



Tersedia online di  
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>

Risk



## Dampak Motivasi, Disiplin, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Sidoarjo

Maulinda Nurul Hidayat<sup>1</sup>, Nindya Kartika Kusmayati<sup>2</sup>, Iwang Suwangsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIE Mahardhika Surabaya

email:<sup>1</sup> [maulindanurulh@gmail.com](mailto:maulindanurulh@gmail.com),<sup>2</sup> [nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id](mailto:nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id)

<sup>3</sup>[iwang.suwangsih@stiemahardhika.ac.id](mailto:iwang.suwangsih@stiemahardhika.ac.id)

### ABSTRAK

Salah satu tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah, untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya sikap motivasi, disiplin, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan jika diterapkan dalam dunia kerja. Penelitian berlangsung di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sidoarjo dengan populasi sebanyak 60 orang. Jenis penelitian penelitian ini adalah kuantitatif. Data terakumulasi melalui observasi dan kuesioner, data primer yang digunakan adalah jawaban yang berasal dari penyebaran kuesioner kepada responden. Jenis uji yang dilakukan adalah regresi linier berganda yang sebelumnya akan dilakukan beberapa uji penelitian diantaranya uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji uji f simultan diatas diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05 dengan nilai fhitung (30,956) > ftabel (2,77) yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima atau secara bersama-sama motivasi, disiplin dan loyalitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo.

### Artikel History:

Artikel masuk 13/04/2023

Artikel revisi 15/04/2023

Artikel diterima 20/04/2023

### Keywords:

Motivasi, Disiplin, Loyalitas  
 Karyawan

### ABSTRACT

*Finding out what effect motivational, disciplined, and loyal attitudes have on employee performance when used in the workplace was one of the authors' research objectives. The 60-person Regional Office of the Ministry of Religion in Sidoarjo is where this study was carried out. Research of this kind is quantitative. Questionnaires and observation were used as data gathering methods. Answers obtained from respondents' responses to questionnaires were the main data used. The type of test performed is multiple linear regression. Previously, several research tests would be carried out including instrument tests consisting of validity and reliability tests. The effect of motivation, discipline, and loyalty on employee performance based on the results of the simultaneous f test above obtained a sig value of 0.000 < 0.05 with fcount (30.956) > ftable (2.77) which means H0 is rejected and Ha is accepted or together motivation, discipline and loyalty have a significant and positive effect on the performance of employees of the Ministry of Religion in the Sidoarjo Region.*

## **PENDAHULUAN**

Kesuksesan instansi tergantung dari bagaimana tingkat kinerja karyawannya, supaya pekerjaan dalam suatu instansi mampu berjalan secara optimal, maka karyawan yang ada juga harus memiliki sikap motivasi, disiplin, dan loyalitas dari karyawannya. Dengan adanya sikap seperti itu dari para karyawannya maka akan cepat tercapai tujuan yang telah ditentukan dari sebuah instansi, sikap loyalitas merupakan sikap kesetiaan, dedikasi dan kepercayaan yang telah karyawan berikan kepada suatu instansi yang didalamnya didapat rasa tanggung jawab penuh untuk memberikan suatu hasil pekerjaan yang terbaik, dengan seperti ini maka dapat dikatakan bahwa karyawan mempunyai sikap yang loyal terhadap suatu instansi. Hal itu bisa terlihat dari cara kerja karyawan yang memanfaatkan keterampilan miliknya secara optimal, menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab, serta mengutamakan kedisiplinan dan kejujuran. Sikap paling krusial yang harus ada dalam diri karyawan yaitu loyal dan disiplin karena bisa menjadikan pekerjaan terselesaikan secara efektif.

Pihak instansi pun berusaha untuk membalas hasil kerja keras dari karyawannya dengan cara memberi insentif. Cara seperti ini mungkin dapat diterima, karena dengan adanya insentif yang diberikan sebuah perusahaan kepada karyawannya berharap bisa memenuhi segala kebutuhannya dan berharap kesejahteraan karyawan dapat cepat terwujud. Tidak lupa lingkungan yang menjadi faktor utama yang berpengaruh cukup besar dalam suatu instansi, lingkungan kerja yang cukup mendukung sesuai kebutuhan pekerjaannya maka akan mendorong para karyawannya untuk bisa bekerja menjadi yang lebih baik lagi, sehingga tujuan sebuah instansi yang telah ditentukan akan mudah tercapai.

Penghargaan dari suatu instansi juga memiliki peran penting untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas kerja dan bisa lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang dibagikan. Penghargaan yang diberikan dalam suatu instansi kepada karyawannya harus cukup patut dan adil. Sebuah instansi juga tidak diperkenankan memberi penghargaan terhadap karyawannya dengan berdasarkan suka atau tidak suka, karena pemberian yang tidak adil akan menyebabkan suatu kecemburuan sosial yang akan tampak diantara para karyawannya. Tindakan tersebut akan memicu terjadinya relasi kerja yang buruk sehingga menurunkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Salah satu komponen yang bisa mempengaruhi tindakan atau sikap seseorang adalah motivasi. Pada umumnya disebut pula bahwa keberadaan motivasi berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan dan penunjang kinerja sehingga memicu minat dan meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan. Kehadiran motivasi juga akan mendorong mereka untuk bertindak atau berperilaku

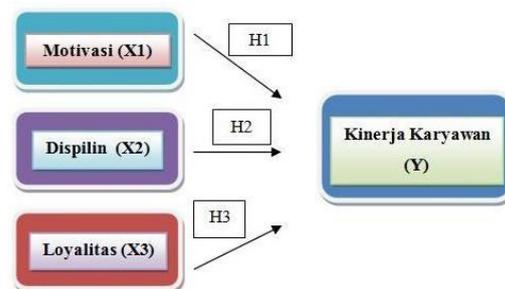


dengan cara yang telah terbukti menghasilkan hasil yang menguntungkan. (Tanjung 2015:29). Karyawan dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat untuk merealisasikan target kerja jika mereka termotivasi.

Tingginya kedisiplinan karyawan bisa digambarkan lewat perwujudan tanggung jawab ketika menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Situasi ini bisa mendongkrak semangat kerja dan tujuan dari sebuah instansi yang telah ditentukan akan mudah tercapai. Menurut Hasibuan (2016, p.193) sikap disiplin sangat krusial dalam dunia MSDM karena peningkatan sikap tersebut pada gilirannya diikuti dengan kemampuan kerja yang akan didapatkan. Jika tidak adanya rasa disiplin yang baik maka sangat sulit untuk sebuah instansi memaksimalkan pencapaiannya, sikap disiplin adalah bentuk sikap sukarela dari seorang karyawan untuk mematuhi semua aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak instansi guna memperhatikan seluruh karyawan dari sebuah instansi supaya bisa dilakukan oleh semua karyawannya baikn dengan inisiatif sendiri ataupun dengan desakan.

Hasiban (2021:210) mengungkapkan jika loyalitas kerja karyawan merupakan suatu bentuk keanekaragaman peran dan anggota dalam menerapkan pikiran dan waktunya supaya bisa mencapai tujuan dari sebuah instansi yang telah ditetapkan. Sementara Suhendi (2017:260), menyatakan bahwa loyalitas kinerja karyawan diperlihatkan dengan adanya komitmen seorang karyawan terhadap suatu instansi. Komitmen ini bisa dibuat oleh sebagian faktor baik dari suatu organisasi maupun individu.

## Kerangka Berfikir



Hasil hipotesis yang ditampilkan adalah:

H1: Motivasi (X1) berdampak aktual terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin (X2) berdampak aktual terhadap kinerja karyawan

H3 : Loyalitas (X3) berdampak aktual terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Lokasi yang berlangsungnya penelitian yaitu di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sidoarjo dengan populasi sebanyak 60 orang yang merupakan seluruh karyawan Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. Jumlah tersebut dijadikan pula sebagai sampel. Kuantitatif terpilih menjadi jenis penyusunan penelitian dengan proses akumulasi data secara observasi dan kuesioner. 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 memanfaatkan regresi linear berganda yang diawali dengan pengujian instrumen yaitu validitas dan reliabilitas, lalu dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang berurutan mulai dari normalitas, heteroskedastisitas, hingga multikoleniaritas. Pengujian terakhir yang akan menunjukkan keberadaan pengaruh dari variabel bebas untuk variabel terikat disebut dengan uji t. (Ghozali, 2018:98). Sedangkan uji f diterapkan untuk mendapat hasil uji pengaruh seluruh variabel bebas atas perubahan variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Pengujian determinasi juga diterapkan sehingga akan diketahui tingkat variabel bebas memaparkan variabel terikat (Ghozali, 2018).

## HASIL & PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Instrumen

##### A. Uji Validitas

Pada uji validitas semua item pernyataan dinyatakan valid sebab nilai sig dari masing-masing item < 0,05 dengan nilai  $r_{tabel}$  dari masing-masing item >  $r_{hitung}$ .

Tabel 1  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi (X1)	0,614
Disiplin (X2)	0,672
Loyalitas (X3)	0,638
Kinerja Karyawan (Y)	0,681

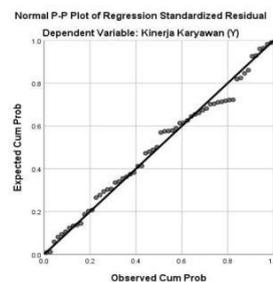
Sumber: SPSS 26 (2023)

##### B. Uji Reliabilitas

Tabel tersebut menyajikan informasi perolehan nilai tiap variabel > 0,60 yang artinya sudah bisa disebut reliabel.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

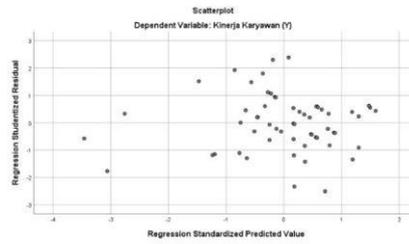
##### A. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-Plot  
Sumber: SPSS 26 (2023)

Terlihat bahwa dari gambar grafik p-plot diatas titik-titik menyebar lurus mengikuti garis diagonal yang memiliki arti bahwa data penelitian berdistribusi normal.

**B. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Diagram Scatterplot**  
 Sumber: SPSS 26 (2023)

Hasil telah memperlihatkan titik-titik terdistribusi di atas dan di bawah 0 tanpa menjadikan terwujudnya suatu pola, yang menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.

**C. Uji Multikoleniaritas**

**Tabel 2**  
**Uji Multikoleniaritas**

**Tabel 2**  
**Uji Multikoleniaritas**

Variabel	<i>Collinearity Tolerance</i>	Statistics VIF
Motivasi (X1)	0,583	1,715
Disiplin (X2)	0,546	1,832
Loyalitas (X3)	0,711	1,407

Sumber: SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh masing - masing nilai *Tolerance* > 0, 01 dengan VIF < 10 yang bermakna tidak ditemui unsur multikoleniaritas.

**3. Uji Hipotesis**

**A. Uji F Simultan**

**Tabel 3**  
**Uji F Smilutan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	99.185	30.956	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56	3.204		
	Total	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Loyalitas (X3), Motivasi (X1), Disiplin (X2)

Sumber: SPSS 26 (2023)

Pengujian yang sudah dilangsungkan menyajikan adanya nilai sig  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $f_{hitung} (30,956) > f_{tabel} 2,77$  yang bermakna seluruh variabel X secara simultan berpengaruh signifikan dan positif atas variabel (Y) di Kantor Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo.

**B. Uji T Parsial**

**Tabel 4**  
**Uji T Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.242	2.005	1.119	.268
	Motivasi (X1)	.243	.114	2.127	.038
	Disiplin (X2)	.237	.098	2.409	.019
	Loyalitas (X3)	.448	.096	4.672	.000

Sumber: SPSS 26 (2023)

Pengujian t yang sudah dilangsungkan memberikan informasi bahwa nilai sig variabel motivasi (X1) =  $0,38 < 0,05$  dengan  $t_{hitung} (2,127) > t_{tabel} (2,003)$ , disiplin (X2) = sig  $0,019 < 0,05$  dengan  $t_{hitung} (2,409) > t_{tabel} (2,003)$ , variabel loyalitas (X3) =  $0,000 < 0,05$  dengan  $t_{hitung} (4,672) > t_{tabel} (2,003)$ . Artinya, tiap variabel X yang dihadirkan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif atas perubahan variabel Y.

**C. Uji Regresi Linier Berganda**

Mengacu pada hasil pengujian t, maka terbentuk model regresi linier berganda, yaitu :

$$Y = 2,242 + 0,243x_1 + 0,237x_2 + 0,448x_3 + e$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah:

- a. Nilai konstanta senilai 2,242 dan bersifat positif menunjukkan adanya pengaruh yang sejajar antara variabel X atas Y. Semua variabel X bernilai 0% atau bersifat tetap, sehingga variabel Y juga tidak berubah yaitu 2,242.
- b. Nilai koefisien regresi (X1)= 0,243 yang bermakna 1% peningkatan (X1) akan diikuti oleh (Y) yang bertambah sebanyak 0,243 dengan variabel (X) yang lain tetap.
- c. Diperoleh nilai regresi (X2) = 0,237 yang bermakna 1% peningkatan (X2) akan diikuti oleh (Y) yang bertambah sebanyak 0,237 dengan variabel (X) yang lain tetap.

- d. Diperoleh nilai regresi  $(X_3) = 0,448$  yang bermakna 1% peningkatan  $(X_3)$  akan diikuti oleh  $(Y)$  yang bertambah sebanyak 0,448 dengan variabel  $(X)$  yang lain tetap.

#### D. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5  
Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.604	1.790
a. Predictors: (Constant), Loyalitas (X3), Motivasi (X1), Disiplin (X2)				

Sumber: SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $R^2 = 0,624$  (62,4%) yang menunjukkan banyaknya kemampuan variable  $(X)$  dalam menjelaskan pengaruhnya atas perubahan variabel  $(Y)$  dan 37,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel  $(X)$  yang tidak diikutsertakan

#### Pembahasan

##### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian telah memberikan nilai sig yang bermakna “Motivasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo”. Terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ . Hasil konsisten terhadap temuan Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) yang menemukan adanya kontribusi positif dari motivasi atas perubahan kinerja.

Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo telah menerapkan motivasi yang terbilang sudah cukup baik. Motivasi harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan performas kinerja karyawan yang lebih baik. Pimpinan harus terus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan supaya keduanya berjalan seimbang. Motivasi kerja sangat penting adanya untuk menjadi penggerak karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik guna mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

##### Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian telah memberikan nilai sig yang bermakna “Disiplin (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y)”. Terjadi penolakan pada  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga

konsisten atas teman Suwanto (2019) yang membuktikan kontribusi positif atas sikap disiplin mengenai perubahan kinerja.

Kedisiplinan penting adanya dalam dunia kerja. Setiap pegawai atau karyawan harus mempunyai sikap disiplin kerja karena hal ini menjadi pembuktian konsistensi atas pencapaian kinerja yang baik. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yang sama halnya dengan adanya permasalahan di Kantor Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo.

### **Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian telah memberikan nilai sig yang bermakna, “Loyalitas (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo”. Terjadi penolakan untuk H<sub>0</sub> dan penerimaan H<sub>a</sub> sehingga temuan ini konsisten terhadap temuan Fatriani Widayati, Happy Fitria dan Yessi Fitiriani (2020) mengemukakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penting bagi perusahaan untuk memberikan suatu hal yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Kantor Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo telah menciptakan dan memberikan sesuatu yang telah berdampak pada adanya loyalitas karyawan kepada kantor tersebut. Adanya rasa loyalitas pada diri karyawan berdampak pula pada kinerja karyawan di kantor. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan senantiasa ikhlas dan senang dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Namun, karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan ia tidak akan nyaman dalam lingkungan perusahaan. Perusahaan harus bisa mempertahankan loyalitas karyawannya dengan menciptakan SDM dan lingkungan kerja yang unggul.

### **Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian telah memberikan nilai sig yang bermakna, “Secara bersama-sama motivasi, disiplin dan loyalitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo”. Terjadi penolakan H<sub>0</sub> dan penerimaan pada H<sub>a</sub>

Kantor Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo baik dalam hal memotivasi karyawannya dari segi apapun. Hal tersebut sangat baik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu menciptakan kedisiplinan dalam kantor atau perusahaan juga sangat penting, sebab karyawan yang disiplin ia akan baik dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu, pemenuhan kebutuhan karyawan akan menimbulkan loyalitas dalam diri karyawan kepada perusahaan. Karena ia merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga hal tersebut berdampak pada baiknya kinerja karyawan untuk perusahaan atau kantor.

## SIMPULAN & SARAN

### Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka bisa disimpulkan bahwa penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif, dengan populasi sebanyak 60 orang yang merupakan seluruh karyawan Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. Jumlah tersebut dijadikan pula sebagai sampel penelitian. Berdasarkan tabel hasil uji t parsial ditemukan kontribusi yang positif dari variabel bebas atas perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Begitupula dengan pengujian F yang membuktikan bahwa Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Loyalitas (X3) membawa berpengaruh signifikan dan positif secara bersamaan atas terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Kementerian Agama Wilayah Sidoarjo.

### Saran

Sikap motivasi, disiplin, dan loyalitas sangatlah penting dan dibutuhkan dalam dunia kerja maka dari itu kita harus mempunyai sikap tersebut sebagai bekal untuk terjun didalam dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172
- Aris, N. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ALAM LESTARI UNGGUL* (Doctoral dissertation, Unsada).
- Dian, N. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. EXTRUPACK BEKASI BARAT* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Nia Fitratun, N. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA TAMAN SARI RESORT* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).

- 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).
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.