

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KERJASAMA, LOYALITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOORDINATOR LAYANAN ADMINISTRASI SATUAN PENDIDIKAN (KORMIN) KABUPATEN SUKOHARJO**

**Dyah Kusumo Sugih Hesti<sup>1</sup>, Sudarwati<sup>2</sup>, Ida Aryati DPW<sup>3</sup>**

Universitas Islam Batik Surakarta

Email : dyahkusumosugih@gmail.com

***Abstract***

*The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous influence of organizational culture, cooperation, loyalty, and competence on the performance of the coordinators of administrative services for educational units (Kormin) in Sukoharjo Regency. This study was conducted at the Department of Education and Culture of Sukoharjo Regency. It is a correlational study aimed at explaining the asymmetric relationships among the researched variables. The sample consisted of 55 employees working as coordinators of administrative services for educational units (Kormin) in Sukoharjo Regency. Data collection techniques included questionnaires, interviews, observations, and documentation. Data analysis techniques used were multiple regression tests, F-tests, t-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) test. The results of the study indicate that organizational culture, cooperation, loyalty, and competence have both partial and simultaneous effects on the performance of the coordinators of administrative services for educational units (Kormin) in Sukoharjo Regency. The Adjusted R Square ( $R^2$ ) value is 0.739 or 73.9%, which means that collectively, the independent variables—Organizational Culture (X1), Cooperation (X2), Loyalty (X3), and Competence (X4)—influence the performance (Y) of the coordinators by 73.9%, while the remaining 26.1% is influenced by other factors not examined in this study, such as work environment, organizational culture, rewards, and others.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Cooperation, Loyalty, Competence, Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi dan misi. Kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari pegawainya dalam menjalankan tugas pokok masing-masing. Koordinator layanan administrasi satuan pendidikan memiliki peran yang vital dalam memastikan kelancaran administrasi dan mendukung proses pendidikan yang efektif. Tugas ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan data, komunikasi dengan pihak internal maupun eksternal, hingga pengorganisasian sumber daya administrasi. Untuk menjalankan tugas tersebut dengan baik, pegawai yang menjabat sebagai koordinator harus bekerja dalam lingkungan yang kondusif, yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada. Namun, dalam kenyataannya, banyak organisasi pendidikan mengalami tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sering kali disebabkan oleh adanya ketidakselarasan antara budaya organisasi dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai. Misalnya, jika budaya organisasi tidak mendukung inovasi, kerja sama tim, atau komunikasi yang terbuka, maka hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, termasuk para koordinator layanan administrasi. Pegawai yang berada dalam lingkungan yang kurang mendukung atau bahkan bertentangan dengan nilai-nilai pribadi mereka cenderung kurang termotivasi dan kurang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas

mereka. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis dan memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, khususnya pada posisi strategis seperti koordinator layanan administrasi di satuan pendidikan.

Sebagai koordinator, Kormin memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua layanan administrasi berjalan dengan baik, termasuk pengelolaan data siswa, anggaran pendidikan, laporan keuangan, serta urusan administratif lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, Kormin harus mampu berkolaborasi dengan berbagai pihak, seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi lainnya, serta pihak-pihak luar seperti Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) dan Kebudayaan atau lembaga lain yang terkait. Kerjasama di beberapa satuan pendidikan, kerjasama antar pegawai sering kali menghadapi tantangan, seperti kurangnya komunikasi yang efektif, perbedaan pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab, serta kurangnya koordinasi antara berbagai pihak. Hal ini dapat menghambat kelancaran administrasi dan berdampak pada rendahnya kinerja Kormin dalam menjalankan tugasnya. Jika loyalitas kerjasama antar pihak tidak berjalan dengan baik, akan terjadi tumpang tindih tugas, kesalahan dalam pengolahan data, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, atau bahkan terjadinya konflik internal yang mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Lebi (2023) yang dalam penelitiannya menyimpulkan terdapat pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Maharatu (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kerjasama terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks pendidikan, loyalitas pegawai dapat berperan besar dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan yang lebih efektif dan efisien. Loyalitas yang tinggi pada seorang pegawai akan menciptakan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas pegawai tercermin dalam kesediaan mereka untuk berkontribusi lebih besar, beradaptasi dengan perubahan yang ada, dan mempertahankan kualitas kerja meskipun dihadapkan dengan tantangan. Di sisi lain, rendahnya loyalitas dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, ketidakmampuan dalam menghadapi permasalahan, serta ketidakstabilan dalam pencapaian kinerja organisasi. Dari pernyataan tersebut, penelitian Mandiangan (2023) menyatakan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi operasional. Hal ini juga diperkuat penelitian Maulida (2020) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai koordinator layanan administrasi satuan pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan di 12 layanan administrasi satuan pendidikan yang berada di Kabupaten Sukoharjo, yaitu (Kormin) kecamatan Weru, Bulu, Tawang Sari, Nguter, Sukoharjo, Bendosari, Polokarto, Mojolaban, Grogol, Baki, Gatak. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 55 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, yang artinya semua populasi yang ada dijadikan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2018:128). Analisis data yang digunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, uji F dan koefisien determinasi.

### 3. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

##### 1) Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 55 responden, maka kita akan menentukan besarnya r-tabel terlebih dahulu. Rumus r-tabel  $dk - (N-2)$  dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r-tabel untuk  $55 - 2 = 53$  adalah 0,2656

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel 1 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,410	0,2656	Valid
2	0,266	0,2656	Valid
3	0,503	0,2656	Valid
4	0,748	0,2656	Valid
5	0,712	0,2656	Valid

Sumber: data diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

##### 2) Validitas Instrumen Kerjasama (X2)

Tabel 2 Uji Validitas Kerjasama (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,408	0,2656	Valid
2	0,285	0,2656	Valid
3	0,514	0,2656	Valid
4	0,633	0,2656	Valid
5	0,494	0,2656	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

##### 3) Validitas Instrumen Loyalitas (X3)

Tabel 3 Uji Validitas Loyalitas (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,436	0,2656	Valid
2	0,463	0,2656	Valid
3	0,482	0,2656	Valid
4	0,809	0,2656	Valid
5	0,592	0,2656	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas variabel loyalitas (X3), karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

##### 4) Validitas Kompetensi (X4)

Tabel 4 Uji Validitas Kompetensi (X4)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,295	0,2656	Valid
2	0,578	0,2656	Valid
3	0,877	0,2656	Valid
4	0,650	0,2656	Valid
5	0,532	0,2656	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka instrumen dinyatakan Valid.

5) Validitas Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y)

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,285	0,2656	Valid
2	0,637	0,2656	Valid
3	0,489	0,2656	Valid
4	0,644	0,2656	Valid
5	0,310	0,2656	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka instrumen dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), apabila  $\text{Cronbach Alpha} > 0,60$  maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Berikut tabel reliabilitas yang telah direkap:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Budaya Organisasi	0,642	0,6	Reliabel
Kerjasama	0,623	0,6	Reliabel
Loyalitas	0,691	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,725	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,608	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Karena nilai  $\text{Cronbach Alpha} (\alpha)$ , apabila  $\text{Cronbach Alpha} > 0,60$  maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dari hasil olah data SPSS dapat diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0162004
	Std. Deviation	,74513096
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,057

	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai 0,200. Karena nilainya  $> 0,05$  maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10. Jika nilai *tolerance*  $>$  dari 0,1 atau nilai VIF  $<$  dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

Dari hasil analisis data dapat diperoleh nilai uji Multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 9 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,608	1,457		-,417	,678		
Budaya Organisasi	,428	,065	,526	6,585	,000	,758	1,319
Kerjasama	,373	,095	,389	3,910	,000	,490	2,040
Loyalitas	,105	,052	,144	2,033	,047	,960	1,042
Kompetensi	,144	,069	,194	2,086	,042	,562	1,778

Sumber: Data yang diolah 2025

Karena nilai *tolerance*  $>$  dari 0,1 atau nilai VIF  $<$  dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil olah data dapat diketahui Uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,608	,598		2,389	,021
Budaya Organisasi	-,021	,027	-,121	-,771	,444
Kerjasama	-,037	,039	-,186	-,956	,344
Loyalitas	,009	,021	,056	,405	,687
Kompetensi	-,002	,028	-,012	-,069	,946

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi nilai signifikasinya sebesar 0,444, Kerjasama sebesar 0,344 dan Loyalitas sebesar

0,687 dan Kompetensi sebesar 0,946. dari hasil tersebut, karena nilai signifikan lebih besar dari 5%, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut

$Y = -0,608 + 0,428X_1 + 0,373X_2 + 0,105X_3 + 0,144X_4$ . Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1).  $a = -0,608$ , ini berarti, apabila faktor Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ) dan Kompetensi ( $X_4$ ) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo ( $Y$ ) menurun sebesar 0,608.
- 2)  $b_1 = 0,428$ , ini berarti, apabila faktor Budaya Organisasi ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan dan variabel Kerjasama ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ), dan Kompetensi ( $X_4$ ) dianggap konstan akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo ( $Y$ ) sebesar 0,428.
- 3)  $b_2 = 0,373$  ini berarti, apabila faktor Kerjasama ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, dan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Loyalitas ( $X_3$ ) dan Kompetensi ( $X_4$ ) konstan, maka Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,373.
- 4)  $b_3 = 0,105$  ini berarti, apabila faktor Loyalitas ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan, dan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_4$ ) konstan maka Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,105.
- 5)  $b_4 = 0,144$  ini berarti, apabila faktor Kompetensi ( $X_4$ ) bertambah 1 satuan, dan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), dan Loyalitas ( $X_3$ ) konstan maka Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,144.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

Tabel 11  
Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,608	1,457		-,417	,678
Budaya Organisasi	,428	,065	,526	6,585	,000
Kerjasama	,373	,095	,389	3,910	,000
Loyalitas	,105	,052	,144	2,033	,047
Kompetensi	,144	,069	,194	2,086	,042

Sumber : Data diolah tahun 2025

#### b. Uji t

- 1) Uji t yang berkaitan dengan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo ( $Y$ ) diperoleh hasil t hitung = 6,585 > t tabel = 2,008 maka  $H_0$  ditolak, berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja

Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y)

- 2) Uji t yang berkaitan dengan Kerjasama ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 3,910 > t tabel = 2,008 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Kerjasama ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y)
- 3) Uji t yang berkaitan dengan Loyalitas ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 2,033 > t tabel = 2,008 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y)
- 4) Uji t yang berkaitan dengan Kompetensi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung Kompetensi ( $X_4$ ) sebesar = 2,086 > t tabel = 2,008 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Kompetensi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y)

**c. Uji Kelayakan Model**

Uji kelayakan model untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ) dan Kompetensi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y). Dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12 Uji Kelayakan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,677	4	45,419	39,132	,000 <sup>b</sup>
	Residual	58,033	50	1,161		
	Total	239,709	54			

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai F-hitung sebesar 39,132 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ , maka secara bersama-sama variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ) dan Kompetensi ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y)

**d. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Jika ingin mengetahui bagaimana korelasi antara lebih dari satu prediktor dengan satu variabel terikat, artinya bahwa analisis ini untuk mengetahui secara bersama sama korelasi variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ) terhadap variabel bebas (Y) dengan prosentase. Diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 <sup>a</sup>	,758	,739	1,077

Sumber: Olah data spss, 2025

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk  $R^2$  sebesar 0,739 atau 73,9%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kerjasama ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ) dan Kompetensi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo (Y) sebesar 73,9%, sedangkan yang 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, reward, dan lain-lain.

#### 4. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai koordinator layanan administrasi satuan pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo.
2. Kerjasama berpengaruh terhadap kinerja pegawai koordinator layanan administrasi satuan pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo.
3. Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai koordinator layanan administrasi satuan pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai koordinator layanan administrasi satuan pendidikan (Kormin) Kabupaten Sukoharjo.

#### Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai Kormin Kabupaten Sukoharjo. Jika budaya organisasi yang positif diterapkan dengan baik, maka pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja.
2. Kerjasama yang baik antara pegawai Kormin berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dan penyelesaian tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa Pimpinan perlu mendorong budaya kerja tim dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkolaborasi.
3. Loyalitas pegawai berdampak pada stabilitas dan produktivitas kerja di lingkungan Kormin. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih berdedikasi dan memiliki etos kerja yang lebih baik. Oleh karena itu Organisasi perlu memberikan penghargaan dan insentif bagi pegawai yang menunjukkan loyalitas tinggi.
4. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai Kormin untuk bekerja lebih efektif dan memberikan layanan yang berkualitas. Oleh karena itu Organisasi perlu mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi melalui seminar, workshop, atau studi lanjut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). *Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya)*. Jurnal Mirai Management, 8(1), 276–282.
- Amini, A. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di era new normal masa pandemi COVID-19 (Studi*



*kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa*). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(5), 540–552

- Anita, & Ariyanto, E. (2023). The effect of work discipline, work environment and work loyalty on employee performance of PT. Asuransi Astra Buana during the work from home period. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 163–168
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Loyalitas dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). *Pengaruh Kerjasama Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar*. Elementary: Islamic Teacher Journal, 8(2), 279. <https://doi.org/10.21043/Elementary.V8i2.7839>
- Diana, & Suhardi. (2019). *Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Utama Raya*. Scientia Journal :Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. A. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ciputat dan Bojongsari)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hatman. (2019). *Pengaruh Budaya organisasi Dan Karakteristik Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah*. Jurnal Simplex. 2(1), 52–61
- Irawati, R., Carrollina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia Rusda*. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis. 2017;5(1):53–8.
- Irwan. (2024). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Koordinator Layanan Administrasi Satuan Pendidikan (Kormin) dan Kebudayaan Kabupaten Balangan*. Tesis. USU.
- Istiatin & Sudarwati (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian Program Magister Saint (M.Si)*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
- Kadir, A. (2021). *Pengaruh integritas, kemampuan kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Kepulauan Selayar*. Tesis Magister, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia

- Lebi, M. S., Wellem, I., & Yulianti, M. (2023). *Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka*. Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan, 1(2), 133–145
- Maharatu, I. N. S. (2018). *Pengaruh kerjasama terhadap kinerja pegawai pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung*. Tesis Unila
- Mandiangan, P., Makapedua, J., & Supit, V. (2023). *Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional PT. BPR Prisma Dana Manado*. Jurnal EKOMAKS, 12(1),
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga. Ghalia, Jakarta.
- Maulida, R. A., & Askiah. (2020). *Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya*. Borneo Student Research, 2(1), 696–704
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group*. PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, 7(6), 621–630.
- Minarsih, M. M., & Ria, T. N. (2022). *The Influence Of Work Ethics And Communication On Employee Work Achievement (Study at the Department of the Environment)*. Jurnal Ekonomi, 11(03), 1248-1254.
- Munasib, A. (2019). *Pengaruh kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen, 1(1), 9. - -
- Nuridin, Batjo, S.P., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ikon Aksara Timur.
- Parwita, G.B.S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri*. Values, 4(1), 69-81.
- Pentury, G.M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Pertamina (Persero) Terminal Bbm Kabupaten Kepulauan Aru*. Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6(1), 33-46.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sari, W. P., & Pradana, W. D. (2024). *The influence of work environment and work discipline on the performance of employees of PDAM Madiun Regency*. Journal of Agriprecision & Social Impact, 1(2), 29–35
- Sugala. (2024). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suhartati, A., Mauludin, H., & Liana, Y. (2022). The effect of compensation on loyalty, work ethics, and productivity of contract labour (Case study on Polinema). *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 6(10), 196–210

Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Elfarina, D. D. (2023). *The effect of teamwork and employee loyalty on employee performance at LAZISMU Purworejo Region. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1), 133–140

Yusni, Ruslang, & Sudirman. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 123–135