

**PENGARUH LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

AZHARY RAMADILLAH

158320136



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan
Nama : AZHARY RAMADILLAH
NPM : 158320136
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


Herry Svahrial, SE.M.Si
Pembimbing I


Dra Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Priyadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 April 2019



AZHARY RAMADILLAH
158320136

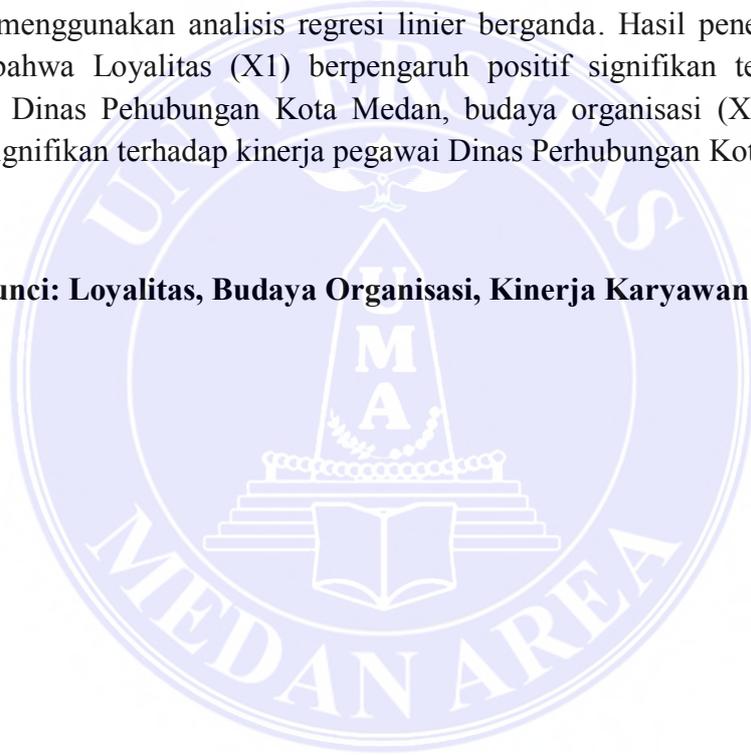
Abstrak

Pengaruh Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Perhubungan Kota Medan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan, serta untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan sebanyak 80 pegawai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak sebesar 56 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Loyalitas (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan, budaya organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Kata Kunci: Loyalitas, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

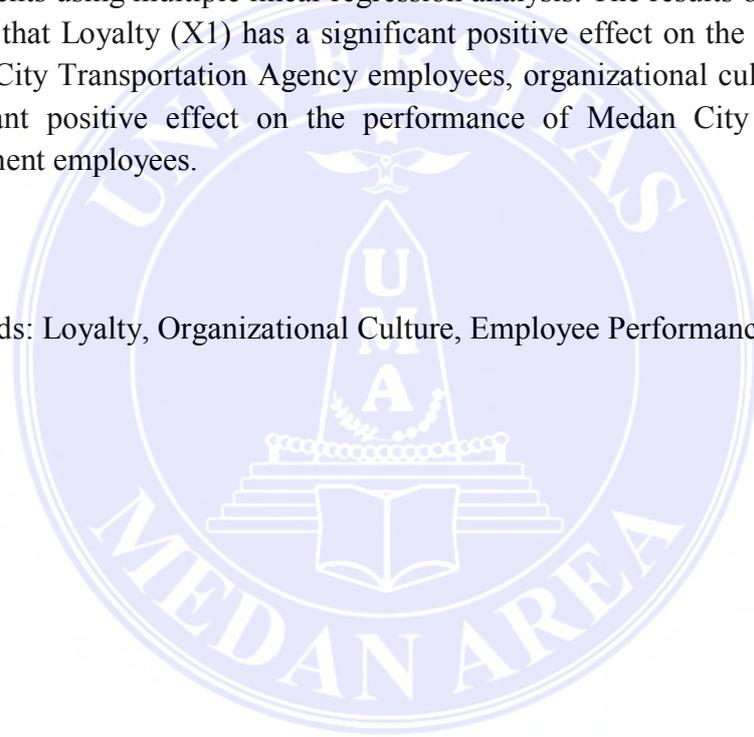


Abstrak

The Influence of Organizational Loyalty and Culture On The Performance of Employee of The Medan City Transportation Department

This study aims to determine whether loyalty has a significant positive effect on the performance of the Medan City Transportation Department employees, as well as to determine whether the organizational culture has a significant positive effect on the performance of Medan City Transportation Department employees. The population in this study were all employees at the Medan City Transportation Agency as many as 80 employees. The sample in this study amounted to 56 respondents using multiple linear regression analysis. The results of this study can be seen that Loyalty (X1) has a significant positive effect on the performance of Medan City Transportation Agency employees, organizational culture (X2) has a significant positive effect on the performance of Medan City Transportation Department employees.

Keywords: Loyalty, Organizational Culture, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi, ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan “**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta dan adik-adik saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Dr.Ihsan Effendi.Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program pasca sarjana ini.
2. Bapak Herry Syahrial.SE.M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
3. Bapak Ir, Yamin M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area dan selaku Pembimbing I saya.

4. Bapak Teddi Pribadi.SE,MM selaku Kaprodi yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Herry Syahrial.SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Dra Isnaniah LKS,MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Kepada ayah Suhendrik dan ibu saya Jamilah yang telah banyak berjasa dalam membesarkan saya dan mendukung semua kebutuhan saya.
8. Kepada kedua adik saya Zihany Mallindah dan Cesyia Tri Aulia yang terus mendukung dan memotivasi dalam penyusunan skripsi.
9. Sahabat saya Nurdiah Alfrida Yanti dan Ida Sri Wahyuni Ginting yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin ya robbal ‘alamin.

Medan, April 2019

Penulis

Azhary Ramadillah
158320136

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1. Kinerja	4
2.1.1. Pengertian Kinerja	4
2.1.2. Manfaat Kinerja	5
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja	6
2.1.4. Indikator Kinerja	8
2.2. Loyalitas	9
2.2.1. Pengertian Loyalitas	9
2.2.2. Alasan Dasar Loyalitas	11
2.2.3. Karakteristik Loyalitas	12
2.2.4. Indikator Loyalitas	12
2.3. Budaya Organisasi	14
2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi	14
2.3.2. Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi	15
2.3.3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	16
2.3.4. Indikator Budaya Organisasi.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	18

2.5. Kerangka Konsep.....	19
2.6. Hipotesis	20
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	22
3.3. Defenisi Operasional.....	23
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	24
3.5. Tehnik Pengumpulan Data.....	24
3.6. Tehnik Analisis Data	25
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1. Hasil Penelitian	30
4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Dinas	30
4.1.2. Visi Misi Kantor Dinas	30
4.1.3. Struktur Organisasi.....	31
4.1.4. Penyajian Data Responden.....	39
4.1.5. Jawaban Responden	41
4.1.6. Uji Instrumen Penelitian.....	43
4.1.7. Uji Asumsi Klasik	47
4.1.8. Uji Hipotesis.....	52
4.2. Pembahasan.....	56
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Rencana Penelitian	21
Tabel 3.2.	DefenisinOperasional	23
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	25
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2.	Usia Responden	40
Tabel 4.3.	Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.4.	Tabulasi Data Responden Variabel Loyalita	41
Tabel 4.5.	Tabulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi	42
Tabel 4.6.	Tabulasi Data Responden Variabel kinerja pegawai	42
Tabel 4.7.	Validitas Variabel Loyalitas	43
Tabel 4.8.	Validitas Variabel Budaya Organisasi	44
Tabel 4.9.	Validitas Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.10.	Reabilitas Variabel Loyalitas	45
Tabel 4.11.	Reabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	46
Tabel 4.12.	Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai	46
Tabel 4.13.	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	49
Tabel4.14.	Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.15.	<i>Uji Glejser</i>	52
Tabel4.16.	Koefisien Determinasi (R^2).....	53
Tabel 4.17.	Uji Simultan (Uji F)	53
Tabel 4.18 .	Uji Parsial (Uji t)	54

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka konseptual	19
Gambar 2.1. Strukur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan	32
Gambar 2.1. Grafik Histogram.....	47
Gambar 2.1. Grafik <i>Normal P-Plot</i>	48
Gambar 2.1. Grafik <i>Scatterplot</i>	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja salah satu aset penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai bagi manajemen dan memberikan keberhasilan untuk mencapai tujuan, kelangsungan hidup perusahaan pada kualitas kinerja sumber daya manusia dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai yang mampu menyelesaikan secara efektif. Manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja pegawai sehingga dapat mengembangkan potensi dalam menjalankan tugas-tugas kinerja pegawai tersebut.

Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan untuk kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Utomo (2002) semakin tinggi loyalitas pegawai disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasai. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi perusahaan yang loyalitas para pegawai rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Menurut Kasmir (2016) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas. Menurut

Molenaar (2002), budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

Fenomena yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan yaitu, pada saat jam kerja berlangsung para pegawai berbincang-bincang dengan rekan kerja tanpa memperdulikan pekerjaan yang belum selesai mengakibatkan waktu terbuang sia-sia. Datang tidak tepat waktu yang berakibatkan banyak tugas-tugas pekerjaan yang tidak selesai di hari yang telah di tentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Loyalitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis lakukan maka dirumuskan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

1.4. Manfaat Penelitian.

Ada pun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Menambahkan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang loyalitas dan Budaya Organisasi serta kinerja dan keterlibatan diantara variabel tersebut. Memperbaiki kinerja pegawai dengan meningkatkan loyalitas dan budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

2. Bagi Perusahaan

Memperbaiki kinerja pegawai dengan meningkatkan loyalitas dan budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang pegawai. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan baik yang kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. (Mathis, 2002: 378). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Mangkunegara (2009:130) pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena bermotivasi dengan pekerjaannya puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui pekerjaan dan

pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Menurut Rivai (2013:220) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang sepatuhnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja menurut Kaswan (2013:170) adalah kemampuan pegawai untuk melakukan pekerja mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2. Manfaat Kinerja

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk meningkatkan standar pekerjaannya sampai di atas rata-rata. Dan tentunya kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi ataupun suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009:135) menyatakan ada delapan manfaat kinerja sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar mengevaluasi program latihan dan efektif jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang ada dalam organisasi.
6. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan pegawai.
7. Sebagai alat memperbaiki atau pengembangan kecakapan pegawai.
8. Sebagai dasar perbaikan dan mengembangkan uraian tugas (*job description*)

2.1.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Dibawah ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2004:203) antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rencana kerja
Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Memiliki rencana kerja yang baik maka memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang berbeda satu dengan yang lainnya.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.

6. Kepemimpinan

Perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahnya untuk mengejarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8. Kepuasan Kerja

Perasaan atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan.

10. Loyalitas

Kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan pembela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

2.1.4.Indikator Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik. Maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Sedarmayanti (2013) indikator kinerja yang perlu diperhatikan adalah:

a. Kualitas kerja

Yaitu dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk menghasilkan output yang terbaik. Setiap kerja mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerja sesuai persyaratan kualitas yang dituntut kerja tersebut.

b. Kuantitas kerja

Yaitu kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja

c. Ketepatan waktu

Yaitu waktu yang di tempuh oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Demikian pula, suatu pekerja harus diselesaikan tepat waktu karena batasan waktu dan penghasilan hasil. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerja tepat waktu.

d. Kemampuan

Yaitu potensi kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang yang dapat dituangkan dalam pekerjaan secara nyata.

e. Komunikasi

Yaitu penyampaian informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan. Mendengarkan dengan hati-hati dan mencari klasifikasi untuk memastikan pengertian.

Menurut Salim dan Woodward dalam Nasucha (2014:108) mengemukakan bahwa ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja sektor antara lain:

1. Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan.
2. Ekonomi, yang menunjukkan apakah ada biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan.
3. Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran.
4. Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
5. Equity, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan yang dihasilkan.

2.2. Loyalitas

2.2.1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. Loyalitas berasal dari kata loyal yang memiliki arti setia atau patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia

terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintah. Sedangkan Saydam (2002:60) karakteristik loyalitas dapat dilihat dari ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Seseorang dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi apa bila orang tersebut memiliki karakteristik desai perusahaan, pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

Hasibuan (2005:90) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Hamza (2013:10) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Loyalitas kerja adalah kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Siswanto (2005:83) bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan mentaati saegala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab.

2.2.2. Alasan Dasar Loyalitas

Bilson Simamora (2015: 132), loyalitas memiliki tiga dasar, yaitu faktor rasional, faktor emosional, faktor spritual.

1. Faktor rasional yang menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti:
 - a. Gaji
 - b. Bonus
 - c. Jejang Karier
 - d. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan
- e. Faktor emosional menyangkut perasaan atas ekspresi diri, seperti:
 - a. Pekerjaan yang menantang
 - b. Lingkungan kerja yang mendukung
 - c. Perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang
 - d. Pemimpin yang berkharisma
 - e. Penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan
 - f. Budaya bekerja
- f. Faktor spiritual yang menyangkut hubungan yang berdasarkan kepercayaan, seperti:
 - a. Kepuasan rohani
 - b. Pekerjaan yang bersifat rohani
 - c. Pemimpin yang relegius
 - d. Kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani

2.2.3. Karakteristik Loyalitas

Menurut Kusumo (2006) menjelaskan karakteristik dalam loyalitas sebagai berikut:

a. Karakteristik pribadi.

Loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

b. Karakteristik pekerjaan.

Diantaranya loyalitas timbul karena pegawai merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

c. Karakteristik Desain perusahaan.

Loyalitas karena diikutsertakannya pegawai dengan musyawarah pengambilan keputusan.

d. Pengalaman yang diputuskan perusahaan.

Meliputi sikap dan tingkah laku yang positif dan juga kepercayaan terhadap perusahaan yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.4. Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas dikemukakan oleh Siswanto (2005:303) antara lain sebagai berikut:

a. Taat pada peraturan.

Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi perintah dari perusahaan dan tidak melanggar ketaatan tenaga kerja yang telah

ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas perusahaan.

b. Tanggung jawab.

pegawai yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. pegawai yang memiliki loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

c. Sikap kerja.

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon tidaklah sama. Ada yang merespon dengan positif dan ada juga yang merespon dengan negative, pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

d. Hubungan antar pribadi.

Untuk mencapai tujuan bersama tentunya didukung oleh orang-orang yang berada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, jadi hubungan antar pribadi individu yang akan didalamnya sangatlah penting. Pegawai tersebut akan memiliki hubungan sosial yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan rekan sesama kerja

e. Suka terhadap pekerja.

Pegawai yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu berusaha

memberikan yang terbaik untuk perusahaannya, dan juga tidak menuntut gaji tambahan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu budaya yang dianut oleh pada anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Gibson (2003:100) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dengan keyakinanbersama yang menghasilkan norma, perilaku nilai (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana cara kerjanya) berintegritasi menimbulkan norma bagaimana kita harus melakukan sesuatu.

David (2004:202) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajari ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah dibuktikan cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwan budaya organisasi sering kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatuhkan organisasi.

2.3.2. Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi

Siagian (2002:199) menyimpulkan lima fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan adalah sebagai berikut:

1. Penentuan batas-batas

Budaya organisasi berperan dalam menentukan perilaku yang ditampilkan, dan perilaku yang harus dielakkan, menentukan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan.

2. Menentukan kedadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi

Budaya organisasi menuntut agar anggotanya merasa bangga mengidentifikasi dirinya sebagai anggotanya. Hal itu hanya akan timbul apabila semua anggota organisasi merasa memiliki organisasi tersebut.

3. Penumbuhan komitmen

Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi, para anggota organisasi akan bersedia membuat komitmen termasuk pemberian pengorbanan sedemikian rupa, sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi tersebut.

4. Pemeliharaan stabilitas organisasi

Kiranya mudah untuk memahami, bahwa keberhasilan akan lebih mudah diraih sama-sama lebih cepat dipecahkan, dan iklim kerjasama dapat diperihara apabila terdapat suasana stabil dalam organisasi.

5. Mekanisme pengawasan

Jika budaya organisasi dihayati dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi, budaya tersebut juga sebagai instrumen pengawasan sebagai fungsi manajemen tidak memainkan peran yang dominan.

2.3.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2006:125) budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting. Diantaranya sebagai berikut:

1. Aturan perilaku yang diamati

Ketika anggota berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

2. Norma

Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyaknya pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak jangan terlalu banyak sedikit”.

3. Nilai Dominan

Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama, contohnya khusus adalah kualitas produk yang tinggi, sedikit absen dan efisiensi tinggi.

4. Filosofi

Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana pegawai atau pelanggan diperlakukan.

5. Aturan

Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

6. Iklim organisasi

Merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2.3.4.Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi dikemukakan Robbins (2002:167) sebagai berikut:

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Yaitu kadar seberapa jauh pegawai didorong untuk inovasi dan pengambilan resiko.

b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail

Yaitu kadar seberapa jauh pegawai diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci atau detail.

c. Orientasi orang

Yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.

d. Orientasi tim

Yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

e. Kemantapan atau stabilitas

Yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

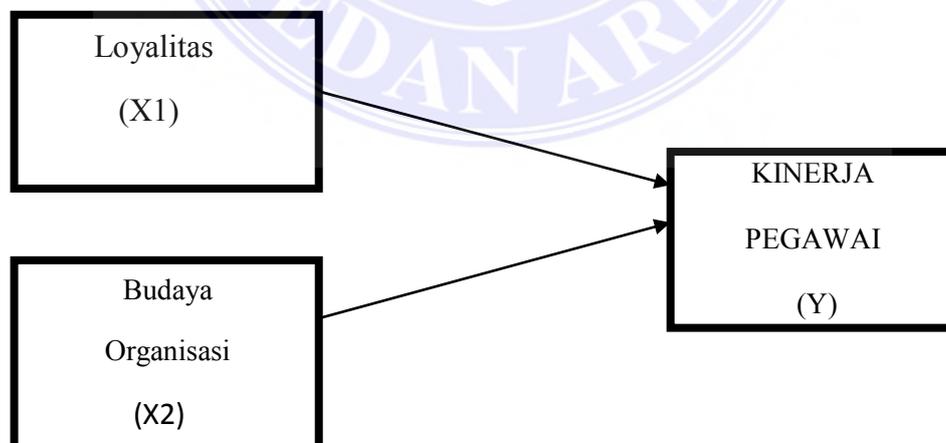
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Yunita 2013	Pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Hartono Elektronika	loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Hartono Elektronika
2.	Ni Made Rima Pranita 2017	Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan lembaga perkreditan desa adat kedonganan	Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lembaga perkreditan desa adat kedonganan.
3.	Nik Amah 2017	Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi dan terhadap kinerja pegawai organisasi publik	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai organisasi publik

4.	Dewi Sandy Trang 2013	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perwakilan BPKB Sulawesi Utara	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perwakilan BPKB Sulawesi Utara
----	-----------------------------	--	---

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menutut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk meyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiono: 2013).

Gambar 2.1



2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan dalam penelitian terdahulu dan para ahli dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian berlokasi di Dinas Perhubungan Kota Medan jl. Pinang Baris, Lalang, Medan Sunggal No. 114 Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang berjumlah 80 orang yang sudah menjadi pegawai tetap.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan jumlah populasi diatas maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya penarikan sampel dengan menggunakan teknik Statified Proportionate Random Sampling.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 5%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80 \times 0,05} = n = \frac{80}{1 + 80 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{80}{1 + 0,2} = n = \frac{80}{1 + 0,2} = n = \frac{80}{1,2} = 66,6$$

Sampel yang dapat digunakan sebanyak 66,66 . namun hasil tersebut digenapkan menjadi 67 . Maka dengan itu , pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang akan di jadikan sampel terdapat 67 orang.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Loyalitas (X1)	loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetian terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab 3. Sikap kerja 4. Hubungan antar pribadi 5. Suka terhadap pekerja 	Likert
2.	Budaya Organisasi (X2)	budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dengan keyakinanbersama yang menghasilkan norma, perilakun nilai (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana cara kerjanya) berintegritasi menimbulkan norma bagaimana kita harus melakukan sesuatu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. inovasi dan pengambilan resiko. 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail 3. Orientasi orang 4. Orientasi tim 5. Kemantapan dan stabilitas 	Likert

3.	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan 5. Komunikasi 	Likert
----	---------------------	--	--	--------

Sumber: Hasibuan (2005), Gibson(2003), Mangkunegara(2013)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan

sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur

(Ghozali,2016:136). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika Signifikan $< 0,05$, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika Signifikan $> 0,05$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 17.00, (*Statistical Package for Social Sciences*)

b. Uji Reliabilitas

menurut Sugiono (2013:100), Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.
 - a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
 - b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016;103), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tak terhingga.

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai :

1. *Tolerance*

Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya

2. *Variance Inflation Factor (VIF)*

Jadi Nilai *tolerance* yang rendah dengan nilai VIF tinggi, (arena $VIF = 1/tolerance$) Nilai *cutt off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas menggunakan :

1. *Scatter Plots*.

2. *Glejser*.

Jika probabilitas signifikan > 0.05 , maka model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Statistik

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut , Ghozali (2016:95), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2016:96), Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Medan

Departemen perhubungan telah ada sejak periode awal kemerdekaan Indonesia yang dibentuk berdasarkan periode Kabinet-Kabinet Republik Indonesia. Rencana strategis Dinas Perhubungan Kota Medan disusun berawal dari pemikiran strategis tentang nilai-nilai luhur yang dianut/ dimiliki oleh seluruh pimpinan dan staf Dinas Perhubungan Kota Medan yang merupakan karakteristik inti dari tugas pokok yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan.

Berdasarkan peraturan Daerah Kota Medan No.4 Tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Medan. Pemerintah Daerah bermaksud melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap penyelenggaraan hubungan daerah. Pemerintah Daerah juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan perhubungan yang efektif, efisien, profesional, handal dan berkemampuan.

4.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

Dinas Perhubungan Kota Medan adalah mewujudkan penyelenggaraan pelayanan perhubungan yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah dalam upaya menciptakan masyarakat Kota Medan yang beriman, maju dan mandiri, mapan dan berkeadilan di dalam bhenikaan yang di dukung tata pemerintah yang baik.

Handal meliputi : Aman, nyaman, tepat waktu, terpelihara, mencukupi kebutuhan menjangkau seluruh plosok tanah air serta mampu mendukung pembangunan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

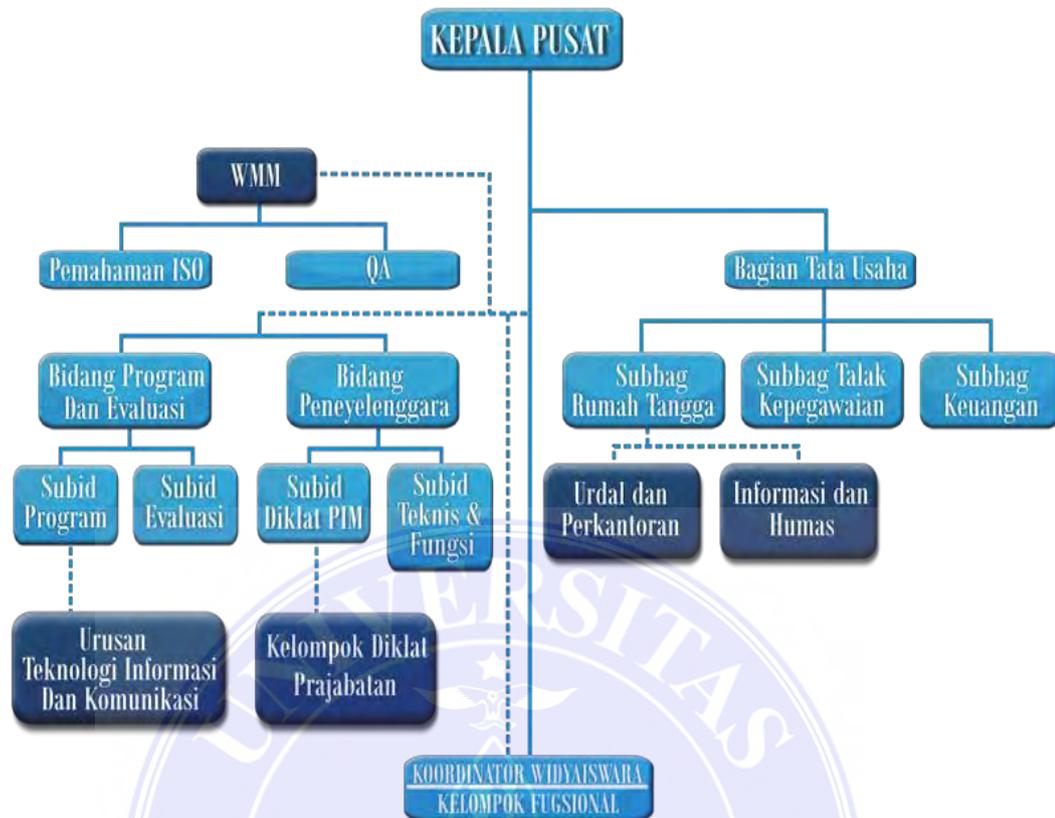
b. Misi

Dinas Perhubungan Kota Medan adalah membangun dan mengembangkan Ekonomi Kerakyaaan yang bertumpu pada pertanian, argoindustri, pariwisata dan sektor-sektor unggulan serta mengembangkan sumber daya alam yang berwawasan lingkungan dengan baik :

- 1) Mempertahankan tingkat jasa pelayanan sarana dan prasarana perhubungan (rekondisi/survival),
- 2) Melaksanakan konsolidasi melalui restrukturisasi dan reformasi di bidang perhubungan dan menegakkan hukum secara konsisten (restrukturisasi dan reposisi),
- 3) Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan perhubungan,
- 4) Meningkatkan kualitas pelayanan dan pengelolaan jasa berhubungan yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah.

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui struktur organisasi yang baik. Pengaturan pelaksanaan dapat ditetapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui struktur organisasi. Untuk melihat struktur organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan.



4.1. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan

Berikut ini adalah Uraian Tugas (Job Description) dari setiap unit pada Dinas Perhubungan Kota Medan sebagai berikut:

1. Kepala pusat

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan.
 - a. Mengidentifikasi, menemukenali, serta memahami sistem transportasi kota berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang ditetapkan.
 - b. Menyusun siklus perencanaan dan penganggaran bidang perhubungan kota.
 - c. Menyampaikan rancangan siklus perencanaan dan penganggaran bidang perhubungan kota kepada Walikota Medan melalui Sekretaris Daerah

untuk ditetapkan sebagai pola kebijakan transportasi berkelanjutan di Kota Medan.

- d. Mengidentifikasi, mendisposisi dan menugaskan tindak lanjut surat-surat masuk kepada bawahan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan.
 - a. Mengidentifikasi, menyusun dan mengagendakan rapat-rapat perencanaan, pengendalian dan evaluasi rencana kebijakan sistem transportasi kota.
 - b. Menyelenggarakan dan memimpin rapat-rapat koordinasi, perencanaan, pengendalian dan evaluasi serta implementasi kebijakan transportasi perkotaan yang diselenggarakan.
 - c. Menyelenggarakan rapat-rapat koordinasi bakortib lalu lintas Kota Medan.
 - d. Mendorong pelaksanaan pelayanan dan perizinan di bidang perhubungan yang baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.
 3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perhubungan.
 - a. Mengidentifikasi dan menemukan kebutuhan keterampilan dan keahlian khusus yang diperlukan didalam pelaksanaan kebijakan transportasi dan pelayanan perizinan kepada masyarakat.
 - b. Menyelenggarakan, mengikuti diklat peningkatan kemampuan khusus stakeholder perhubungan.
 - c. Melakukan bimbingan kepada bawahan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja
 - d. Melaksanakan fungsi reward dan punishment

- e. Menetapkan jenis-jenis kebijakan transportasi yang akan dilaksanakan dan yang akan disusun.
 - f. Memberikan arahan proses penyelenggaraan perhubungan dan pelayanan perizinan di bidang perhubungan.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- a. Menerima tugas-tugas lain yang diberikan oleh walikota medan secara tertulis.
 - b. Mempelajari tugas-tugas lain yang diberikan oleh walikota medan.
 - c. Merumuskan tindak lanjut dari tugas-tugas lain yang diberikan.
 - d. Menugaskan pelaksanaan untuk mempersiapkan rumusan tindak lanjut.
 - e. Memeriksa konsep bahan tindak lanjut sekaligus menyetujuinya dan atau membuat catatan-catatan penyempurnaan untuk mendapatkan perbaikan.
 - f. Meneruskan saran tindak lanjut kepada walikota medan untuk mendapatkan tanggapan atau persetujuan.
 - g. Melaksanakan tindak lanjut sesuai dengan tupoksi Dinas Perhubungan.

2. Sekretaris

- 1. Penyusunan Rencana Kerja Kesekretariatan.
 - a. Mengumpulkan dan menyusun data/informasi relevan sebagai bahan penyusunan rencana kerja kesekretariatan.
 - b. Mempelajari dasar-dasar regulasi penyelenggaraan tugas-tugas administrasi, keuangan dan penyusunan program.

2. Pengkoordinasian Penyusunan Perencanaan Program SKPD.
 - a. Menginventarisir materi dan jadwal rapat-rapat koordinasi penyusunan program SKPD.
 - b. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan terkait dengan rapat-rapat koordinasi penyusunan program SKPD yang diperlukan.
3. Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kesekretariatan yang meliputi Administrasi Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Kerumahtanggaan SKPD.
4. Pengelolaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Organisasi dan Ketata laksanaan.

3. Kasubbag Umum

1. Penyusunan Rencana Program dan Kegiatan Sub. Bagian Umum.
 - a. Mengidentifikasi dan mengenai tugas-tugas Sub.Bagian Umum.
 - b. Mempersiapkan rencana kerja tahunan Sub.Bagian Umum dan mengajukan kepada atasan untuk mendapatkan tanggapan dan persetujuan.
 - c. Melaksanakan acara kerja tahunan Sub.Bagian Umum.
2. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi tata naskah dinas, penataan kearsipan, perlengkapan dan penyelenggaraan kerumahtanggaan SKPD.
 - a. Menugaskan penatausahaan surat masuk dan surat keluar.
 - b. Mempersiapkan isi ringkas surat masuk pada lembar disposisi.

3. Administrasi Kepegawaian.
 - a. Melakukan pencatatan atas kebutuhan pembinaan kepegawaian seperti jadwal kenaikan pangkat regular dan pilihan dan sebagainya.
 - b. Menginformasikan hak dan kewajiban kepegawaian kepada seluruh pegawai yang ada di lingkungan SKPD.
4. Penyiapan bahan pembinaan dan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian.
 - a. Mengumpulkan bahan-bahan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian.
 - b. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian.
5. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian.
6. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Kasubbag Keuangan

1. Penyusunan rencana dan kegiatan Sub.Bagian Keuangan.
 - a. Mengidentifikasi dan mengenali tugas-tugas Sub. Bagian keuangan.

Mempersiapkan rencana kerja tahunan Sub Bagian keuangan dan mengajukan kepada atasan tanggapan dan persetujuan.
2. Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi keuangan.
 - a. Mengumpulkan serta mempelajari pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan Tugas-tugas Sub Bagian Keuangan.

- b. Membimbing unsur staf untuk memahami pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan tugas tugas Sub Bagian Keuangan.
3. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan verifikasi.
 - a. Menugaskan pejabat usaha administrasi keuangan.
 - b. Mempersiapkan administrasi/registrasi SP2D.
 - c. Meneliti kelengkapan SPP-LS pengadaan barang dan jasa yang disampaikan oleh Bendahara pengeluaran yang diketahui /disetujui oleh PPTK SKPD.
 - d. Meneliti kelengkapan SPP-UP, SPP-GU, SPP-TU dan SPP-LS gaji dan tunjangan PNS serta penghasilan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang diajukan oleh bendahara pengeluaran.
4. Penyiapan bahan/pelaksanaan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan.
5. Penyusunan laporan keuangan.
6. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.
7. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas.
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Kasubbag Penyusunan Program

1. Penyusunan rencana, program dan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program

- a. Mengidentifikasi dan Mengenali tugas-tugas Sub. Bagian penyusunan program.
 - b. Mempersiapkan rencana kerja tahunan Sub. Bagian penyusunan program dan mengajukannya kepada atasan untuk mendapat tanggapan dan persetujuan.
 - c. Melaksanakan rencana kerja tahunan Sub. Bagian penyusunan program
2. Pengumpulan bahan petunjuk teknis lingkup penyusunan rencana dan program Dinas.
 - a. Mengumpulkan dan mempelajari pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan tugas-tugas Sub Bagian Penyusunan Program.
 - b. Membimbing unsur staf untuk memahami pedoman pelaksanaan dan teknis penyelenggaraan tugas-tugas sub bagian penyusunan program.
 3. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program dinas.
 - a. Mempersiapkan rencana dan program tahunan dari masing-masing bidang (Sekretaris, Bidang Dinas) dan sub bidang (Kasubag/Kasi, Ka. UPTD) untuk dapat ditampung dalam bahan Musrenbang Kota Medan.
 - b. Mempersiapkan Bahan Rencana Kerja (Renja) SKPD setiap Tahun yang berasal dari usulan dan masukan Bidang/Sub Bidang Dinas Perhubungan Kota Medan.
 - a. Mengumpulkan usulan dan masukan dari hasil Musrenbang untuk disusun dalam penyusunan RKA SKPD Dinas Perhubungan Kota Medan.
 - b. Mempersiapkan Bahan RKA SKPD Dinas Perhubungan yang berasal dari masukan/usulan hasil musrenbang dan usulan Dinas Perhubungan

yang berasal dari Bidang dan Sub Bidang Dinas Perhubungan Kota Medan.

- c. Berkoordinasi dengan Bappeda Kota Medan untuk menyusun KUA PPAS Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian.
 - a Mempersiapkan laporan pelaksanaan masing-masing kegiatan yang dihimpun dari bidang/sub bidang dinas
 - b Mempersiapkan koreksi dan masukan kepada Sekretaris terhadap tugas/kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan program kegiatan dinas yang ditampung dalam DPA SKPD Dinas Perhubungan Kota Medan.
 3. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
 - a Mempersiapkan bahan laporan Realisasi Fisik dan Keuangan Dinas ke Sekretariat Kota Medan secara Triwulan setiap tahun.
 - b Mempersiapkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Perhubungan setiap tahun.
 - c Membuat laporan tertulis kepada Sekretaris terhadap kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan/belum dilaksanakan oleh bidang/sub bidang.
 4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung Pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan menggunakan angket

berstruktur sebagai alat/instrumen kemudian diolah dan dianalisis.jawaban responden yang telah dikumpulkan akan peneliti uraikan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	30	44,7%
2	Laki-Laki	37	55,2%
Jumlah		67	100%

Sumber: Olah data primer 2019

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 67 responden, sebanyak 30 orang adalah perempuan dengan persentase 44,7% dan laki-laki 37 orang dengan persentase 55,5%. Dari hasil dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	19– 30 Tahun	40	59,8%
2.	31 – 40 Tahun	15	22,3%
3.	41-tahun Keatas	12	17,9%
Jumlah		67	100%

Sumber: Olah data primer 2019

Berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 67 responden, dengan usia 19-30 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 59,8%, usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 22,3% dan usia 41-tahun keatas sebanyak 12 orang dengan persentase 17,9%.

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Sampel	Persentase(%)
1	SMA	20	29,8%
2	D-3	20	29,8%
3	S-1	27	40,4%
Jumlah		67	100%

Sumber: Olah data primer 2019

Identitas responden berdasarkan pendidikan menunjukkan sebanyak 27 orang tamatan S-1 (40,4%), 20 orang tamatan SMA (29,8%) dan 20 orang tamatan D-3 (29,8). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai tamatan S-1 yang berjumlah 27 orang.

4.1.5. Penyajian Data angket Responden Penelitian

4.1.5.1. Variabel Loyalitas

Tabel 4.4
Tabulasi Data Variabel Loyalitas(X1)

No. Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	S	F	%	F	%	F	%
1	37	55,2	25	37,3	5	7,5	0	0	0	0	67	100
2	27	40,2	28	42	12	17,8	0	0	0	0	67	100
3	40	59,8	20	29,8	7	10,4	0	0	0	0	67	100
4	30	44,9	25	37,3	12	17,8	0	0	0	0	67	100
5	29	43,3	29	43,3	9	13,4	0	0	0	0	67	100
6	42	68	17	27	8	5	0	0	0	0	67	100

Sumber: Olah data primer 2019

4.1.5.2. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.5
Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X2)

No. Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	S	F	%	F	%	F	%
1	42	68	17	27	8	5	0	0	0	0	67	100
2	37	55,2	19	28,3	11	16,5	0	0	0	0	67	100
3	40	59,8	20	29,8	7	10,4	0	0	0	0	67	100
4	35	52,2	26	38,8	6	9	0	0	0	0	67	100
5	41	61,1	23	34	4	4,9	0	0	0	0	67	100
6	39	58,2	15	22,3	13	19,5	0	0	0	0	67	100

Sumber: Olah data primer 2019

4.1.5.3. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.6
Tabulasi Data Variabel Pegawai(Y)

No. Item	Alternatif Jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	S	F	%	F	%	F	%
1	33	49,3	25	37,3	9	13,4	0	0	0	0	67	100
2	41	61,1	23	34	4	4,9	0	0	0	0	67	100
3	37	55,2	25	37,3	5	7,5	0	0	0	0	67	100
4	29	43,3	29	43,3	9	13,4	0	0	0	0	67	100
5	39	58,2	15	22,3	13	19,5	0	0	0	0	67	100
6	38	56,7	17	25,3	12	18	0	0	0	0	67	100

Sumber: Olah data primer 2019

4.1.6. Uji Instrumen Penelitian

4.1.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk uji validitas penelitian koesioner kepada 15 orang

responden awal. Pengujian ini dilakukan melihat penampilan *output* SPSS pada tabel *Correlations* dikolom *sig. (2-tailed)*, menyatakan:

- a. Jika nilai *sig. (2-tailed)* < dari 0,05, maka butiran pernyataan atau indikatora tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
- b. Jika nilai *sig. (2-tailed)* > dari 0,05, maka butiran pernyataan atau indikatora tersebut dinyatakan valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data.

Berdasarkan uji validitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Loyalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Loyalitas (X1)

ButirPertanyaan	Nilai Korelasi	Sig<0,05	Keterangan
Per Loy 1	0,867	0,00<0,05	Valid
Per Loy 2	0,930	0,00<0,05	Valid
Per Loy 3	0,863	0,00<0,05	Valid
Per Loy 4	0,780	0,01<0,05	Valid
Per Loy 5	0,920	0,00<0,05	Valid
Per Loy 6	0,930	0,00<0,05	Valid

Sumber:Hasil Penelitian 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 butir pertanyaan valid dengan nilai korelasi positif dan *sig.* lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka disimpulkan bahwa butiran pernyataan dari variabel Loyalitas valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai *sig.* dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi(X2)

ButirPertanyaan	Nilai Korelasi	Sig<0,05	Keterangan
Per B.Organisasi 1	0,907	0,00<0,05	Valid
Per B.Organisasi 2	0,711	0,03<0,05	Valid
Per B.Organisasi 3	0,819	0,00<0,05	Valid
Per B.Organisasi 4	0,752	0,01<0,05	Valid
Per B.Organisasi 5	0,932	0,00<0,05	Valid
Per B.Organisasi 6	0,750	0,01<0,05	Valid

Sumber:Hasil penelitian 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 butir pertanyaan valid dengan nilai korelasi positif dan *sig.* lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka disimpulkan bahwa butiran pernyataan dari variabel Budaya Organisasi valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai *sig.* dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Validitas Kinerja

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig<0,05	Keterangan
Per Pegawai 1	0,977	0,00<0,05	Valid
Per Pegawai 2	0,883	0,00<0,05	Valid
Per Pegawai 3	0,830	0,00<0,05	Valid
Per Pegawai 4	0,936	0,00<0,05	Valid
Per Pegawai 5	0,936	0,00<0,05	Valid

Per Pegawai 6	0,977	0,00<0,05	Valid
---------------	-------	-----------	-------

Sumber:Hasil penelitian 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 butir pertanyaan valid dengan nilai korelasi positif dan *sig.* lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka disimpulkan bahwa butiran pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai *sig.* dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.1.6.2. Uji Reliabilitas

Realibitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghozali (2016) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

1. Loyalitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas (X1)

Reliability Statistics

Cronbach' Alpha	N of items
.938	6

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,938. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layakdigunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

2. Budaya Organisasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.970	6

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,970. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

3. Kinerja Pegawai

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.963	6

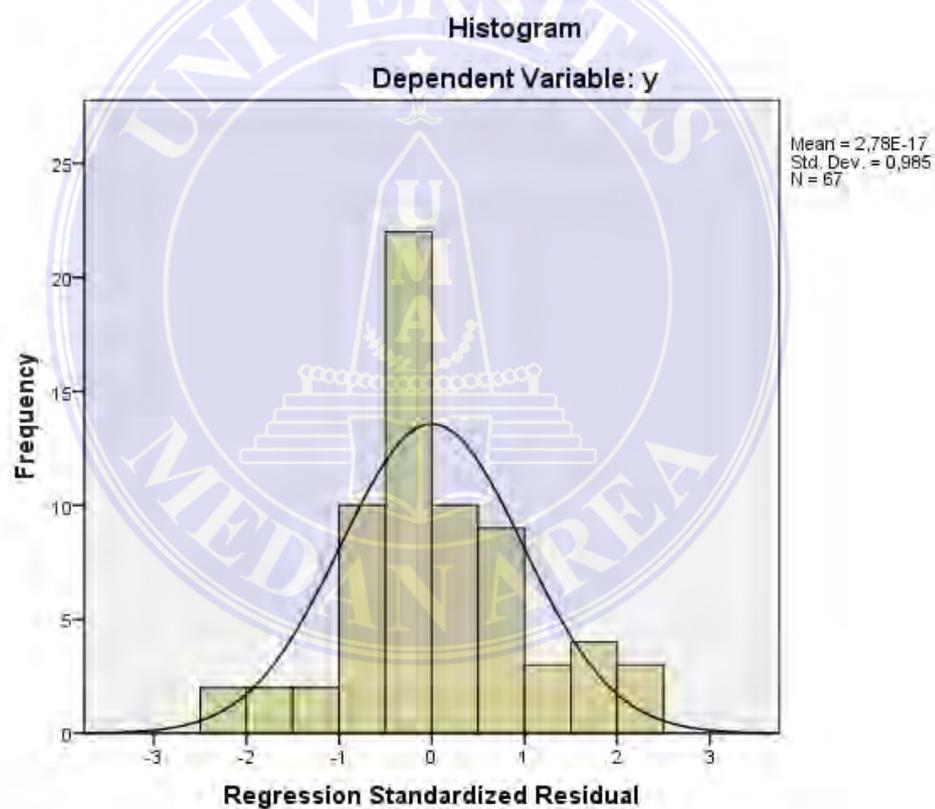
Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,970. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

4.1.7. Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1. Uji Normalitas

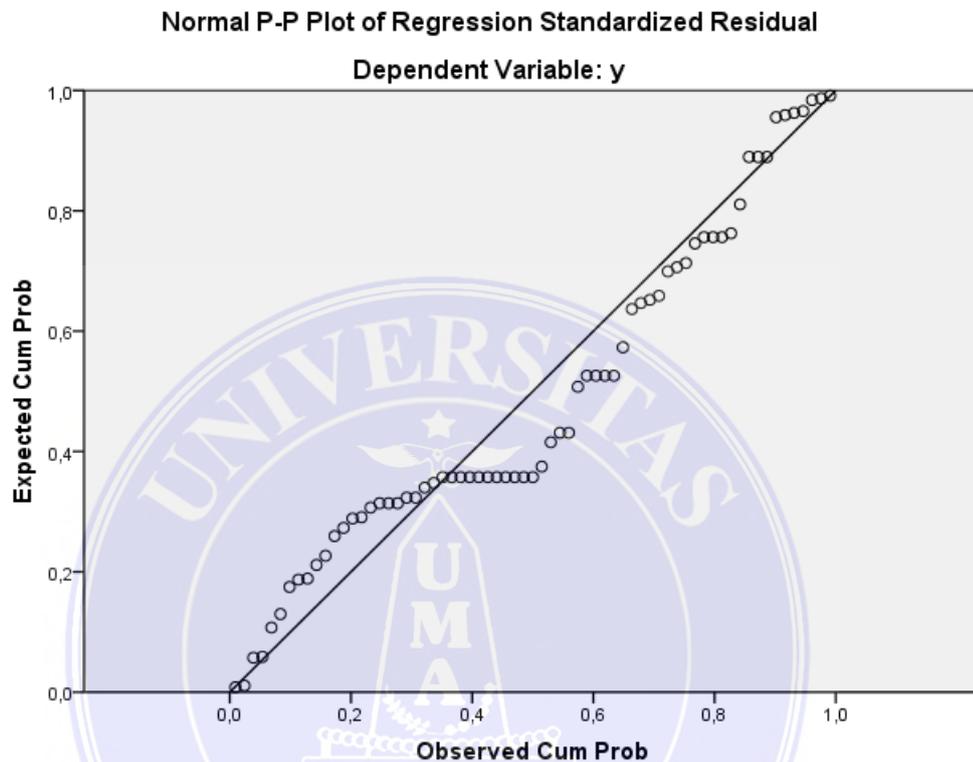
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan grafik Histogram dan *Probability Plot*, serta analisis statistik menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)* untuk pengujian residual model regresi.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 4.2 Histogram

Berdasarkan gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data terdistribusi secara normal dan sempurna.



Sumber: Hasil Penelitian 2019

Gambar 4.3. Normality Probability Plot

Berdasarkan gambar grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Kolmogrof- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,44735662
Most Extreme Differences	Absolute	.183
	Positive	.083
	Negative	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,095, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan (α) 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

4.1.7.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisies regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas yaitu jika $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

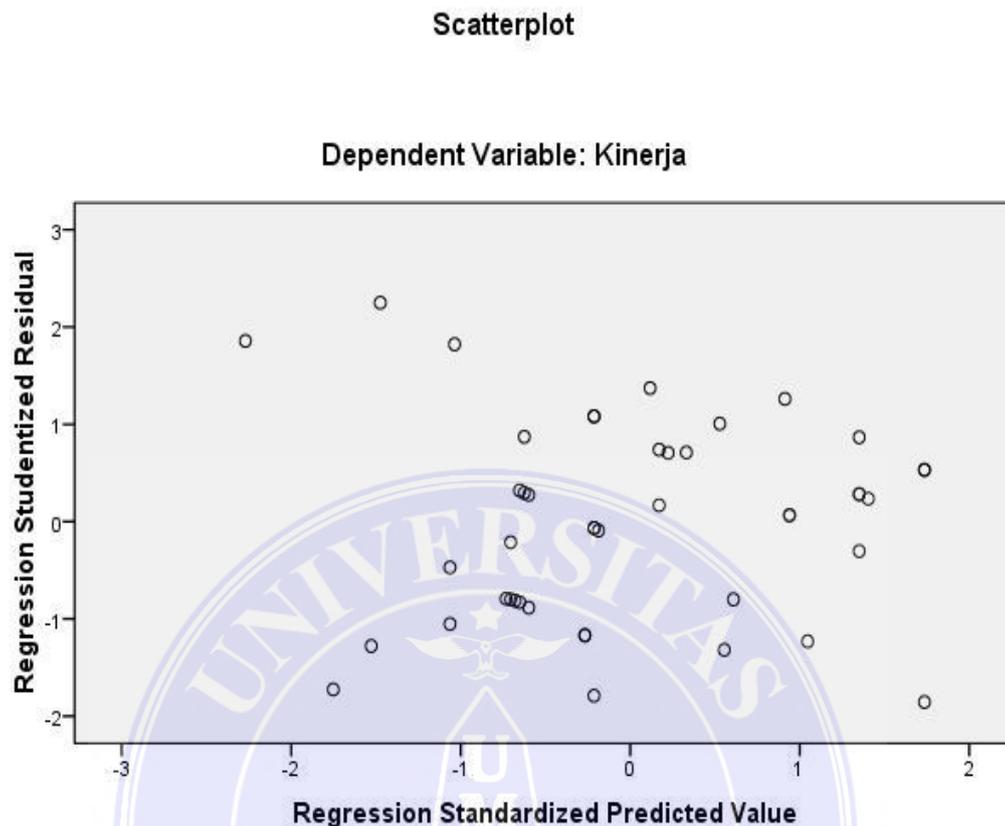
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.611	2.941		5.308	.000		
LOYALITAS	.108	.102	.125	1.057	.002	.929	1.077
BUDAYA ORGANISASI	.277	.091	.361	3.052	.003	.929	1.077

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai Tolerance Loyalitas dan Budaya Organisasi adalah sebesar 0,929 nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Selanjutnya diketahui variabel VIF Loyalitas dan Budaya Organisasi adalah sebesar 1,077, nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinieritas.

4.1.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang disebut homokedastisitas dan jika berada disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *Scatterplot* dan melakukan Uji *Glejser*.



Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 4.4 Grafik *Scater Plot*

Bersadarkan pada gambar grafik diatas, diketahui bahwa titik tersebar secara marata pada titik 0. Sehingga disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik Scatterploat, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan Uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabylitas signifikan diatas 0,05, akan dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisi

Tabel 4.15
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.339	6,852		1.071	.293
Loyalitas	.019	.064	.039	-.304	.762
Budaya Organisasi	.066	.054	.056	.146	.850

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* variabel Loyalitas sebesar 0.762 lebih besar dari 0,05 dan selanjutnya nilai *Sig.* variabel Budaya Organisasi sebesar 0,850 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas heteroskedastisitas.

4.1.8. Uji Statistik

4.1.8.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa kemampuan model dan menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel-variabel independen tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.225	.275	4.568

a. Predictors: (Constant), B.O, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai (R^2) yang diperoleh sebesar 0,225. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 22,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas dan budaya organisasi. Sisanya 77,5% dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.1.8.2. Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel yang dimaksudkan dalam model yaitu loyalitas (X1) dan budaya organisasi (X2) secara silmultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.17
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.565	2	35.282	6.544	.003 ^a
	Residual	345.077	64	5.392		
	Total	415.642	66			

a. Predictors: (Constant), B.O, LOYALITAS

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai F bernilai sebesar 6,544 dan bernilai signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel brbas berupa loyalitas dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

4.1.8.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas yang diaksudkan dalam model berupa loyalitas (X1) dan budaya organisasi (X2) secara individu mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.18
Uji Parsial(Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.611	12.941		.083	.930
	LOYALITAS	.108	.102	.125	1.057	.002
	BUDAYA ORGANISASI	.277	.091	.361	3.052	.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Dari tabel diatas diperoleh persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,611 + 0,108X_1 + 0,227X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat digunakan:

1. Konstanta (o) = 0,611

Ini mempunyai arti bahwa variabel loyalitas (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dianggap konstan atau tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) sebesar konstantanya atau 0,611.

2. Koefisien Loyalitas Budaya ($\beta_1 X_1$) = 0,108

Ini menunjukkan hubungan antara loyalitas (X_1) dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,108. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan nilai variabel loyalitas sebesar 1 akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,108

3. Koefisien Budaya Organisasi ($\beta_2 X_2$) = 0,277

Ini menunjukkan hubungan antara loyalitas (X_2) dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,277. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan nilai variabel loyalitas sebesar 1 akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,277.

Selanjutnya berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai Beta loyalitas bernilai positif sebesar 0,108 dan signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,002 , dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual loyalitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinad Perhubungan Kota Medan.

Selanjutnya berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai Beta loyalitas bernilai positif sebesar 0,27 dan signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,003 , dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinad Perhubungan Kota Medan.

4.2. Pembahasan

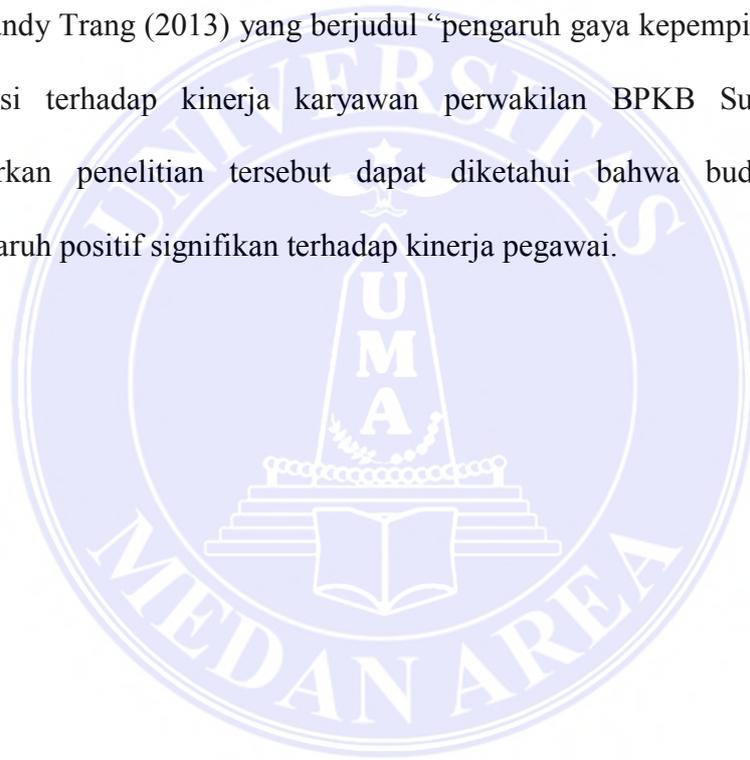
4.2.1. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t variabel loyalitas berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,125 dan signifikan dengan nilai probabilitas (*Sig.*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar $0,002 \leq 0,05$, maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu loyalitas (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kota Medan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunita (2013) yang berjudul "pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Hartono Elektronika" dan Ni Made Rima Pranita (2017) yang berjudul "pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan lembaga perkreditasi desa adat kedongaan". Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan budaya organisasi hasil uji t berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,361 dan signifikan dengan nilai probabilitas (*Sig.*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar $0,003 \leq 0,05$, maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas

Perhubungan Kota Medan. Hal ini sesuai dengan teori Koesmono (2005) mengemukakan bahwan budaya organisasi sering kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatuhkan organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nik Amah (2017) yang berjudul “pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai organisasi publik” dan Dewi Sandy Trang (2013) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perwakilan BPKB Sulawesi Utara”. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Loyalitas berpengaruh positif signifikan yang ditunjukkan dengan Beta. Hal ini berarti bahwa semakin baik loyalitas, maka semakin baik/meningkat pula kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan yang ditunjukkan Beta. Hal ini berarti jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

5.2. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikut adalah:

1. Untuk variabel loyalitas yang perlu ditingkatkan adalah sikap loyal terhadap pimpinan atau setiap pegawai kantor dinas untuk mencapai tujuan organisasi maka dinas perlu meningkatkan frekuensi rapat pertemuan khusus agar terua meningkatkan sikap loyalitas dan mengakrabkan para pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

2. Untuk variabel budaya organisasi yang perlu ditingkatkan adalah sistem nilai dengan keyakinan bersama yang menghasilkan norma dan perilaku dari tujuan organisasi yang dapat dihasilkan setiap pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bhahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*. Disertai Universitas Erlangga, Surabaya.
- David Fred R. (2004) *Manajemen Strategi, Konsep*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.
- Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gibson dan Ivancevich (2003) *Organisasi*, Jakarta: Erlangga, Edisi Kelima.
- Ghozali, i. 2016. *Aplikasi Analisis Dengan Program Spss IBM Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Jogiyanto, Hartono. 2010. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Ketujuh. Yogyakarta : BPF
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Koesmono H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keputusan Kerja Serta Kinerja pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*; Disertai Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat . Jakarta
- Robbins Stephen P., 2002. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Salim, G.M. & Woodward, S.A. 2014. *Reformasi Pelayanan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saydam, Ghozali, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro, Djambatan*. Jakarta
- Sedarmayanti, 2013 *Manajemen Dasar, Pengertian dan Manusia Refika Aditama*, Bandung
- Siagian Sondang P. 2002. *Kiat Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Simamora, Bilson 2015. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramadia
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sukardi 2008. *Meteorologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktikum* : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penilaian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, dan Jauvani Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hamzah Muriko Febrian, Musadieg al.Mochammad, Hakam M. Soe'oed, 2013. *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT. Pembangunan*.
- Kusumo, B.C.S. (2013). "*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas*".
- Molennar, Keith, 2002, *Corporate Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety*, *Prosesional Safety* pp 18-27
- Utomo, B (2002). *Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7 (2), 171-188.*

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH LOYALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2 e. S3
5. Lama Bekerja : a. < 5 Tahun b. < 10 tahun c. > 10 tahun
6. Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan / mengumpulkan data yang bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan bapak/ibu/saudara/saudari , yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban , yaitu :

Sangat Setuju	: Diberi Skor 5
Setuju	: Diberi Skor 4
Kurang Setuju	: Diberi Skor 3
Tidak Setuju	: Diberi Skor 2
Sangat Tidak Setuju	: Diberi Skor 1

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS LOYALITAS (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Taat pada Peraturan						
1	Saya telah mengikuti peraturan yang ditetapkan dari Kantor Dinas					
Tanggung Jawab						
2	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan Kantor Dinas.					
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya demi Kantor Dinas.					
Sikap Kerja						
4	Saya selalu menjaga sikap kerja sesama pegawai maupun atasan.					
Suka Terhadap Pekerja						
5	Saya senang dengan pekerjaan di Kantor Dinas.					
Hubungan antar Pribadi						
6	saya memiliki hubungan sosial yang harmonis baik dengan atasan maupun rekan kerja.					

2. VARIABEL BEBAS BUDAYA ORGANISASI (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Resiko						
1	Saya diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang resiko.					
Perhatian ke Hal yang Rinci atau Detail						
2	Saya diberikan kesempatan menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian yang rinci.					
Orientasi Tim						
3	Kantor Dinas mengarahkan kinerja saya agar sesuai orientasi tim.					
Orientasi Orang						
4	Kantor Dinas melakukan keputusan kinerja saya dalam orientasi setiap orang.					
5	Saya menghargai setiap orang dalam pemikiran untuk kemajuan Kantor Dinas.					
Kemantapan atau Stabilitas						
6	Saya berpartisipasi dalam sikap kemantapan atau stabilitas budaya yang baik di Kantor Dinas.					

3. VARIABEL TERIKAT PEGAWAI (Y) (Untuk Pimpinan)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Pegawai selalu bekerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan Kantor Dinas.					
Kuantitas Kerja						
2	Pegawai selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh Kantor Dinas.					
Ketepatan Waktu						
3	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Kemampuan						
4	Pegawai dapat bekerja sama dengan efektif					
5	Saya memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Komunikasi						
6	Pegawai selalu komunikasi baik dengan atasan.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

**Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Dan Reabilitas
Loyalitas**

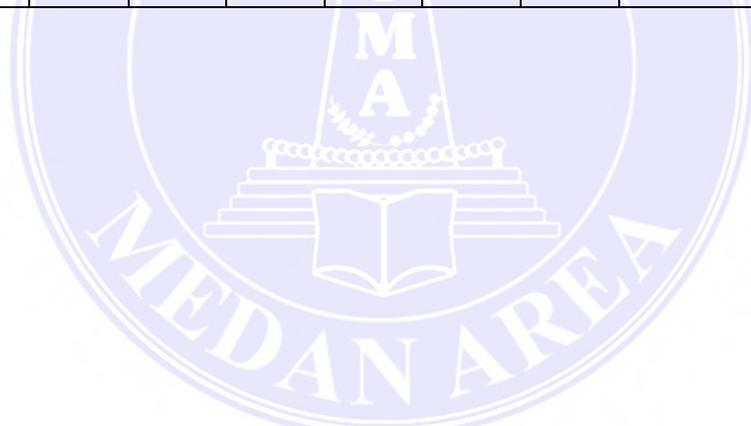
No	Pernyataan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	5	4	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	4	5	5	29
11	5	5	4	4	4	5	27
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	4	4	4	25

**Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Dan Reabilitas
Budaya Organisasi**

No	Budaya Organisasi						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	5	5	4	4	26
10	5	4	4	5	5	5	28
11	5	4	4	5	5	5	28
12	1	4	2	4	1	4	16
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	2	4	4	4	22

**Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas Dan Reabilitas
Kinerja Pegawai**

NO	Kinerja Pegawai						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	5	5	4	26
11	4	5	4	4	4	4	25
12	3	3	4	3	3	3	19
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24



Lampiran 5. Uji Validitas Loyalitas

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	total
x1	Pearson Correlation	1	,739**	,739**	,480	,612*	,739**	,836*
	Sig. (2-tailed)		,002	,002	,070	,015	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
x2	Pearson Correlation	,739**	1	,659**	,650**	,829**	1,000**	,930*
	Sig. (2-tailed)	,002		,008	,009	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
x3	Pearson Correlation	,739**	,659**	1	,650**	,829**	,659**	,863*
	Sig. (2-tailed)	,002	,008		,009	,000	,008	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
x4	Pearson Correlation	,480	,650**	,650**	1	,784**	,650**	,780*
	Sig. (2-tailed)	,070	,009	,009		,001	,009	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15
x5	Pearson Correlation	,612*	,829**	,829**	,784**	1	,829**	,920*
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	,001		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
x6	Pearson Correlation	,739**	1,000**	,659**	,650**	,829**	1	,930*
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,008	,009	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
total	Pearson Correlation	,836**	,930**	,863**	,780**	,920**	,930**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.938	6

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	total
x1	Pearson Correlation	1	,355	,664**	,493	,965**	,546*	,907**
	Sig. (2-tailed)		,194	,007	,062	,000	,035	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
x2	Pearson Correlation	,355	1	,490	,555*	,394	,650**	,606*
	Sig. (2-tailed)	,194		,064	,032	,146	,009	,017
	N	15	15	15	15	15	15	15
x3	Pearson Correlation	,664**	,490	1	,552*	,678**	,400	,819**
	Sig. (2-tailed)	,007	,064		,033	,005	,139	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
x4	Pearson Correlation	,493	,555*	,552*	1	,558*	,853**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,062	,032	,033		,030	,000	,001
	N	15	15	15	15	15	15	15
x5	Pearson Correlation	,965**	,394	,678**	,558*	1	,606*	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,146	,005	,030		,017	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
x6	Pearson Correlation	,546*	,650**	,400	,853**	,606*	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,035	,009	,139	,000	,017		,001
	N	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,907**	,606*	,819**	,752**	,932**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000	,001	,000	,001	
	N	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.970	6

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Total
y1	Pearson Correlation	1	,866**	,828**	,866**	,866**	1,000**	,977**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
y2	Pearson Correlation	,866**	1	,681**	,732**	,732**	,866**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,002	,002	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
y3	Pearson Correlation	,828**	,681**	1	,681**	,681**	,828**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,005	,005	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
y4	Pearson Correlation	,866**	,732**	,681**	1	1,000**	,866**	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,005		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
y5	Pearson Correlation	,866**	,732**	,681**	1,000**	1	,866**	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,005	,000		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
y6	Pearson Correlation	1,000**	,866**	,828**	,866**	,866**	1	,977**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,977**	,883**	,830**	,936**	,936**	,977**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

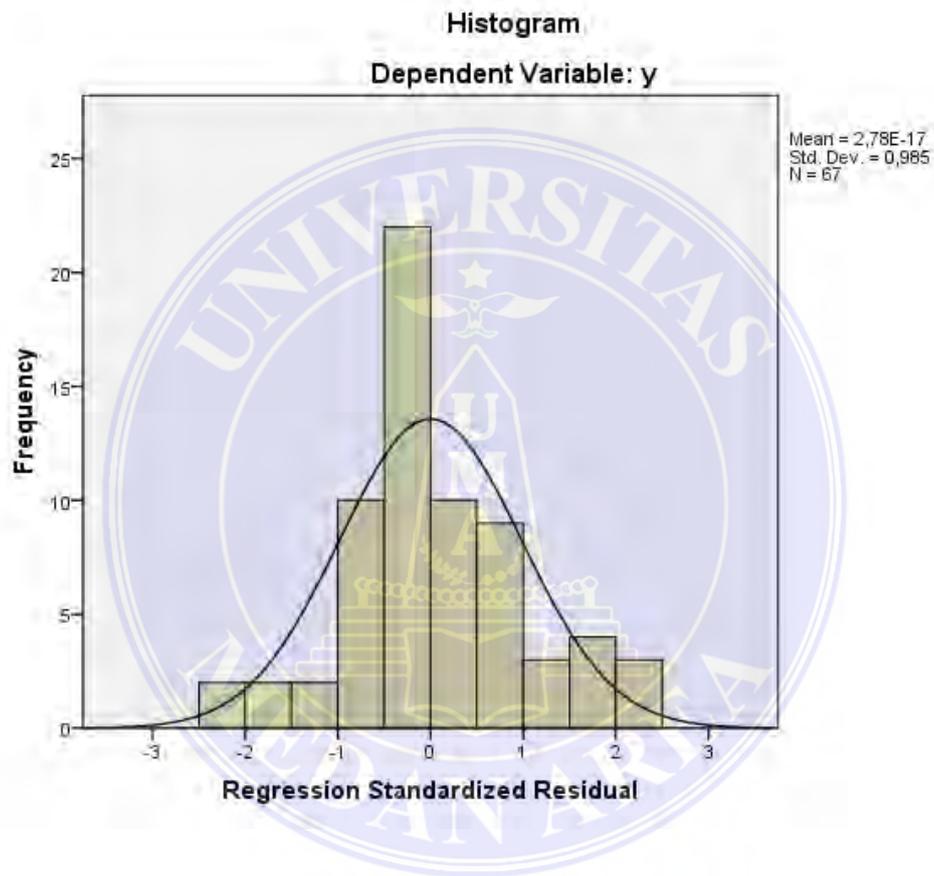
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

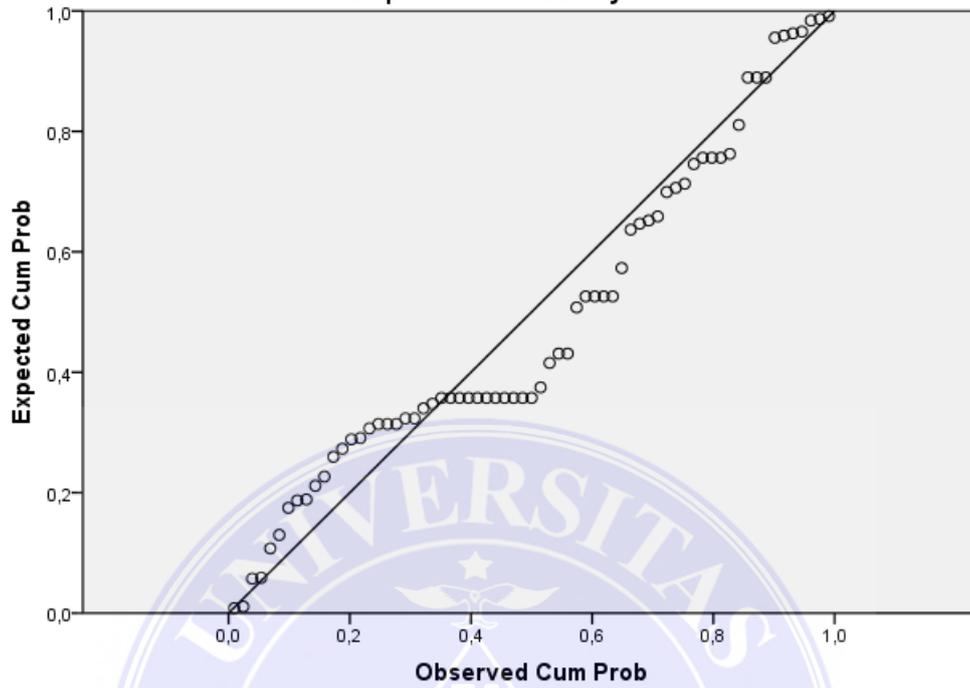
Cronbach's Alpha	N of items
.963	6

Lampiran 11. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: y



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

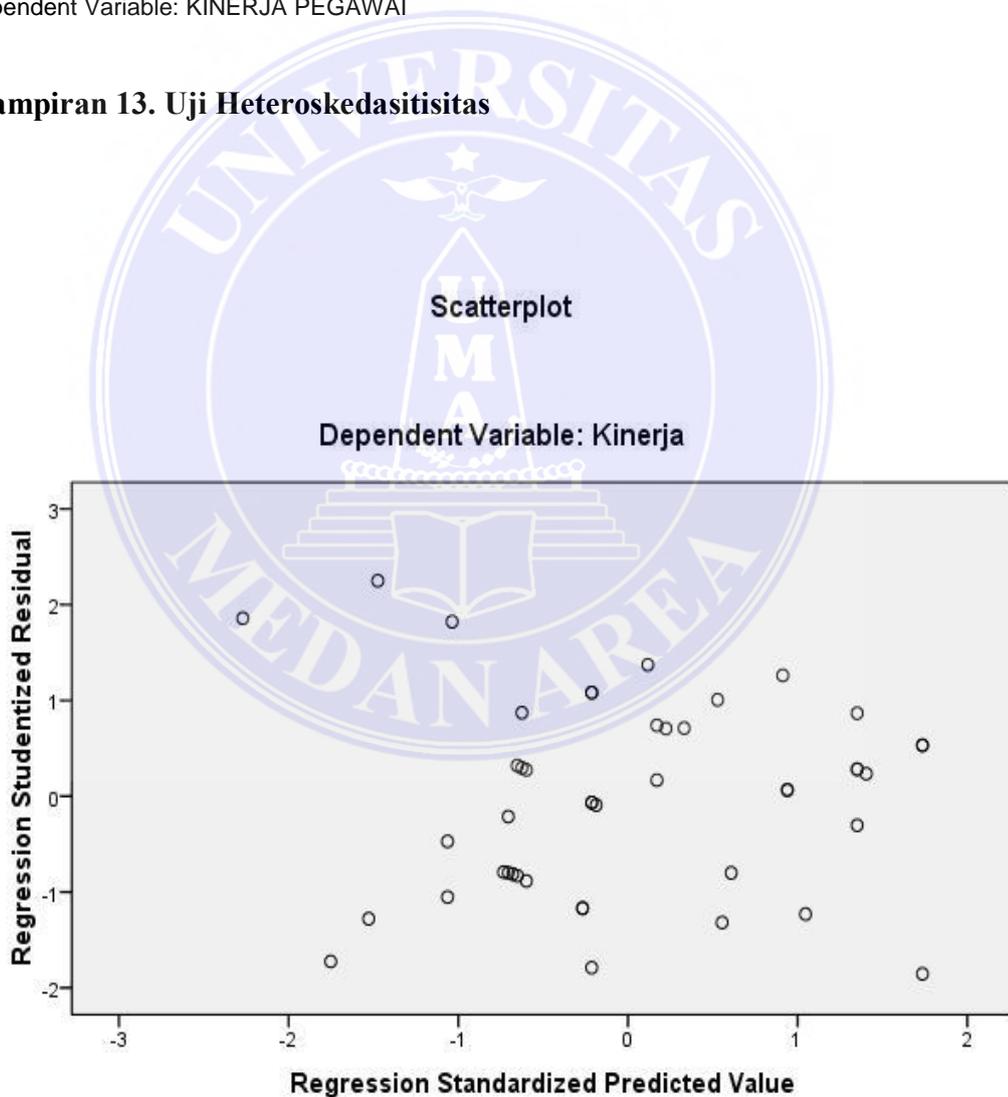
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,44735662
Most Extreme Differences	Absolute	.183
	Positive	.083
	Negative	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 12. Uji Mutikolonieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.611	2.941		5.308	.000		
	LOYALITAS	.108	.102	.125	1.057	.002	.929	1.077
	BUDAYA ORGANISASI	.277	.091	.361	3.052	.003	.929	1.077

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 13. Uji Heteroskedasitisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.339	6,852		1.071	.293
	Loyalitas	.019	.064	.039	-.304	.762
	Budaya Organisasi	.066	.054	.056	.146	.850

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 14. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.225	.275	4.568

a. Predictors: (Constant), B.O, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 15. Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.565	2	35.282	6.544	.003 ^a
	Residual	345.077	64	5.392		
	Total	415.642	66			

a. Predictors: (Constant), B.O, LOYALITAS

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 16. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.611	12.941		.083	.930
	LOYALITAS	.108	.102	.125	1.057	.002
	BUDAYA ORGANISASI	.277	.091	.361	3.052	.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 17. Frekuensi Hasil Kuesioner Variabel Loyalitas

Loyalitas_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,0	6,0	6,0
	4	41	61,2	61,2	67,2
	5	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Loyalitas_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	6	9,0	9,0	10,4
	4	44	65,7	65,7	76,1
	5	16	23,9	23,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Loyalitas_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,0	6,0	6,0
	4	41	61,2	61,2	67,2
	5	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Loyalitas_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,4	10,4	10,4
	4	47	70,1	70,1	80,6
	5	13	19,4	19,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Loyalitas_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	44	65,7	65,7	82,1
	5	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

loyalitas_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,5	7,5	7,5
	4	42	62,7	62,7	70,1
	5	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Lampiran 18. Frekuensi Hasil Kuesioner Variabel Budaya Organisasi**Budaya_Organisasi_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	3	2	3,0	3,0	4,5
	4	35	52,2	52,2	56,7
	5	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Budaya Organisasi 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,0	9,0	9,0
	4	50	74,6	74,6	83,6
	5	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Budaya Organisasi 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,0	6,0	6,0
	3	5	7,5	7,5	13,4
	4	40	59,7	59,7	73,1
	5	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Budaya Organisasi 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,4	10,4	10,4
	4	39	58,2	58,2	68,7
	5	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Budaya Organisasi 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	2	3,0	3,0	4,5
	3	7	10,4	10,4	14,9
	4	32	47,8	47,8	62,7
	5	25	37,3	37,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Budaya Organisasi 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,0	3,0	3,0
	2	1	1,5	1,5	4,5
	3	4	6,0	6,0	10,4
	4	37	55,2	55,2	65,7
	5	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Lampiran 19. Frekuensi Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai**Kinerja_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,0	3,0	3,0
	4	45	67,2	67,2	70,1
	5	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,0	6,0	6,0
	4	44	65,7	65,7	71,6
	5	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,5	4,5	4,5
	4	47	70,1	70,1	74,6
	5	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,5	7,5	7,5
	4	47	70,1	70,1	77,6
	5	15	22,4	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,0	6,0	6,0
	4	50	74,6	74,6	80,6
	5	13	19,4	19,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,0	6,0	6,0
	4	43	64,2	64,2	70,1
	5	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Lampiran 20. Distribusi Jawaban Responden Variabel Loyalitas

No Resp.	Jawaban Responden/Loyalitas						
	1	2	3	4	5	6	total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	5	4	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	4	5	5	29
11	5	5	4	4	4	5	27
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	4	4	4	25
16	5	3	5	4	4	4	25
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	2	4	4	4	4	22
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	5	4	5	28
24	5	4	5	5	4	5	28
25	5	4	5	5	4	5	28
26	4	4	5	4	4	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	4	4	4	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	3	3	3	21
35	4	4	4	4	3	4	23
36	4	5	4	4	3	5	25
37	5	5	5	4	4	4	27
38	4	4	5	4	3	5	25
39	4	5	5	5	5	5	29

40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	3	3	3	3	18
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	4	5	4	4	4	26
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	3	3	3	3	3	18
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	4	4	4	4	4	25
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	4	3	4	23
51	4	5	4	4	3	5	25
52	5	5	4	4	4	5	27
53	4	4	5	4	3	5	25
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	5	5	5	5	5	29
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	3	3	3	3	3	18
59	5	4	5	4	4	4	26
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	3	5	4	24
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	3	3	3	3	3	18
65	4	4	4	3	4	4	23
66	5	4	4	4	4	4	25
67	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 21. Ditribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No Resp.	Jawaban Responden/Budaya Organisasi						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	5	5	4	4	26
10	5	4	4	5	5	5	28
11	5	4	4	5	5	5	28
12	1	4	2	4	1	4	16
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	2	4	4	4	22
16	5	4	5	4	4	5	27
17	5	4	4	4	5	4	26
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	5	4	25
20	5	4	4	4	4	4	25
21	4	4	4	4	5	4	25
22	5	4	5	5	4	5	28
23	5	4	5	5	4	5	28
24	5	4	5	5	4	5	28
25	5	4	5	5	4	5	28
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	5	4	25
29	5	4	5	5	5	4	28
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	3	3	3	21
35	4	4	4	4	5	5	26
36	5	5	4	5	5	5	29
37	3	3	3	3	2	2	16

38	5	5	4	5	5	5	29
39	4	3	4	4	5	5	25
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	4	5	5	5	29
43	4	4	3	4	5	5	25
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	4	3	4	3	4	23
46	4	3	4	3	3	3	20
47	3	3	3	3	3	3	18
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	4	5	4	4	5	27
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	4	5	5	5	4	28
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	4	3	4	2	4	22
54	4	3	4	3	3	3	20
55	5	4	2	4	3	1	19
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	5	4	25
59	5	4	5	5	5	4	28
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	3	5	4	24
62	4	3	4	4	4	5	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	5	5	5	5	5	30
65	4	4	4	3	4	4	23
66	5	4	2	4	3	1	19
67	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 22. Ditribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No Resp.	Jawaban Responden/Kinerja Pegawai						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	5	5	4	26
11	4	5	4	4	4	4	25
12	3	3	4	3	3	3	19
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	4	5	4	4	5	27
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	5	5	4	5	28
23	5	4	5	5	4	5	28
24	5	4	5	5	4	5	28
25	5	4	5	5	4	5	28
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	4	4	4	4	26
29	5	5	4	4	4	4	26
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	5	4	25
32	4	4	4	4	4	5	25
33	4	5	4	4	4	4	25
34	4	5	4	4	4	4	25
35	5	4	4	4	3	4	24
36	4	5	5	5	4	5	28
37	5	5	5	4	4	4	27
38	4	3	3	4	4	3	21
39	5	5	3	3	3	3	22

40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	4	3	3	3	19
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	5	4	5	4	4	5	27
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	5	4	25
55	4	4	4	4	4	5	25
56	4	5	4	4	4	4	25
57	4	4	4	4	4	4	24
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	5	5	5	5	30
61	4	4	4	3	5	4	24
62	4	3	4	4	4	5	24
63	4	4	4	4	4	5	25
64	4	5	3	4	4	4	24
65	4	4	4	3	4	4	23
66	4	4	4	4	4	4	24
67	5	5	5	5	5	5	30