

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara**

**Preysi Sherly Siby<sup>1</sup>, Ferdinand Kalesaran<sup>2</sup>, Frangky Benjamin Kandioh<sup>3</sup>, Erens Sanggelorang<sup>4</sup>, Gerry Rinaldy Djida<sup>5\*</sup>**

Universitas Kristen Indonesia Tomohon, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

e-mail : preysichology@yahoo.com<sup>1</sup>, ferdinandkalesaran@gmail.com<sup>2</sup>, kandiohfrangky50@gmail.com<sup>3</sup>, sanggelorangeren@gmail.com<sup>4</sup>, cryneverghex@gmail.com<sup>5</sup>

### **Abstrak**

Budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berintegral dan berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi merupakan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku. Budaya adalah seperangkat anggapan mendasar yang telah dikembangkan, dialami, atau diangkat oleh kelompok tertentu sebagai sarana pendidikan untuk mengatasi permasalahan melalui integrasi internal dan penyesuaian eksternal yang formal dan dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, budaya diturunkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir yang tepat dan menangani masalah. Pimpinan memainkan peranan sentral dan strategis, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, sampai pada pengawasan aktivitas suatu organisasi dapat dipandang sebagai representasi dari tanggung jawab pemimpin yang berhasil. Budaya organisasi sangat membantu pegawai dalam meningkatkan loyalitas terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Besarnya pengaruh parsial dan langsung Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. adalah 0,541 atau 54,1% dan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Aparatur Sipil Negara, Budaya Organisasi, Loyalitas*

### **Abstract**

Culture is a system of sharing values and beliefs that integrate and interact with people in an organization, the organizational structure is a control system that produces norms of behavior. Culture is a set of fundamental assumptions that have been developed, experienced, or raised by a particular group as an educational means to overcome problems through internal integration and external adjustment that are formalized and well implemented. As such, culture is passed on to new members as an appropriate way of thinking and dealing with problems. Leaders play a central and strategic role, from planning, organizing, to supervising the activities of an organization can be seen as a representation of the responsibilities of a successful leader. Organizational culture is very helpful for employees in increasing loyalty to their duties and responsibilities. Organizational Culture has a positive and significant effect on the Loyalty of State Civil Apparatus at the General Bureau of the North Sulawesi Provincial Government. The magnitude of the partial and direct influence of Organizational Culture on the Loyalty of the State Civil Apparatus at the General Bureau of the North Sulawesi Provincial Government. is 0.541 or 54.1% and the remaining 45.9% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** *State Civil Apparatus, Organizational Culture, Loyalty*

### **Histori Artikel**

Received	Revised	Accepted	Published
30 Oktober 2023	13 November 2023	27 November 2023	01 Desember 2023

Copyright (c) 2023 Preysi Sherly Siby<sup>1</sup>, Ferdinand Kalesaran<sup>2</sup>, Frangky Benjamin Kandioh<sup>3</sup>, Gerry Rinaldy Djida<sup>4</sup>

✉ Corresponding author :

Email : cryneverghex@gmail.com

HP : 0812 4447 xxxx

## PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang terencana dan metodis yang didasarkan pada kemajuan agama dan ilmu pengetahuan, serta keimanan dan ketakwaan, dan menjadi faktor penentu keberhasilan pertumbuhan (Fajrin & Jaenab, 2023).

Tujuan pembangunan nasional dapat dicapai jika ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas cukup memadai. Karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat mutlak. Hal ini bisa dicapai melalui berbagai program pendidikan maupun pelatihan yang dilaksanakan secara konsisten, sistematis dan terarah dengan memperhatikan pada ketercapaian teknologi dan ilmu pengetahuan terkini (Satria, 2022).

Banyak masalah dihadapi dalam mewujudkan sumber daya yang unggul dan berkualitas, seperti budaya organisasi dan loyalitas pegawai pada pekerjaan. Memang benar bahwa budaya perusahaan secara umum merupakan konsep fundamental yang tidak akan pernah ketinggalan zaman. Lebih tepatnya, mengingat kebutuhannya yang mendesak, hal ini menjadi sebuah dimensi yang tidak dapat ditunda atau dinegosiasikan jika dikaitkan dengan isu-isu inti yang dihadapi berbagai organisasi di Indonesia (Marwan & Abdur Rahman, 2022). Struktur organisasi adalah sistem pengendalian yang menghasilkan standar perilaku, sedangkan budaya adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang penting dan berinteraksi dengan orang-orang dalam suatu organisasi (Fajrin & Jaenab, 2023). Budaya adalah seperangkat anggapan mendasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai sarana untuk mengatasi tantangan melalui integrasi internal dan eksternal. Asumsi-asumsi ini kemudian diterapkan secara formal dan berhasil, diajarkan kepada anggota baru, dan berfungsi sebagai sarana yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan tantangan-tantangan ini (Bagus Nyoman Kusuma Putra1, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi2, 2019).

Permintaan ini mendesak karena dua alasan utama. Pertama, mengenai ruang lingkup “organisasi Indonesia”, taktik berbasis ekonomi politik telah menjadi pendekatan yang dipilih sejak lama setelah kemerdekaan. Retorikanya menggambarkan dirinya sebagai pemimpin politik, ekonomi, dan elitis tertinggi (Yuningsih Puteri, 2022). Kedua, mengenai skala industri organisasi, berbagai penelitian dan kesimpulan menunjukkan bahwa pendekatan budaya perusahaan yang sesuai membantu bisnis tidak hanya melewati fase-fase yang baik tetapi juga fase-fase yang luar biasa dalam hal proses dan dinamika perkembangannya (Sutanto & Setiadi, 2021). Ekses dalam skala yang lebih besar seringkali disebabkan oleh kekurangan dan ketidakcukupan metode budaya. Antara lain, sering terjadi konflik budaya antar industri yang seharusnya bisa bekerja sama dengan baik (Masela dkk., 2021).

Sedangkan loyalitas secara umum, diartikan sebagai ketaatan, setia, keyakinan, dan dedikasi yang diberikan atau ditunjukkan kepada individu atau lembaga yang mencerminkan cinta dan tanggung jawab untuk memberikan layanan dan perilaku optimal. (Sutanto & Setiadi, 2021). Kesetiaan karyawan adalah manifestasi dari keinginan atau tekad karyawan untuk tetap berada dan setia pada organisasi tempatnya bekerja. (Fajrin & Jaenab, 2023). Loyalitas atau kesetiaan adalah tekad dan kesiapan seseorang untuk mematuhi, melaksanakan, dan mengamalkan peraturan dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab. Ini dapat tercermin dalam sikap dan perilaku positif dalam lingkungan kerja. (Bagus Nyoman Kusuma Putra1, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi2, 2019). Loyalitas bisa dijadikan sebagai alat untuk menarik dan menjaga karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas terhadap perusahaan dapat diukur melalui dua aspek utama. Pertama, sebagai sikap, loyalitas mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya sebagai tempat yang diinginkan dan bersedia berusaha maksimal. Kedua, sebagai perilaku, loyalitas mencakup proses di mana seorang karyawan membuat keputusan pasti untuk tetap berada dalam perusahaan, selama tidak terjadi kesalahan yang ekstrim. (Ericsson, 2018).

Kesetiaan karyawan adalah sikap emosional yang memberikan kebahagiaan dan cinta terhadap pekerjaan mereka. Penjelasan dari kedua tokoh tersebut mencerminkan bahwa loyalitas adalah manifestasi moralitas kerja, disiplin, dan pencapaian dalam pekerjaan. (Trofimov dkk., 2019). Jadi, Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai tekad dan kesiapan untuk mematuhi, menaati, dan bertanggung jawab, serta tetap setia pada organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu mengidentifikasi pekerjaan mereka, sehingga muncul sikap dan perasaan untuk menjaga, membela, dan terlibat aktif dalam organisasi tersebut, baik secara fisik maupun mental. (Preko, 2013). Faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan (Sutanto & Setiadi, 2021), (Trofimov dkk., 2019), antara lain, (1) Faktor Kompensasi Perusahaan diupayakan agar dapat menyediakan tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, dan tunjangan hari raya sebagai bentuk jaminan kompensasi. (2) Faktor Tanggung Jawab Perusahaan seharusnya mampu memberikan pemahaman kepada karyawan agar mereka dapat menjaga reputasi perusahaan dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Selain itu, penting untuk memberikan dukungan kepada karyawan agar mereka dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. (3) Faktor Disiplin Perusahaan perlu memperhatikan ketepatan waktu kedatangan karyawan dan menerapkan sanksi kepada mereka yang terlambat. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh bagaimana peraturan tersebut diterima dan dijalankan oleh para karyawan. (4) Faktor Partisipasi merupakan aspek yang penting, di mana inisiatif dan kreativitas karyawan harus mendapat perhatian dari perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan mencakup karakteristik pribadi, sifat pekerjaan, desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh. Selain itu, disiplin, kompensasi, tanggung jawab, dan partisipasi juga merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan.

Loyalitas pegawai atau karyawan merupakan masalah yang menjadi perhatian peneliti untuk dicari pemecahannya. Masalah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor psikologi, fisiologi, sosial dan non-sosial (Sutanto & Setiadi, 2021). Faktor psikologi misalnya sikap, motivasi, IQ, EQ, minat, kreativitas, konsep diri. Faktor fisiologi misalnya indra, kesehatan. Sedangkan faktor sosial dan non-sosial seperti iklim organisasi, budaya organisasi. Dari faktor-faktor yang berhubungan tersebut dapat dikenal dan diidentifikasi sejumlah masalah yang berhubungan dengan loyalitas kerja pegawai (Lim dkk., 2020). Sedangkan organisasi pada umumnya dipahami sebagai sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini antara lain telah diterima secara luas oleh para pakar organisasi dan manajemen. Sistem terorganisir dari tindakan atau kekuatan individu yang dikoordinasikan dengan sengaja adalah sistem kolaborasi yang melibatkan dua individu atau lebih. Ketika orang-orang diatur menurut peran dan tugas tertentu, akan lebih mudah untuk mencapai banyak tujuan yang telah ditetapkan (Iqbal dkk., 2017).

Berbagai upaya untuk memperbaiki budaya organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan loyalitas bawahan dalam bekerja semakin dirasakan urgensinya. Indikatornya dapat dilihat dari banyaknya perhatian dan penelitian yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pimpinan dalam mewujudkan budaya organisasi yang dapat menjalankan manajemen pemerintahan yang kredibel dan bertanggungjawab (Marwan & Abdur rahman, 2022). Hal tersebut dapat dipahami, bahwa pimpinan, memainkan peranan sentral dan strategis, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, sampai pada pengawasan aktivitas suatu organisasi dapat dipandang sebagai representasi dari tanggung jawab pemimpin yang berhasil. Budaya organisasi sangat membantu pegawai dalam meningkatkan loyalitas terhadap tugas dan tanggungjawabnya (Surkani, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan. Budaya organisasi IKEA membuat karyawan terlibat untuk mencapai tujuan perusahaan dan tetap setia pada perusahaan. Budaya organisasi keterbukaan dan komunikasi menciptakan suasana yang nyaman membuat rekan kerja terlibat untuk memperbaiki praktik yang ada. Budaya pemberdayaan organisasi menyampaikan kepercayaan dan keyakinan bahwa perusahaan menempatkan rekan kerja membuat rekan kerja

bersedia untuk mengembangkan dan membuat IKEA tumbuh. Budaya organisasi pembelajaran dan pengembangan memotivasi rekan kerja untuk mengembangkan, mentransfer pembelajaran dan tetap setia kepada perusahaan. Selain itu, budaya organisasi penghargaan / kompensasi dan keseimbangan kerja / hidup membuat rekan kerja merasa dihargai, diperhatikan, diakui dan karenanya tetap setia. Terakhir, budaya organisasi Keluarga membuat rekan kerja merasa dilibatkan, setara dan mengidentifikasi diri mereka dengan perusahaan, sehingga menciptakan rekan kerja yang bahagia dan setia (Ericsson, 2018).

Budaya organisasi tidak secara signifikan memprediksi loyalitas karyawan, namun komitmen organisasi mampu menengahi fluiditas antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Selain itu, juga membuktikan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi komitmen afektif organisasi, komitmen kelompok dan keterlibatan kerja (Sutanto & Setiadi, 2021). Pengaruh budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima sangat tinggi. Karena itu kinerja dan loyalitas pegawai ASN di sekretariat daerah kabupaten Bima, berada pada kategori cukup tinggi (Marwan & Abdur Rahman, 2022). Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai, Terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai (Fajrin & Jaenab, 2023). Kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan penting terhadap kesetiaan karyawan. Ini berarti bahwa dengan memelihara dan meningkatkan budaya organisasi yang baik, perusahaan dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi lebih baik, menyumbang pada produktivitas tinggi bagi perusahaan. (Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>1</sup>, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi<sup>2</sup>, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, terdapat kebutuhan akan informasi hasil studi berkaitan dengan relasi antara budaya organisasi dengan loyalitas Aparatur Sipil Negara, khususnya di Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan studi ini dimaksudkan untuk mengisi gap kebutuhan tersebut, yaitu menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Karena itu, maka hipotesis penelitian ini adalah: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Manfaat penelitian ini berisi tentang kontribusi yang dapat diberikan setelah selesai melakukan penelitian, berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi peneliti, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, khususnya tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara.

## **METODE**

Jenis penelitian ini ialah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data didapatkan dengan menggunakan instrumen yang dirancang oleh peneliti. Inti masalah yang dikaji atau diteliti ialah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, yang ditunjukkan dalam dua variabel penelitian, yaitu Budaya Organisasi dan Loyalitas dimana Budaya Organisasi adalah merupakan variabel bebas (Independent Variable) sedangkan Loyalitas merupakan Variabel terikat (Dependent Variable).

Populasi yang akan di gunakan sebagai penelitian adalah di Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. (Arikunto, 2000). Untuk pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Keseluruhan populasi berjumlah 94 pegawai, maka jumlah sampel dalam penelitian ini diambil semua dari jumlah populasi, yaitu 94 pegawai. Instrumen yang digunakan adalah angket untuk mengumpulkan data, mencakup: (a) Budaya Organisasi, (b) Loyalitas.

Data Primer, diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran angket dan wawancara. Data Sekunder, diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen yang ada di Kantor Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dibuat sesuai dengan definisi operasional yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator tiap variabel. Instrumen variabel beban kerja dalam penelitian ini berjumlah 32 item, dengan 16 item *favourable* dan 16 item *unfavourable*. Instrumen variabel stress kerja berjumlah 34 item, terdiri dari 17 item *favourable* dan 17 item *unfavourable*. Baik instrumen beban kerja maupun instrumen stress kerja disusun berdasarkan landasan teoretis, sebanyak 66 butir dengan menggunakan model skala Likert.

Untuk analisis data menggunakan regresi linier dengan dilakukan terlebih dahulu uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji  $-t$  diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Model Regresi Sederhananya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta X$ . Rumus untuk menghitung  $\alpha$  dan  $\beta$  adalah:

(menghitung $\alpha$ ):	$\alpha = \{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)\} / \{(n \Sigma x^2) - (\Sigma x)^2\}$	1
(menghitung $\beta$ ):	$\beta = \{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)\} / \{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}$	2

Keterangan :

$\hat{Y}$  = nilai yang diprediksikan

$\alpha$  = konstanta atau bila harga  $X=0$

$\beta$  = koefisien regresi

$X$  = nilai variabel independen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

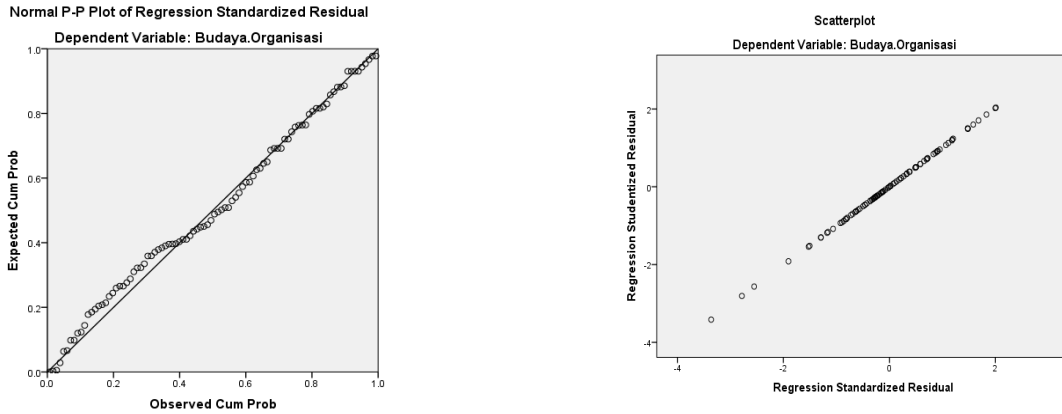
### Hasil

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas instrumen variabel dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22 diperoleh nilai korelasi (Corrected Item-Total Correlation) lalu dibandingkan dengan  $r$  table pada tingkat kepercayaan 95 % untuk  $dk = n-k-1 = (94-2-1=91)$ , dimana nilai kritis  $R$  adalah 0.207. Karena semua item pertanyaan mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka semua butir pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid. Demikian pula untuk variabel loyalitas pegawai, semua item pertanyaannya mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka semua butir pertanyaan pada variabel loyalitas adalah valid. Sedangkan hasil perhitungan  $r$  untuk pengujian reliabilitas adalah variabel Budaya Organisasi sebesar 0.937 dan Loyalitas pegawai sebesar 0,938. Kedua nilai  $r$  hitung tersebut lebih besar dari nilai alpha Cronbach (0,6). Dengan demikian maka kedua variabel tersebut reliabel atau andal digunakan dalam studi ini.

#### Uji Normalitas

Metode uji normalitas data digunakan pendekatan Normal P-Plot of Regression Standardized Residual. Hasil uji kedua variabel budaya organisasi dan loyalitas pegawai dapat dilihat pada gambar



Gambar 1. Scatterplot Variabel Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai

Dari Gambar 1 di atas terlihat bahwa penyebaran data berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Hasil pengujian Regresi linier sederhana Budaya Organisasi (X) terhadap Loyalitas diperoleh hasil perhitungan dengan SPSS pada nilai *Unstandardized Coefficients* yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.383	8.352		3.039	.003
Budaya Organisasi	.758	.073	.735	10.404	.000

Berdasarkan tabel 1. di atas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :  $Y = 25.383 + 0.758 X + e$ . Model ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Loyalitas (Y) dan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta  $a = 25.383$ , berarti jika variabel bebas (X) memiliki nilai nol maka nilai variabel terikat  $Y = 25.383$  atau dengan kata lain. Jika Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas (Y). Nilai koefisien  $X = 0.758$  mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi satu satuan maka variabel Loyalitas naik sebesar 0.758 satuan.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas beban kerja (X), terhadap stres kerja.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.541	.536	887.344

---

a. Predictors: (Constant), Budaya.Organisasi

---

b. Dependent Variable: Loyalitas.Pegawai

---

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.541. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel Loyalitas sebesar 54,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 45,9 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa Budaya Organisasi Aparatur Sipil Negara masih perlu ditingkatkan. Dari hasil pengamatan, hal ini disebabkan karena penghargaan dan bentuk pengakuan belum sesuai dengan kompetensi dan keahlian para Aparatur Sipil Negara.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi dalam regresi adalah positif dan signifikan. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa jika budaya organisasi semakin baik, maka akan berpengaruh terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berperan penting dalam mengarahkan pegawai lebih loyal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menuntaskan setiap tahapan kerja.

### Uji Hipotesis

Hipotesis statistik adalah:

$H_0: t_{hitung} = 0$ : Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai

$H_1: t_{hitung} \neq 0$ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai

Pada tabel 1 terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Budaya organisasi adalah 10.404, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,980 atau nilai signifikansi t untuk variabel Budaya organisasi  $10.404 > \text{nilai } t_{tabel} 1,980$ , nilai sig t untuk variabel Budaya organisasi  $0,000 < \alpha (0,05)$  dan  $t_{hitung} \neq 0$ . maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Budaya organisasi harus menjadi faktor penting untuk mendorong pegawai lebih meningkatkan loyalitas kerjanya. Dengan demikian maka loyalitas setiap pegawai merupakan tanggung jawab yang harus diemban bagi tercapainya tugas panggilan sebagai Aparat Sipil Negara yang bekerja di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Budaya Organisasi akan mempengaruhi loyalitas pegawai. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin loyal para pegawai.

### Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  variabel Budaya Organisasi adalah 10.404, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah  $> 1,980$  atau nilai signifikansi t untuk variabel Budaya Organisasi 10.404 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} > 1,980$  lebih besar dari alpha (0,05). ( $t_{hitung} > t_{tabel} (10.404 > > 1,980)$ ) dan nilai sig t untuk variabel Budaya Organisasi  $0,000 < \alpha (0,05)$  maka hipotesa diterima atau Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan hasil (Uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum

Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. (Y) Hasil tersebut menjelaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Koefisien determinasinya sebesar 541 menunjukkan bahwa 54,1 % variasi yang terjadi pada variabel kreativitas karyawan ditentukan oleh Budaya Organisasi. Sisanya 45,9% ditentukan oleh variabel bebas lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Aparatur Pemerintah cukup mempengaruhi kreativitas karyawan, meskipun masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kreativitas karyawan.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa tingkat Budaya Organisasi sebesar 54,1 %.. Ini menggambarkan bahwa Budaya Organisasi Aparatur Sipil Negara masih perlu ditingkatkan. Dari hasil pengamatan, hal ini disebabkan karena penghargaan dan bentuk pengakuan belum sesuai dengan kompetensi dan keahlian para Aparatur Sipil Negara.

Penelitian ini telah membuktikan hipotesa yang di ajukan dan diterima yakni: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Budaya organisasi harus menjadi faktor penting untuk mendorong pegawai lebih meningkatkan loyalitas kerjanya. Dengan demikian maka loyalitas setiap pegawai merupakan tanggung jawab yang harus diemban bagi tercapainya tugas panggilan sebagai Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Budaya Organisasi akan mempengaruhi loyalitas pegawai. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin loyal para pegawai.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam regresi. Pengaruh positif menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Adanya pengaruh yang signifikan menandakan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran yang krusial dalam mendorong pegawai untuk lebih loyal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan setiap tahapan kerja.

## **SIMPULAN**

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Besarnya pengaruh parsial dan langsung Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Aparatur Sipil Negara di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara adalah 0,541 atau 54,1% dan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menjaga dan mempertahankan Budaya Organisasi adalah sangat penting dan sangat membantu dalam mewujudkan dan mendayagunakan semua potensi positif yang secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi dorongan pegawai untuk lebih loyal.

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang serupa diharapkan dapat menggali lebih dalam tentang Budaya Organisasi sehubungan dengan loyalitas pegawai dengan memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi luas dan menyempurnakan alat ukur supaya hasil yang didapat lebih akurat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>1</sup>, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi<sup>2</sup>, I. M. S. P. (2019). Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 11–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.638>
- Chen, S., Chen, X., Cheng, Q., & Shevlin, T. (2010). Are family firms more tax aggressive than non-family firms? *Journal of Financial Economics*, 95(1), 41–61. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2009.02.003>

- Ericsson, A. (2018). *Organizational culture and employee loyalty: The case of IKEA* [University of Gavle]. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1192802&dswid=-299>
- Fajrin, M. Al, & Jaenab. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 3834, 124–136.
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention. *Review of Public Administration and Management*, 05(03). <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000229>
- Lim, Y. H., Kee, D. M. H., Lai, X. Y., Lee, Z. M., Low, M. Q., Sariya, S., & Sharma, S. (2020). Organizational Culture and Customer Loyalty: A Case of Harvey Norman. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.32535/apjme.v3i1.743>
- Marwan, & Abdur rahman. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 03(2774–8979), 15–23. <https://jurnal.habi.ac.id/index.php/Pendikdas>
- Masela, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JABiR)*, 1(3), 239–249. <http://alidarahpub.com/index.php/jambir/article/view/30>
- Preko, A. (2013). A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA. *John Adjetey International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 4, 51.
- Satria, R. (2022). Analisis Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 192–299. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.165>
- Surkani. (2022). Pengaruh Komitmen Sdm, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada DPRD Kabupaten Langkat. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(4), 1483–1490.
- Sutanto, H., & Setiadi, N. J. (2021). Organizational Culture And Employee Loyalty : Mediation Impact Of Organizational Commitment. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(1), 704–717.
- Trofimov, A., Drobot, O., Kokarieva, A., Maksymova, N., Lovochkina, A., & Kozytska, I. (2019). The influence of management style and emotional intelligence on the formation of employees' commitment and loyalty. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 393–404. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7544>
- Yuningsih Puteri, R. (2022). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Di Kalimantan Selatan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(7), 1271–1278. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i7.155>