

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI PADA DINAS
PERTANIAN DAN KETAHANAN
PANGAN KABUPATEN
MAROS**

SKRIPSI

**HENDRA GUNAWAN
NIM : 1560302157**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI PADA DINAS
PERTANIAN DAN KETAHANAN
PANGAN KABUPATEN
MAROS**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**HENDRA GUNAWAN
NIM : 1560302157**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

ABSTRAK

HENDRA GUNAWAN. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros, Dibimbing oleh Bapak Dahlan dan Bapak Iqra Allamal Insan.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Terhadap loyalitas Pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros yang berjumlah 107 orang. kemudian ditarik sejumlah sampel penelitian menggunakan rumus slovin sebanyak 52 orang dengan tingkat toleransi ketidak telitian sebesar 10% .

Metode penelitian diawali dengan pengumpulan data menggunakan angket yang telah melalui proses pembimbingan, kemudian dilanjutkan dengan menguji valid dan reliabelnya. Hasil dari pengujian validitas ditemukan bahwa setiap item pernyataan bersifat valid, sedangkan untuk uji reliabelitas instrument penelitian ini ditemukan bahwa instrument dalam keadaan reliable.

Hasil penelitian ini diperoleh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros dengan persamaan $Y=3,754+0,921X$. berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang mengukur hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas Pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,884, karena berada pada interval koefisien korelasi yaitu 0,80-1,000 (sangat kuat).

Kata kunci : Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala berkat dan karunia-Nya penulis dimampukan untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Muslim Maros.

Sesuai dengan ayat pertama yang turun dimuka bumi pada surah al Alaq yaitu iqra yang mengartikan bacalah bukan berarti membaca teks huruf atau sesuatu yang berbentuk tekstual melainkan membaca tanda-tanda kebesaran Allah SWT yang di hamparkan di alam. Dari hal tersebut mengajarkan kita bahwa ada hal yang tak tertulis namun harus dibaca dan ada hal yang dibaca namun tak mesti ditulis jadi jangan dibaca akan tetapi di pahami.

Ucapat terima kasih yang terbesar penulis tujukan kepada kedua pasangan yang tak pernah berhenti mendoakan anak-anak tercintanya untuk terus berusaha mencapai cita-cita. Mereka adalah ayahanda Mukhtar H dan ibunda Salma. Serta kepada Sahabat-sahabat penulis yang tercinta terima kasih atas bantuan materi dan moralnya yang sangat luar biasa dalam mencapai terselesaikannya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan penghargaan dan terima kasih kepada Bapak Dr. Dahlan, SE., MM selaku Pembimbing I dan Bapak Iqra Allamal Insan, SE., M. Ak selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. M. Ikram Idrus, M.S. Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M. Sc., selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dr. Dahlan, SE.,MM selaku Dekan Universitas Muslim Maros
4. Ibu Nur Pratiwi, S.E.,M. Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muslim Maros.
5. Bapak/Ibu dosen Universitas Muslim Maros, yang telah berjasa menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Seluruh staf Civitas akademika FEB UMMA atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
7. Penghargaan kepada dosen tercinta yang saya anggap sebagai orang tua penulis sendiri ayahanda (almarhum) Dr. Muhammad Nasrum S.E., M.M, Izinkan saya senantiasa memanjatkan doa untuk beliau, semoga beliau di lapangkan di dalam kuburnya, dan diberikan taman-taman yang indah untuknya di surge.
8. Terima kasih kepada Bapak Kepala Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros beserta seluruh pegawai Terutama ibu Erniati mucktar selaku bidang disiplin pegawai yang selalu membantu saya dalam melakukan penelitian pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

9. Kepada Adinda tercinta Sri Hartini Razak, yang senantiasa mengawal dan tak sungkan untuk membantu, memberi saya motivasi dan memberi saya masukan masukan ketika ada kekeliruan dalam skripsi ini.
10. Keluarga besar Vip, teruntuk Nurul Aulia Aras, Irma Irawati, Yustika Amaliah, Alfianti, Maya Riska, Rehana Anwar, dan (Almarhum) Isparianto, terimakasih telah menjadi sahabat, saudara, teman, serta keluarga bagi saya. Terima kasih telah menjadikan hari-hari biasa menjadi terasa lebih istimewa, terima kasih untuk untuk selalu mendengarkan segala permasalahanku, ingat kita telah melewati masa-masa sulit ataupun senang Bersama-sama
11. Teruntuk sahabat penulis saudari Amalia Rugayya .yang selalu senantiasa hadir menjadi guru privat saya untuk menyelesaikan skripsi ini, yang terus memberikan motivasi untuk selesai di tepat waktu
12. Teman-teman posko Teduh KKN UMMA desa Mattirotasi, terimakasih atas dukungan serta bantuannya kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam Cabang maros (Hml), Terimakasih banyak atas segala inspirasi, motivasi, segala ilmu yang diberikan kepada saya, terimakasih atas telah membimbing saya, memberikan ruang proses belajar dalam menimbah ilmu, terima kasih kepada seluruh kakanda, adinda, dan saudara-saudara yang saya sudah anggap kalian adalah keluarga bagi penulis

Banyak pihak yang telah membantu demi terselesaikannya penelitian ini yang penulis tidak dapat menyebutkan keseluruhan nama namanya dengan bermunajat semoga semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini mendapat amal jariah atau pahala yang tiada putus putusnya. Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis, senantiasa bernilai pahala disisiNya.

Wabillahi Taufik Wal hidayah

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Maros, Agustus 2019

Penulis,

Hendra Gunawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Budaya Organisasi.....	8
B. Loyalitas Pegawai	15
C. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai	19
D. Penelitian Terdahulu	21
E. Kerangka Pikir.....	22
F. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Tempat dan Waktu Penelitian	24
B. Jenis dan Sumber Data.....	24
C. Teknik Pengumpulan Data	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Metode Analisis Data	26
F. Definisi Operasional Variabel	30
BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	32
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan	32
B. Visi dan Misi	35
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan	49
BAB VI PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan	51

B. Saran.....	51
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tabel 2.1 Data penelitian terdahulu.....	21
2. Tabel 5.1 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	36
3. Tabel 5.2 Responden berdasarkan pendidikan	37
4. Tabel 5.3 Deskripsi masa kerja	37
5. Tabel 5.4 Respon terhadap pernyataan mengenai Budaya Oragnisasi.....	39
6. Tabel 5.5 Respon terhadap pernyataan mengenai loyalitas pegawai	41
7. Tabel 5.6 Pengujian validitas instrument budaya organisasi.....	42
8. Tabel 5.7 Pengujian validitas instrument loyalitas pegawai.....	43
9. Tabel 5.8 Pengujian reliabilitas instrument budaya organisasi.....	44
10. Tabel 5.9 Pengujian reliabilitas instrument loyalitas pegawai.....	44
11. Tabel 5.10 Pengujian normalitas kolmogrov-semirnov test.....	45
12. Tabel 5.11 Pengujian regresi linear sederhana	45
13. Tabel 5.12 Pengujian koefisien determinasi	47
14. Tabel 5.13 Pengujian koefisien korelasi	47
15. Tabel 5.14 Pengujian Hipotesis	48

DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
1. Kerangka Pikir	38

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara umum, ekonomi adalah sebuah bidang kajian tentang pengurusan sumberdaya material individu, masyarakat, dan Negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Ilmu ekonomi sangatlah luas salah satu bagiannya adalah manajemen, Manajemen adalah suatu ilmu mengenai kepemimpinan atau pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan dunia organisasi dan perusahaan. Pada dewasa ini, manusia mengenal berbagai macam dan jenis organisasi yang mempengaruhi semua tingkatan kehidupan manusia itu sendiri. Fakta menunjukkan bahwa kebanyakan di antara masyarakat menjalani sebagian besar dari kehidupan dalam budaya organisasi atau sedikitnya, masyarakat dipengaruhi oleh berbagai macam organisasi. Pada umumnya dapat dikatakan bahwa organisasi-organisasi dibentuk oleh kerangka pikir masyarakat, untuk melaksanakan atau mencapai hal-hal tertentu, yang tidak mungkin dilaksanakan secara individual. Maka dapat dikatakan pencapaian tujuan organisasi sangatlah dipengaruhi oleh besarnya interaksi yang terjadi pada setiap pelakunya. Organisasi sangat diperlukan di dalam kehidupan manusia apalagi manusia adalah makhluk sosial yang segala kehidupannya tidak terlepas dari organisasi untuk melakukan sebuah interaksi.

Organisasi mempermudah masyarakat melaksanakan hal-hal Atau kegiatan yang tidak dapat kita laksanakan dengan baik sebagai

organisasi membantu masyarakat, membantu kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan dan merupakan sumber penting dalam aneka macam karier pada masyarakat.

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat berkumpulnya beberapa individu yang memiliki aturan dan mempunyai visi dan misi serta tujuan yang akan mereka wujudkan bersama. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam suatu organisasi di butuhkan metode pengelolaan yang sesuai, metode itu di kenal sebagai Pengembangan MSDM. Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu impikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia. Alasan yang sangat mendasar untuk mengatakan demikian bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masadepan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Kemampuan pegawai yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas disinilah letak pentingnya pengembangan sumber daya manusia.

Namun perilaku tiap-tiap anggota dalam suatu organisasi memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda. Perbedaan perilaku tersebut berkaitan erat dengan budaya organisasi yang dijalankan pada setiap organisasi tersebut. Setiap individu memiliki keunikan dan ciri khas

tersendiri, tidak ada manusia yang sama persis. Seperti halnya dengan tiap manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Organisasi juga memiliki kepribadian, yang biasa juga di sebut sebagai budaya. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang terus dilakukan secara bersama-sama dan terus berulang. Budaya organisasi merupakan sebuah alat yang menggambarkan proses simbolik pemahaman akan perilaku manusia dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran kesatuan, keakraban, dan integritas, sebagai norma atau pedoman bagi para anggota dalam perilaku mereka dan memecahkan masalah-masalah yang ada. Budaya organisasi merupakan karakteristik ataupun sebagai alat untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain, karna tidak dapat di pungkiri bahwa ada perbedaan budaya di masing-masing organisasi. Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai identitas dari suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi dapat berubah. (Kotter dan Heskett dalam Tika, 2014:19). Berdasarkan pada realitas yang terjadi pada setiap organisasi bahwa individu atau pegawai merupakan kunci ke eksistensian dari lembaga atau suatu

organisasi. Pegawai merupakan salah satu factor penentu keberhasilan suatu perusahaan, Pegawai yang dimaksud adalah mereka yang memiliki kualitas sebagai sosok penggerak roda organisasi.

Pegawai merupakan seseorang yang terdapat dalam sebuah instansi dan lembaga, yang sadar akan hak dan tanggung jawabnya dan senantiasa memberikan kinerja dan kualitas kerjanya terhadap sebuah instansi tempatnya bekerja. Kualitas bukanlah satu-satunya yang harus dimiliki oleh pegawai, Namun pegawai juga di tuntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan memiliki rasa kepemilikan dan ketertarikan serta rasa tanggungjawab yang besar terhadap instansi yang ditempatinya bekerja. Ketertarikan dan loyalitas terhadap instansi akan menciptakan kondisi yang akan meningkatkan kualitas pelayanan dan peningkatan hasil kerja serta mudahnya untuk mewujudkan tujuan dari pada instansi tersebut. Loyalitas atau kesetiaan adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja dalam suatu instansi. Loyalitas pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan. Loyalitas pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama orang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar perhatian, pikiran, dedikasi, serta gagasannya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan peraturan organisasi. Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pembuat kebijakan

teknis dibidang pertanian dan ketahanan pangan serta penyuluhan kepada masyarakat terutama yang berhubungan dengan pertanian dan ketahanan pangan. Agar mampu memberikan pelayanan yang baik, diperlukan loyalitas yang baik dan dukungan kepada karyawan untuk berkontribusi terhadap pencapaian organisasi. Berdasarkan yang penulis amati pada objek penelitian yakni, pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros sebagai lembaga instansi pemerintahan yang berperan sebagai pengembangan dan kordinasi dibidang pemantapan pertanian dan ketahanan pangan, Adanya pegawai yang lebih mementingkan pekerjaan lain dibanding pekerjaannya sebagai pegawai tentu hal itu telah melanggar salatu dari budaya organisasi yang ada pada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

Kinerja pelayanan dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten maros perlu dipadukan dengan meningkatkan pelayanan yang efektif dan efisien, sehingga dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten maros menghasilkan pelayanan bermutu serta menyluruh dan sifatnya yang berkelanjutan dalam meningkatkan sumber daya alam di bidang pertanian serta ketahanan pangan tentunya hal itu dapat dicapai jika intansi tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat dalam hal ini pegawai di intansi tersebut terutama disiplin yang di dapat dari budaya di intansi tersebut kaitannya dengan loyalitas bagi pegawai dibutuhkan SDM yang memiliki disiplin dan motivasi kerja yang

baik, sehingga dapat meningkatkan kesetiaan pegawai dan bekerja sesuai standard kualitas mutu pelayanan.

Dari uraian tersebut, maka peneliti menganggap perlu diadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros"**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros?

C. Tujuan penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (Variabel Independent) terhadap loyalitas pegawai (Variabel Dependent) pada Dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten maros.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi semua pihak yang membutuhkan hasil dari pada penelitan ini baik mamfaat secara teoritis maupun praktisnya.

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros dan diharapkan untuk tambahan bacaan dan referensi pihak-pihak yang membutuhkan dan berniat mengembangkannya dalam taraf yang lebih lanjut.

2. Praktis

Memberikan informasi kepada perusahaan maupun instansi tempat peneliti melakukan penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai, sehingga diharapkan dapat melakukan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan baik, khususnya yang berhubungan dengan peningkatan loyalitas dari pada pegawai itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang relatif telah lama berlakunya, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasinya. sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi sebagai mana dinyatakan oleh Sutrisno (2011: 2).

Sedangkan Menurut Robbins dalam Wuradji (2009:28) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan membedakan antara suatu organisasi dengan lainnya Hal ini berarti loyalitas memberikan pemahaman sekaligus batasan kepada anggota-anggotanya.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, dalam suatu perusahaan yang memiliki budaya yang kuat, dapat terjadi bila nilai-nilai bersama di pahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggotanya.

Budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim

yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi, Schein (dalam Wibowo:2011: 20).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang relatif telah lama berlakunya, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasinya. sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi sebagai mana dinyatakan oleh Sutrisno (2011: 2).

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak nampak, namun dapat menggerakkan seseorang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja, Ini berlaku untuk setiap orang yang berada dalam organisasi tersebut.

Begitu pula bagi karyawan baru pada suatu lembaga pemerintahan atau perusahaan, seorang karyawan baru akan berusaha mengenali dan mempelajari budaya yang berada di suatu lembaga yang terkait. Ia akan berusaha mempelajari apa yang dilarang dan dibolehkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan salah.

Di jelaskan pula oleh Robbins (2014: 289) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan membedakan antara suatu organisasi dengan lainnya.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa budaya organisasi mencakup makna nilai-nilai yang terdapat dalam suatu organisasi dan

sekaligus sebagai karakteristik organisasi yang membedakannya dengan organisasi yang lainnya walaupun berada pada lingkup yang sama.

2. Bentuk dan Aspek Budaya Organisasi

Budaya organisasi dimanifestasikan dalam dua bentuk, yang pertama adalah konkrit dan kedua adalah abstrak.

- a. Konkrit, hal ini dapat kita lihat dari cara berpakaian anggotanya dan cara berkomunikasi baik antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja.
- b. abstrak, hal ini tidak bisa dilihat secara kasat mata. Bentuk ini merupakan bagian yang paling sukar untuk diubah karena terdapat pada sisi kognitif sistem nilai sebuah budaya, di sini budaya berbentuk ide atau gagasan anggota organisasi tentang lingkungannya.

Sedangkan menurut Robbins (2015: 321), menjelaskan tentang aspek budaya organisasi beserta indikator-indikatornya. Hofstede membagi aspek-aspek budaya menjadi enam diantaranya yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Posisi di saat pegawai didorong untuk bersikap inovasi dan bersedia dalam pengambilan resiko kerja.
- 2) Perhatian pada detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil. Menekankan seberapa jauh manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan dalam pencapaian hasil.

- 4) Orientasi orang. Menekankan kepada keputusan manajemen dalam memepertimbangkan pengaruh dari hasil atau pencapaian terhadap pegawai yang beradadi dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim. Menekankan kepada kegiatan kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- 6). Keagresifan. Sejauh mana setiap pegawai bersikap agresif dan kompetitif dalam suatu kegiatan kerja dibandingkan dengan sikap santai dan bekerja sama.
- 7). Stabilitas. Kondisi disaat kegiatan-krgiatan organisasi menekankan untuk mempertahankan status quo dari pada pertumbuhan.

Selanjutnya, Wuradji (2009:79) memaparkan aspek-aspek budaya organisasi menjadi enam bagian diantaranya :

- a) *Philosophi* (filosofi) merupakan pandangan hidup yang menjadi arah kebijakan dan kearifan. Kedua.
- b) *Rules* (aturan) adalah berupa ketentuan yang harus di ikuti dan menjadi pedoman dalam berperilaku.
- c) *Observed behavioral regulations* (peraturan-peraturan perilaku yang harus dipenuhi) yaitu ketentuan-ketentuan mengenai perilaku yangdapat diamati seperti cara interaksi antar anggota, cara berperilaku yang di harapkan, cara berbahasa, dan ketentuan mengenai upacara perayaan.
- d) *Feeling* (perasan/iklim kerja) merupakan suasana atau atmosfir umum yang mewarnai organisasi, khususnya suasana yang

menjadi latar dalam berintraksi antar anggota, misalnya suasana sejuk, menyenangkan, komunikasi dua arah yang memuaskan semua pihak, gaya kepemimpinan yang partisipatif, dan proses pengambilan keputusan cara demokratis.

- e) *Norms* (norma-norma) adalah standar perilaku yang harus diacu oleh semua anggota organisasi, termasuk pemberian sanksi bagi yang melanggar. Yang terakhir.
- f) *Dominant values* (nilai-nilai dominan) adalah nilai yang dianut oleh mayoritas anggota.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2011: 265) fungsi budaya di dalam sebuah organisasi adalah :

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
- d. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perangkat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus

dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Dengan kata lain budaya organisasi berfungsi sebagai pemberi makna dan kendali yang membantu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Jadi pada dasarnya persepsi budaya organisasi adalah hal-hal yang terkandung dalam suatu organisasi yang dapat di indrai oleh setiap orang yang terkait dalam organisasi tersebut. Dengan cara mendapatkan stimulus yang di tangkap oleh panca indra.

4. Jenis dan Tipe Organisasi

Open and participative culture, budaya organisasi ini di tandai dengan pencapaian tujuan output yang tinggi dengan di dukung adanya rasa percaya pada bawahan, komunikasi yang terbuka kepemimpinan yang supportif dan penuh perhatian, penyelesaian masalah secara tim, adanya otonomi pekerja, dan berbagai informasi.

5. Pencapaian Dan Dampak Penerapan Budaya Organisasi

Kesinambungan organisasi sangat tergantung pada budaya yang dimiliki, budaya organisasi dapat memberikan dampak sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Beberapa dampak penerapan budaya organisasi dalam (Sikuyagora 2010) yaitu:

- a. Budaya organisasi membentuk perilaku staf dan mendorong pencampuran core values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
- b. Budaya organisasi membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
- c. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- d. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu, menjaga stabilitas organisasi komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relative stabil. Keempat manfaat tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap diri anggota.

B. Loyalitas Pegawai

1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia, dalam sebuah organisasi diartikan sebagai kesetiaan seseorang kepada organisasi yang dimilikinya atau yang ia tempati. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kata loyal berarti patuh atau setia.

Loyalitas mengacu kepada rasa kepemilikan dan rasa tanggung jawab untuk menjaga dan mewujudkan tujuan dari organisasi atau lembaga baik berupa perusahaan maupun lembaga pemerintahan.

Loyalitas adalah hal yang sangat perlu dan penting untuk dimiliki oleh tiap pegawai, semakin tinggi tingkat loyalitas pegawai semakin tinggi pula kepeduliannya terhadap lembaganya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge loyalitas merupakan komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. (Sunyoto, Burhan, 2015:26).

Sedangkan menurut Hasibuan loyalitas atau kesetiaan di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2012: 95).

2. Faktor-Faktor Loyalitas

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat dan perusahaanya, Sedangkan loyalitas sendiri timbul karna berbagai faktor,

Dijelaskan dalam Sari, dkk. (2010: 3) tentang faktor-faktor loyalitas adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan meliputi: Tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi control perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan, sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

3. Aspek Loyalitas

Loyalitas pegawai perlu di tumbuhkan karena akan menimbulkan rasa solidaritas antar pegawai yang bermuara pada kinerja pegawai. Karena loyalitas adalah hal yang penting untuk di miliki karena erat kaitannya dengan kinerja atau pencapaian tujuan tempat kerja. Di jelaskan dalam Pasal 4 PP NO.10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan

kerja. dalam loyalitas terdapat unsur-unsur di antaranya ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

- a. Ketaatan atau kepatuhan, merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati aturan yang telah ditetapkan, perintah yang di berikan oleh pemimpin atau atasan pada tempanya bekerja, dan siap untuk tidak melanggar peraturan dan perintah atasan.
- b. Tanggung jawab, adalah kesanggupan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, tepat waktu dan berani mengambil resiko dalam pengambilan keputusan atau tindakan yang ia lakukan.
- c. Pengabdian, merupakan sikap ikhlas dalam membrikan sumbangsi pemikiran, waktu dan tenaga untuk organisasi atau lembaga tempatnya bekerja.
- d. Kejujuran, adalah sikap seorang pegawai dalam sebuah lembaga yang diwujudkan dengan tidak menyalah gunakan wewenang yang dimilikinya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan tanpa melebih-lebihkan atau bahkan mengurangnya.

Aspek loyalitas menurut Siswanto (dalam Soegandhi dkk 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- 1). Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan

kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

- 2). Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- 3). Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- 4). Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- 5). Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

- 6) Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

C. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Loyalitas

Dari berbagai definisi budaya organisasi, peneliti mengambil satu dari sekian banyak teori yang muncul. Diantaranya adalah teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam (Wuradji, 2009:28) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah apa yang di persepsi karyawan dan bagaimana persepsi tersebut dapat menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan. Sedangkan Menurut Robbins dalam (Wuradji, 2009:77), menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan membedakan antara suatu organisasi dengan lainnya. Selanjutnya aspek-aspek budaya organisasi dibagi menjadi enam bagian diantaranya, *philosophi* (filosofi), *rules* (aturan), *observed behavioral regulations* (peraturan-peraturan perilaku yang harus dipenuhi), *feeling* (perasan/iklim kerja), *norms* (norma-norma), *dominant values* (nilai-nilai dominan) menurut Wuradji (2009:79)

Berdasarkan teori diatas peneliti menjadikan landasan aspek-aspek persepsi budaya organisasi yang telah dikemukakan oleh wuradji untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Loyalitas menurut Hasibuan (2012:95), kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar dari rongrongan orang. Adapun teori bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi oleh Edgar Schein dalam Wibowo (2011:96).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kata loyal berarti patuh atau setia. Yang berarti loyalitas adalah sikap yang di dasari oleh rasa patuh terhadap peraturan, dan kesetiaan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi. Menurut Robbin dan Judge, loyalitas merupakan komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. (Sunyoto, Burhan, 2015:26)

Kesesuaian anggota dengan budaya organisasi yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja performa, komitmen, dan keinginan untuk tetap tinggal. (Sutrisno, 2011:28). Teori ini menjadi acuan oleh peneliti untuk menjadikan keduanya variabel penelitian karena melihat Budaya organisasi merupakan suatu identitas dari sebuah organisasi untuk membedakannya dari organisasi lain dan loyalitas merupakan kesediaan dan kesetiaan karyawan untuk membela dan menjaga perusahaan dimana mereka bekerja, maka antara kedua variabel tersebut budaya organisasi dan loyalitas mempunyai keterkaitan yang sama, keduanya dipastikan ada didalam sebuah organisasi yang telah terbentuk.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Data penelitian terdahulu

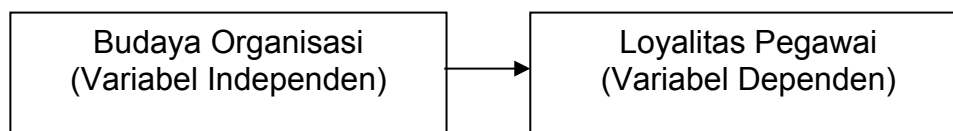
No	Nama peneliti / Tahun	Judul penelitian	Metode analisis peneliti	Hasil penelitian
1	Riska Pratiwi, (2012)	Pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja pegawaipada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Makassar	• Regresi linear sederhana • Koefisien determinasi	Hasil penelitian diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32% dan 68 dipengaruhi variabel lain.
2	Syafitridiah kusumawati, (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor regional I badan kepegawaian Negara Yogyakarta	• Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independent dan variabel dependent.
3	Alvionita putri demirayanti, (2012) ⁴	Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Arthawenas akti Gemilang Malang	• Regresi linear sederhana	Hasil bahwa ada hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependent.
4	Aput Ivan A, Universitas	Analisis pengaruh	• Regresi linear sederhana	Budaya organisasi

	Negeri Yogyakarta (2009)	budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center		mempunyai Pengaruhposi tif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok Sport.
--	--------------------------------	--	--	---

E. Kerangka Pikir

Landasan pikir penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

Asumsi dasar bahwa setiap organisasi mempunyai budaya dan karakteristiknya sendiri yang dimana budaya itulah yang kemudian Secara terus menerus di lakukan hingga akhirnya menjadi kebiasaan yang bersifat absolut. Loyalitas pegawai sering kali di dasari dari pengalaman-pengalaman pegawai yang pernah terhimpun di berbagai macam organisasi dengan kata lain budaya organisasi mempengaruhi tingkat nilai kelayalitan pegawai untuk lebih jelasnya dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karna belum mampu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan dari tinjauan pustaka dan hasil dari penelitian terdahulu penulis lain, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jalan Baju Bodoa, Maros baru, Kabupaten Maros. Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan.

2. Waktu Penelitian.

Adapun waktu yang akan digunakan pada penelitian ini adalah selama 6 bulan terhitung mulai pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari jawaban kuisioner yang nantinya di sebarkan penulis kepada sejumlah pegawai. Sedangkan data kuantitatif adalah data berbentuk angka yang di peroleh dari perhitungan kuisioner yang berhubungan dengan apa yang penulis bahas dalam penelitian ini.

Sumber data pada penelitian ini adalah data internal dan data eksternal. Data internal untuk mendapatkan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer dari penelitian ini di peroleh dengan menyebar kuisioner kepada para pegawai pada objek penulis melakukan penelitian. Sedangkan data eksternal untuk

mendapatkan data sekunder, yaitu data atau sumber yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dari dokumentasi, tulisan(buku-buku,laporan dan karya ilmiah) serta dokumen-dokumen lain diinstansi penulis melakukan penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangatlah kemudian penting karena berkaitan dengan ketersediaan data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan pada penelitian. Oleh karna itu dalam penelitian ini tehnik pengumpulan data yang dipakai adalah dengan carapemberian kuisisioner kepada pegawai di intansi penulis melakukan penelitian.Dalam penentuan skalanya penulis menggunakan skala likert. Skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi (iskandar,2009:83).Adapun skala likert penulis pada tiap jawaban pertanyaan kuisisioner adalah sebagai berikut:

1. Sangat setuju (ST) : 5 Point
2. Setuju (S) : 4 Point
3. Ragu-ragu/ netral (N) : 3 Point
4. Tidak setuju (TS) : 2 Point
5. Sangat tidak setuju (STS) : 1 Point

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto,2010:115).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan Kabupaten Maros.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam Sugiono (2009:81) sebagai berikut:

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

Keterangan

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat persentasi toleransi ketidak telitian.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis atau analisis data adalah proses yang merinci usaha formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang di sarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu (bogdan dan taylor) adapun metode analisis yang di angkat penulis pada penelitian ini yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas kolmogrov semirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $<$ dari $0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Uji ini akan dilakukan menggunakan aplikasi spss.

2. Analisa Regresi sederhana

Menurut J. Supranto (2010:238) Regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

3. Analisis Deskriptif

Menjelaskan penerapan penelitian budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kab Maros.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan 100%. Adapun rumus yang digunakan untuk uji koefisien determinasi menurut ridwan (2014:228) ialah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

KD= Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

5. Uji Validitas

Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengukur per variabel melalui metode analisis faktor dengan bantuan SPSS versi 23. Analisis data diawali dengan uji validitas. Validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan kesesuaian alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam kuesioner, dengan apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Rumus yang digunakan adalah Menurut V. Wiranata sujarweni (2014:192) jika nilai r hitung $>$ t hitung maka butir soal kuesioner dinyatakan valid. Sementara jika nilai r hitung $<$ r table maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

6. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten atau dengan kata lain uji realibilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian dapat dipercaya. Instrumen dikatakan reliable jika memiliki kestabilan atau konsistensi dalam mengukur sesuatu yang sama dalam berbagai waktu. Menurut Bhuono Agung (2015:72) instrumen dikatakan reliabel jika

memiliki nilai cronbachs alfa if item deleted > 0.60 berdasarkan tabel output spss *item total statistics*.

7. Uji t (uji hipotesis)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikan variabel independen secara individu terhadap variabel dependennya. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = koefisien korelasi

Kriteria Pengujian :

- a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis diterima yang berarti variabel independen tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap variabel independent
- b) jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti hipotesis ditolak yang artinya variabel independen tersebut secara individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

8. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel bebas atau

independen (variabel X) dengan variabel terikat atau dependen (variabel Y) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23

Tabel. 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

F. Definisi Operasional Variabel

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Loyalitas adalah mutu dari sikap loyal, sementara loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau sebuah organisasi. Loyalitas merupakan, komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya loyalitas di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak

bertanggung jawab dalam loyalitas terdapat unsur-unsur di antaranya ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Instansi

Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros adalah gabungan dari 3 instansi/departemen yaitu:

- a. Badan pelaksana penyuluhan pertanian.
- b. Balai pelaksanaan penyuluhan dan ketahanan pangan.
- c. Kantor perkebunan dan peternakan.

Gabungan ketiga instansi ini dilakukan pada tahun 2017 bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan pasal 37 peraturan daerah kabupaten maros nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan susunan perangkat daerah maka dipandang perlu menyusun kedudukan, susunan organisasi, perincian tugas, fungsi dan tata kerja perangkat daerah.

Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros sebagai lembaga instansi pemerintahan yang berperan sebagai pengembangan dan kordinasi dibidang pemantapan pertanian dan ketahanan pangan, didalamnya tidak terlepas dari beberapa masalah yang seringkali menjadi penghambat instansi tersebut melakukan program kerjanya dengan efektif dan efisien masalah yang sering muncul adalah pegawai yang lebih mementingkan pekerjaan lain dibanding pekerjaannya sebagai pegawai tentu hal itu telah melanggar salatu dari budaya organisasi yang ada pada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros. Untuk mengembalikan rasa loyalitas dan kesadaran para pegawai yang melakukan tindakan tersebut maka pihak dari instansi

biasanya menerapkan aturan main baik berupa teguran secara langsung maupun memberlakukan sanksi seperti penahanan gaji, tidak mendapat kenaikan pangkat, penahanan gaji 13 dan 14, tidak diberi vocer makan dan bahkan biasa dilakukan pemecatan ketika pegawai tersebut sudah terlalu sering melanggar aturan main atau budaya organisasi yang ada pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

Adapun aturan main berupa sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin dan loyal terhadap instansi adalah sebagai berikut:

1. Tidak mendapat kenaikan pangkat
2. Penahanan gaji 13 dan 14
3. Tidak diberi vocer makan
4. Tidak diberikan tukin

Berdasarkan peraturan bupati maros nomor 86 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas fungsi dan tata kerja perangkat daerah Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabuptaen maros dengan susunan organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala dinas.
- b. Sekretaris dinas terdiri dari :
 1. Sub bagian keuangan.
 2. Sub bagian perencanaan dan pelaporan.
 3. Sub bagian umum, asset dan kepegawaian.
- c. Bidang sarana, prasarana dan agribisnis terdiri dari :
 1. Seksi perencanaan teknis, agribisnis, data dan informasi

2. Seksi sarana prasarana lahan dan irigasi
 3. seksi pupuk, pestisida dan alat mesin pertanian
- d. Bidang tanaman pangan dan hortikultura terdiri dari :
1. seksi tanaman pangan
 2. seksi hortikultura
 3. seksi pengembangan, produksi dan perlindungan tanaman pangan dan hortikultura.
- e. Bidang ketahanan pangan terdiri dari
1. Seksi ketersediaan dan konsumsi pangan
 2. Seksi distribusi dan penganekaragaman konsumsi pangan
 3. Seksi kerawanan dan keamanan pangan
- f. Bidang perkebunan terdiri dari
1. Seksi tanaman tahunan
 2. Seksi tanaman semusim
 3. Seksi pengembangan, produksi dan perlindungan tanaman perkebunan
- g. Bidang peternakan dan kesehatan hewan terdiri dari
1. Seksi produksi ternak kecil dan besar
 2. Seksi produksi ternak unggas
 3. Seksi kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner
- h. Bidang penyuluhan terdiri dari
1. Seksi kelembagaan
 2. Seksi ketenagaan dan sumber daya manusia

3. Seksi penyelenggaraan dan kerjasama.

- i. Unit pelaksana teknis (UPT) dinas
- j. Kelompok jabatan pelaksana
- k. Kelompok jabatan fungsional

B. Visi dan Misi

Adapun visi dari Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros adalah Terwujudnya pengembangan pertanian dan ketahanan pangan yang mampu meningkatkan perekonomian masyarakat berbasis potensi local menuju kamandirian daerah

Selain visi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros yang di kemukakan di atas, terdapat pula misi yang di bagi sebagai berikut :

1. Meningkatkan produksi dan produktifitas serta penerapan teknologi tepat guna di bidang pertanian, peternakan, dan perkebunan yang berwawasan agribisnis.
2. Mengembangkan potensi sumber daya pertanian, peternakan dan perkebunan yang berdaya saing.
3. Meningkatkan koordinasi dan sinergitas dalam upaya peningkatan ketahanan pangan melalui ketersediaan distribusi, distribusi dan konsumsi/keamanan pangan
4. Meningkatkan koordinasi dan sinergitas dalam penyelenggaraan penyuluhan.

5. Meningkatkan kualitas SDM aparatur, pelaku utama dan pelaku usahaserta kelembagaan.
6. Mengembangkan sarana dan prasarana pendukung.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam bagian ini akan disajikan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang di jadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian ini yang dilakukan terhadap pegawai yang berada pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros

Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai budaya organisasi dan loyalitas pegawai. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

a. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang didapatkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (Orang)
Laki-laki	28
Perempuan	24
Total	52

Dari tabel tersebut diperoleh bahwa keseluruhan responden berjumlah 52 orang yang terdiri dari 28 orang laki-laki dan 24 orang perempuan.

b. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan yang disajikan dalam bentuk tabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2 Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)
SMA	2
Sarjana (S1)	20
Pascasarjana	30
Total	52

Dari tabel di atas diperoleh bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 2 orang dan yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 20 orang dan Pascasarjana 30 orang atau tidak ada/.

c. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 5.3 Deskripsi Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)
<2 tahun	3
3-5 tahun	18
6-15 tahun	31
Total	52

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja di bawah 2 tahun sebanyak 3 orang, yang memiliki masa kerja 3-5

tahun sebanyak 18 orang, yang memiliki masa kerja 6 – 15 tahun sebanyak 31 orang

2. Variabel penelitian

Penelitian terhadap budaya organisasi dan loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros dilakukan terhadap 52 orang responden yang merupakan seluruhnya adalah pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.

Hasil penelitian terhadap variabel objek penelitian secara deskriptif dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Sebagaimana kita fahami budaya organisasi dalam suatu lembaga baik itu berupa instansi pemerintahan maupun perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan, karena budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja. Budaya organisasi yang baik dan kondusif bagi suatu lembaga dapat

meningkatkan loyalitas pegawai begitu pula sebaliknya budaya organisasi yang tidak kondusif akan menurunkan loyalitas pegawai. Suatu budaya organisasi dikatakan baik

Sehubungan hal itu berikut ini adalah data budaya organisasi pada pegawai Dinas Pertanian Dan ketahanan Pangan Kabupaten Maros yang diolah dari responden melalui alat pengumpulan data berupa kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel yang diteliti yaitu variabel X.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada 52 responden, maka dapat diperoleh pada table sebagai berikut:

Tabel 5.4 Respon terhadap Pernyataan mengenai Budaya Organisasi

Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
1	25	25	0	1	1	52
2	24	27	0	0	1	52
3	26	24	0	2	0	52
4	31	19	0	1	1	52
5	20	27	0	5	0	52
6	26	25	0	0	1	52
7	23	27	0	2	0	52
8	21	30	0	1	0	52
9	24	27	0	0	1	52
10	28	22	0	2	0	52

Berdasarkan data pada table 4 data yang diperoleh melalui kuesioner yang di ukur dengan menggunakan 10 pernyataan dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai variabel budaya organisasi

yang paling banyak menjawab setuju (S). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros pada umumnya membutuhkan di junjung tingginya budaya organisasi atau norma norma dan aturan main yang berlaku agar loyalitas pegawai bisa lebih baik lagi

b. Loyalitas Pegawai

Loyalitas adalah mutu dari sikap loyal, sementara loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau sebuah organisasi. Loyalitas merupakan, komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya loyalitas di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab dalam loyalitas terdapat unsur-unsur di antaranya ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Sehubungan hal itu berikut ini adalah data Loyalitas Pegawai pada pegawai Dinas Pertanian Dan ketahanan Pangan Kabupaten Maros yang diolah dari responden melalui alat pengumpulan data berupa kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel yang diteliti yaitu variabel (Y).

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada 52 responden, maka dapat diperoleh pada table sebagai berikut:

Tabel 5.5 Respon terhadap Pernyataan mengenai Loyalitas Pegawai

Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
1	23	28	0	0	1	52
2	28	23	0	1	0	52
3	28	22	0	0	1	52
4	20	31	0	0	1	52
5	19	32	0	1	0	52
6	26	25	0	0	1	52
7	34	17	0	1	0	52
8	24	26	0	2	0	52
9	27	24	0	1	0	52
10	21	27	0	3	1	52

Pada table 5 dapat dikemukakan bahwa dari 52 orang responden mengenai loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten maros melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 10 pernyataan dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai variabel loyalitas pegawai yang paling banyak menjawab yaitu dengan kategori setuju (S). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros akan senantiasa menunjukkan sikap loyalitas terhadap instansi ketika di jaganya atau diberlakukannya budaya organisasi di pada instansi tersebut.

1. Analisis Data

Dalam bagian ini akan disajikan hasil-hasil analisis data penelitian yang telah di laksanakan pada Dinas Pendidikan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian menggunakan rumus korelation product moment yang di konsultasikan dengan harga kritis product moment df (n-2) sebesar 50 maka didapatkan hasil dari r table product momen untuk n=50 pada signifikansi 5% maka ketemu nilai r tabel sebesar 0,279

Tabel 5.6. pengujian validitas instrument Budaya Organisasi

No butir soal	r hitung	r tabel5%	Kriteria
1	0,609	0,279	Valid
2	0,667	0,279	Valid
3	0,600	0,279	Valid
4	0,365	0,279	Valid
5	0,479	0,279	Valid
6	0,676	0,279	Valid
7	0,463	0,279	Valid
8	0,518	0,279	Valid
9	0,748	0,279	Valid
10	0,676	0,279	Valid

Berdasarkan tabel pengujian validitas instrument penelitian untuk variable Budaya Organisasi dapat di simpukan bahwa setiap item pernyataan dapat di gunakan karena dari seluruh pernyataan mendapatkan kesimpulan bahwa r hitung > r table dan dikatakan valid.

Tabel 5.7 pengujian validitas instrument loyalitas pegawai

No butir soal	r hitung	r tabel 5%	Ketentuan pertanyaan
1	0,761	0,279	Valid
2	0,574	0,279	Valid
3	0,794	0,279	Valid
4	0,650	0,279	Valid
5	0,563	0,279	Valid
6	0,760	0,279	Valid
7	0,619	0,279	Valid
8	0,554	0,279	Valid
9	0,783	0,279	Valid
10	0,670	0,279	Valid

Berdasarkan perbandingan antara nilai r hitung dengan r table yang tersaji pada table diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variabel loyalitas pegawai (Y) adalah valid.

b. Uji Realiabilitas

Butir soal dikatakan reliable jika memiliki nilai croncbach alfa if item delected > 0,80. Berasarkan hasil output spss table item total statictics diketahui nilai cronbachs alfa if item delected variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 5.8 pengujian reliabilitas instrument budaya organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	39.54	18.567	.609	.846
X2	39.52	18.725	.667	.842
X3	39.50	19.078	.600	.847
X4	39.42	20.053	.365	.868
X5	39.73	18.867	.479	.860
X6	39.48	18.647	.676	.841
X7	39.56	19.899	.463	.858
X8	39.56	20.095	.518	.854
X9	39.52	18.294	.748	.835
X10	39.48	18.647	.676	.841

Sumber : Hasil olah data *SPSS For Windows versi 23*

Tabel 5.9 pengujian reliabilitas instrument loyalitas pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.81	20.002	.761	.893
Y2	39.69	21.551	.574	.904
Y3	39.69	19.747	.794	.891
Y4	39.87	20.707	.650	.900
Y5	39.87	21.766	.563	.905
Y6	39.75	19.956	.760	.893
Y7	39.58	21.386	.619	.902
Y8	39.81	21.178	.554	.906
Y9	39.71	20.484	.783	.893
Y10	39.96	19.253	.670	.901

Berdasarkan table output item-total statistics diketahui nilai cronbachs alfa if item deleted untuk seluruh butir soal variabel X dan Y >

0,80, Maka dapat disimpulkan bahwa butir soal untuk variabel Budaya Organisasi (X) dan Loyalitas Pegawai (Y) dinyatakan reliable

c. Uji normalitas

Tabel 5.10 pengujian normalitas kolmogrov-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34637060
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.095
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,035 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 5.11 pengujian Regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.754	3.043		1.234	.223
	Budaya Organisasi	.921	.069	.884	13.367	.000

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai constant (a) sebesar 3,754 sedangkan nilai budaya organisasi (b / koefisien regresi) sebesar 0,921 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,754 + 0,921x$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Konstanta sebesar 3,754 mengandung arti bahwa jika Budaya Organisasi (X) nilainya 0 maka Loyalitas (y) nilainya sebesar 3,754
- Koefisien regresi X sebesar 0,921 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai budaya organisasi, maka nilai loyalitas pegawai bertambah sebesar 0,921 Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi : dari table coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel loyalitas pegawai (Y).

3. Hasil uji koefisien determinasi

Tabel 5.12 pengujian koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.781	.777	2.370	1.687
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai					

Berdasarkan berdasarkan hasil analisis table 14 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 yang berarti bahwa pengaruh variabel x terhadap y sebesar 78% sedangkan sisanya 22% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Hasil uji koefisien korelasi

Tabel 5.13 pengujian koefisien korelasi

Correlations			
		BUDAYA ORGAN	LOYALITAS PEG
BUDAYA ORGAN	Pearson Correlation	1	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
LOYALITAS PEG	Pearson Correlation	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

Berdasarkan hasil output spss correlations nilai signifikansi hubungan budaya organisasi dengan loyalitas pegawai sebesar 0,000,

maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi dan loyalitas pegawai kemudian nilai person correlasi nya sebesar 0,884, berarti tingkat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan loyalitas pegawai termasuk kategori hubungannya sangat kuat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi

5. Hasil uji hipotesis

Tabel 5.14 pengujian hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.754	3.043		1.234	.223
	Budaya Organisasi	.921	.069	.884	13.367	.000

Berdasarkan tabel output spss coefficient diketahui nilai signifikansi variabel x adalah $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil output spss tabel coefficient diketahui nilai t hitung variabel budaya organisasi adalah sebesar 13,367. Karena nilai t hitung $13,367 > t \text{ table } 1,676$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai.

B. Pembahasan

Dari rumusan masalah yang diuraikan pada bab sebelumnya tentang bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros serta berdasarkan hasil analisis, maka budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap loyalitas pegawai (Y). berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang mengukur hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,884 karena berada pada interval koefisien korelasi yaitu 0,80 – 1,000 (sangat kuat) sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Sebagaimana kita fahami budaya organisasi dalam suatu lembaga baik itu berupa instansi pemerintahan maupun perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan, karena budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja. Budaya organisasi yang baik dan kondusif bagi suatu lembaga dapat meningkatkan loyalitas pegawai begitu pula sebaliknya budaya organisasi yang tidak kondusif akan menurunkan loyalitas pegawai. Suatu budaya organisasi dikatakan baik.

Melihat hasil dari pengujian hipotesis, dengan mendapatkan nilai t hitung sebesar 13,367 yang lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,676. Maka di putuskan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai yang di lakukan pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan dapat dibuktikan Berdasarkan hasil output spss correlations nilai signifikansi hubungan budaya organisasi dengan loyalitas pegawai sebesar 0,000, maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi dan loyalitas pegawai kemudian nilai person correlasi nya sebesar 0,884, berarti tingkat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan loyalitas pegawai termasuk kategori hubungannya sangat kuat Terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.
2. Berdasarkan hasil dari faktor penelitian penulis dari analisis data dan pembahasan yang disajikan atau di uraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros bahwa Sumber Daya Manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang secara terus menerus dibutuhkan oleh suatu instansi atau lembaga untuk mencapai suatu tujuan, Maka dari itu suatu lembaga harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di

organisasi dapat dikembangkan, pengaturan dan pengelolaan tersebut dapat dimulai dengan cara menegaskan kepada para pegawai bahwa dalam suatu lembaga ada sebuah aturan main yang harus dijunjung tinggi atau harus di patuhi oleh pegawai, aturan main itulah yang disebut sebagai budaya organisasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kelayakitan pegawai dalam suatu lembaga.

3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, yang mengukur hubungan Budaya Organisasi dengan Loyalitas Pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,884, karena berada pada interval koefisien korelasi 0,80 – 1,000 (sangat kuat).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa saran yang hendaknya dipertimbangkan, yaitu:

1. Diharapkan kepada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros dapat menjaga dan terus membangun Budaya Organisasi yang kuat di dalam instansi tersebut.
2. Diharapkan kepada seluruh pegawai dapat mengamati aktivitas kerjanya sebagai tenaga kerja dan dapat menghargai seluruh unsur pegawai yang berada di suatu instansi, dengan cara membekali diri dengan hal yang dikehendaki oleh instansi tempat pegawai itu bekerja. Demi meningkatkan loyalitas pegawai dan

3. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil, oleh penulis diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Loyalitas Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin, 2014, *Organisasi dan Prilaku Organisasi*, Jurnal Ni Made Rima Pranita,
- Alvionita Putri Demirayanti, 2012, *Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan* pada PT.Arthawenasakti Gemilang Malang
- Aput Ivan A, 2009. "*Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center*". Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badruddin, 2014, *Dasar-Dasar manajemen*. cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Boediono, 2009, *Teori Pertumbuhan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich M John, Konopaske Robert, T Matteson Michael, 2009. *Prilaku dan manajemen organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Ni Nyoman Dewi Pascarani, 2013, *loyalitas Pegawai dan Kinerja*, jurnal.
- Noor, Juliansyah, 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Ratna kusumawati, 2008, "*analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (study kasus pada RS.Roemani Semarang)*"
- Riska Pratiwi, 2012, "*Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai* pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Makassar"
- Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, 2016, *Faktor–Faktor Penentu Yang Mempengaruhi loyalitas pegawai*
- Rulli Nasrullah, 2014, *Komunikasi Antar Budaya Di Era Budaya Siber* Kencana Prenamedia, Jakarta.
- Siagian Sondang, 2013, "*manajemen sumber daya manusia*". Jakarta: bumi aksara

Sugiyono, 2010, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. cetakan ke enam ISBN, Alfabeta, bandung.

Sunyoto, Danang, 2013. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta : CAPS.

Syafitridiah Kusumawati, 2014, "*Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai* di kantor regional I badan kepegawaian Negara Yogyakarta