keterbukaan terhadap ide-ide baru dan kesadaran diri karyawan, dapat meningkatkan kinerja mereka. Budaya kerja yang positif juga berperan dalam mempererat hubungan antar karyawan, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan kewajiban, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penolakan terhadap tindakan penyimpangan, dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Kedisiplinan yang tinggi menunjukkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan instansi, yang memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap instansi cenderung bekerja dengan lebih maksimal, bahkan rela bekerja di luar jam kerja. Loyalitas ini sering kali dipicu oleh penghargaan yang diberikan oleh instansi, dan dapat memunculkan rasa komitmen dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan. Secara simultan, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor ini bekerja secara bersama-sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang bekerja dengan disiplin dan memiliki budaya kerja yang baik, serta loyal terhadap instansi, akan memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Dengan demikian, penerapan budaya kerja yang baik, penguatan disiplin kerja, serta pemberdayaan loyalitas karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Ngawi. Kinerja karyawan yang optimal akan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi.

Referensi

1. A DHA, Z. (2020). Pengaruh Budaya, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada PT. Pacific Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
2. Anugraini, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. Di PT. Bank Mandiri Cabang Genteng Kali Surabaya (Doctoral dissertation, STIE Mahardhika Surabaya).

3. Dwiyantri, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
4. Fadli, M. M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada Cafe Black Semeru Di Candipuro).
5. Firmansyah, I., Rijanto, R., & Pitri, T. (2023). Impact of Organizational Culture and Discipline on Employee Performance: A Study of Cooperative Members. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(2), 176-191.
6. Hidayat, M. N., Kusmayati, N. K., & Suwangsih, I. (2023). Dampak Motivasi, Disiplin, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Sidoarjo. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 4(1), 32-42.
7. Lazuardi, S. (2020). Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismaatama Gresik. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 5(3), 219-228.
8. MAULINDA, N. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Para Karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia, TBK (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
9. MUSLIMIN, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan (Doctoral dissertation, STIE Mahardhika Surabaya).
10. Rifaldo, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
11. Ruskanto, M., Pragiwani, M., & Anhar, M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Website, Citra Instansi terhadap Kepuasan Masyarakat pada Kantor Administrasi Hukum Umum Cikini Jakarta (KEMENKUMHAM). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Website, Citra Instansi terhadap Kepuasan Masyarakat pada Kantor Administrasi Hukum Umum Cikini Jakarta (KEMENKUMHAM).
12. SAVIRA, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama
13. SURBAKTI, N. Y. B. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
14. Sugianto, S. F., & Pakpakah, E. (2022). Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Loyalty as a Variable Intervening in PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. *Int. J. Res. Rev.*, 9(9), 230-238.
15. Tisani, M. (2022). Penguatan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di PT PLN (PERSERO) UPT PULOGADUNG (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
16. Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360