

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR  
PEMADAM KEBAKARAN  
KABUPATEN MAROS**

**ANDI NUR ALAMSYAH. HR  
NIM : 1661201216**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR  
PEMADAM KEBAKARAN  
KABUPATEN MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**ANDI NUR ALAMSYAH. HR  
NIM : 1661201216**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

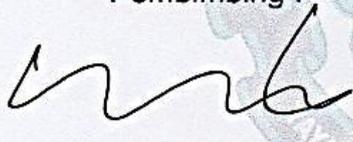
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR  
PEMADAM KEBAKARAN  
KABUPATEN MAROS**

Disusun dan diajukan oleh

**ANDI NUR ALAMSYAH. HR  
1661201216**

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

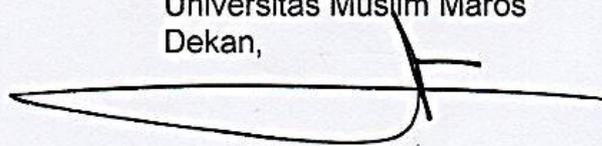
Pembimbing I

  
**Dr. Ir. Samsu G, S.E., M.M**

Pembimbing II

  
**Ummul Chair, S.E., M.M**

Maros, Agustus 2020  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,



**Dr. Dahlan, S.E., MM**  
NIP/NIDN.: 0931125807

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS  
PEGAWAI PADA KANTOR PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN  
MAROS**

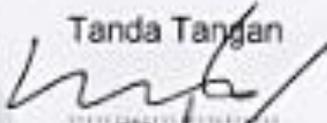
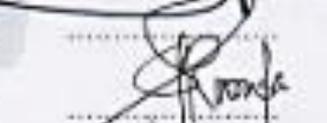
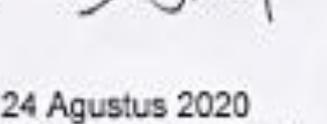
disusun oleh:

**ANDI NUR ALAMSYAH. HR**

1661201216

Telah diujikan dan diseminarkan  
pada tanggal 20 Agustus 2020

**TIM PENGUJI**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Ir. Samsu G, M.M.	Ketua	
Ummul Chair, S.E.,M.M.	Anggota	
Dr. Dahlan, S.E.,M.M.	Anggota	
Samawiah S.E.,M.Si.	Anggota	

Maros, 24 Agustus 2020  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan



Dr. Dahlan, S.E.,M.M.  
NIDN. 0931125807

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Nur Alamsyah. HR

NIM : 1661201216

Jurusan/Program studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN MAROS**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan didalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku (UU.No.22 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Maros 18 Agustus 2020

Yang menyatakan



**Andi Nur Alamsyah. HR**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### **ASSALAMUALAIKUM WARAHMATULLAHI WABARAKATU**

Syukur Alhamdulillah dengan segala kerendahan hati, puji syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT. karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini sebagai syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia akhirnya dapat dirampungkan Shalawat dan salam penulis kirimkan atas junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam.

Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pemadam Kabupaten Maros”** diajukan sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tuaku tercinta kepada Ayahanda Andi Haris dan Ibunda almarhuma Ramlah dengan segala limpahan kasih sayang dan pengorbanan yang tak mampu penulis balas, selain memohon maaf atas kekhilafanku dan berdo'a semoga keikhlasan dan ketulusan ini dapat bernilai ibadah di sisi-Nya serta seluruh keluargaku yang saya cintai. Dalam penyusunan skripsi ini berbagai cobaan maupun kesulitan rintangan dan hambatan yang penulis temui sejak dari awal pembuatan skripsi hingga menjelang penyelesaiannya tetapi dapat teratasi berkat

prinsip yang disadari penulis, dan mendapat banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan penghargaan atas segala apresiasi yang telah disumbangkan kepada penulis erta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
2. Dr. Dahlan, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
3. Wakil Dekan I, II, dan III, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muslim Maros.
4. Nurlaela, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Bapak Dr. Ir. Samsu G, S.E., M.M selaku Pembimbing I. Terima kasih atas arahan serta masukan yang telah diberikan pada penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Ummul Chair, S.E., M.M selaku Pembimbing II. Terima kasih atas kesempatan waktu dan masukan serta kritik yang membangun untuk penulis demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Universitas Muslim Maros yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
8. Bapak Lotang, S.Sos., M.Si selaku Kepala Bidang Pemadam kebakaran Kabupaten Maros yang telah memberikan kesempatan dan

kepercayaan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

9. Teman-teman seperjuangan terkhusus SDM 1 dan teman sebimbangan terima kasih atas kebersamaannya.

Atas segala petunjuk bimbingan motivasi arahan dan kritikan serta bantuan morilnya maupun material sehingga penyusunan kripsi ini dapat terselenggarakan dengan waktunya, walaupun keberadaan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis sangat membutuhkan saran dan kritikan yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata semoga Allah SWT senangtiasa mencurahkan RahmatNya pada kita semua sekalian.

Maros, Agustus 2020  
Penulis

**Andi Nur Alamsyah. HR**  
NIM: 1661201 216

## ABSTRAK

**ANDI NUR ALAMSYAH. HR,** *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros. (dibimbing oleh Samsu G dan Ummul chair)*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros, hipotesis yang diajukan adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai di lakukan dengan mengolah data distribusi frekuensi yang bersumber dari skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros, hal ini dibuktikan bahwa budaya organisasi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien korelasi 0,926, hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,857 atau 85,7% dan hasil analisis uji t =18.655 dengan nilai sig = 0,000 < 0,10 (10%). Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (18.655>1.29582) maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima.

Kata kunci : Budaya organisasi dan loyalitas pegawai

## DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
A. Budaya Organisasi.....	5
B. Loyalitas Pegawai.....	9
C. Hubungan Antara Budaya organisasi Dengan Loyalitas.....	12
D. Penelitian Terdahulu.....	14
E. Kerangka Fikir.....	16
F. Hipotesis.....	17
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	18
B. Jenis dan Sumber Data.....	19
C. Teknik Pengumpulan Data.....	19
D. Populasi dan Sampel.....	20
E. Metode Analisis Data.....	21
F. Defenisi Operasional Variabel.....	24
<b>BAB IV. SEJARAH BERDIRINYA INSTANSI.....</b>	<b>25</b>
A. Sejarah Kantor.....	25
B. Struktur Organisasi.....	27
C. Visi dan Misi.....	28
D. Motto Pemadam.....	28

<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
A. Hasil Penelitian .....	29
B. Pembahasan .....	40
<b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>42</b>
A. Kesimpulan .....	42
B. Saran .....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>43</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

No.		Halaman
1.	Penelitian terdahulu .....	14
2.	Interpretasi korelasi.....	23
3.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	29
4.	Karakteristik responden berdasarkan jenis usia.....	30
5.	Karakteristik responden berdasarkan status pegawai .....	30
6.	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja .....	31
7.	Distribusi jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi .....	31
8.	Distribusi jawaban responden mengenai variabel loyalitas pegawai .....	33
9.	Hasil uji validitas budaya organisasi .....	35
10.	Hasil uji validitas loyalitas pegawai .....	35
11.	Uji reliabilitas variabel .....	36
12.	Analisis regresi sederhana .....	37
13.	Interpretasi korelasi.....	38
14.	Interpretasi koefisien korelasi .....	38
15.	Analisis koefisien determinasi.....	38
16.	Analisis uji hipotesis .....	39

## DAFTAR GAMBAR

No.		Halaman
1.	Kerangka Fikir.....	16
2.	Struktur Organisasi.....	27

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka bertingkah laku atau berperilaku untuk meleburkan sebuah perbedaan yang ada maka dibutuhkan budaya organisasi guna menjadikan sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya.

Berdasarkan apa yang terjadi di setiap organisasi bahwa pegawai merupakan kunci eksistensi dari lembaga atau instansi. Pegawai yang dimaksud adalah mereka yang memiliki kualitas sebagai sosok penggerak roda organisasi tidak cukup dengan kualitas saja, pegawai juga dituntut untuk memiliki loyalitas tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi pegawai memiliki rasa keterikatan yang besar terhadap instansi yang ditempatinya. Ketertarikan tersebut akan berdampak kepada peningkatan hasil kerja.

Loyalitas pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh instansi, karena dengan adanya loyalitas maka pegawai memiliki empati yang lebih terhadap instansi. Pegawai dengan loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerjasama dalam organisasi, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan peraturan organisasi.

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggungjawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Rendahnya loyalitas kerja pegawai akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan lembaga, seperti tidak adanya semangat kerja pegawai, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, dan disiplin kerja yang rendah. Instansi atau organisasi harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja.

Berdasarkan apa yang diamati pada objek penelitian, yakni di Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros (Damkar Maros) sebagai lembaga yang merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam membantu penanggulangan bencana kebakaran yang terjadi dalam lingkup daerah. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, gempa bumi, dan banjir.

Petugas pemadam kebakaran juga di tugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan orang bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang dan di tugaskan juga untuk melakukan sosialisasi, dan

pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanganinya. Unit khusus untuk Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros yang berekstensi sejak tahun 2011 lalu terdapat suatu permasalahan, yakni kurangnya kesadaran mengenai budaya kerja pegawai yang masih harus ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan pegawai sehari-hari dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku serta adanya pegawai yang keluar tanpa izin dan terlihat acuh dalam mengikuti peraturan yang berlaku di instansi tersebut.

Melihat dari masalah-masalah tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukannya upaya efektivitas kerja dalam usaha meningkatkan loyalitas pegawai berkaitan dengan permasalahan-permasalahan internal yang dihadapi di instansi itu.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan masalah penelitian yaitu Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna dan manfaat sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pihak peneliti sendiri, instansi pemerintah atau objek penelitian, dan pihak lainnya.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi tentang pentingnya persepsi budaya organisasi dan loyalitas pegawai dalam pemerintahan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi instansi pemerintahan**

Sebagai pengetahuan pentingnya budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi.

##### **b. Bagi peneliti**

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Budaya Organisasi**

#### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya, berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk di dalam organisasi tersebut. Budaya perusahaan dan budaya organisasi merupakan dua istilah yang sering kita temukan secara silih berganti. Jacques (Nimran, 2009: 120), budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai organisasi.

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Asang, 2012: 103). Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri dari atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang-orang dan nilai-nilai yang sama.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi. Budaya

yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pembelian modal, keuntungan, mutu, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Darmawan, 2013: 143). Jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku.

Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan. Edy Sutrisno (2011: 2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Riani, 2011: 109).

## **2. Karakteristik Budaya Organisasi**

O'Reily *et al* dalam Robbins (2008: 256) yang menyatakan karakteristikbudaya organisasi yakni:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- b. Perhatian pada hal-hal rinci
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi orang
- e. Orientasi tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

## **3. Fungsi Budaya Organisasi**

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robbins (Riani,2011: 8), sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang. .
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

#### **4. Dampak Budaya Organisasi**

Rivai dan Mulyadi (2012:375), budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi, yaitu:

- a. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
- b. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam masa mendatang.
- c. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.
- d. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

#### **5. Indikator Budaya Organisasi**

Umar (2008:78), mengemukakan yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

- a. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
- c. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.

- d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
- e. Dukungan atasan termasuk dalam komunikasi.
- f. Komitmen pegawai secara keseluruhan terhadap organisasi.
- g. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
- h. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

## **B. Loyalitas pegawai**

### **1. Pengertian Loyalitas Pegawai**

Rasimin (dalam Dewi, 2016) dapat dijelaskan sebagai sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu atau sebuah perusahaan atau organisasi, dengan penuh tanggung jawab dan selalu berperilaku baik. Menurut Meyer dan Harscovits dalam Oei (2010: 190), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Sudimin (2010 : 5), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Hasibuan (2012: 95), mengemukakan bahwa loyalitas pegawai adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari ronrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Soegandhi *et al*, 2013: 3)

Jadi, di sini loyalitas para pegawai bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi. Namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, setra dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

## **2. Aspek-Aspek Loyalitas**

Soegandhi (2013: 3), aspek-aspek loyalitas yang terdapat pada individu adalah sebagai berikut

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas dan manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan organisasi baik *internal* maupun *eksternal*.

- b. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
- e. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan. Organisasi 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 di luar gaji pokok.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai.**

Jusuf (2010: 65), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai sebagai berikut:

- a. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada pegawai.
- b. Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
- c. Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh pegawai.

### **C. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Pegawai**

Edy Sutrisno (2011: 2) budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Ketika seseorang diterima sebagai karyawan, maka dia akan mengalami suatu proses sosialisasi sehingga dapat memahami bagaimana harus berperilaku diperusahaan tempat dia bekerja. Namun

bila karyawan baru ternyata merasa tidak cocok dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi maka dia bisa saja mengundurkan diri.

Proses sosialisasi budaya organisasi akan menyaring karyawan yang menerima nilai-nilai budaya organisasi sehingga mereka merasakan keterikatan dan nyaman dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat merupakan budaya organisasi yang dianut sebagian besar anggota organisasi, selain ada sub budaya yang bisa saja muncul dalam suatu organisasi, dengan demikian budaya yang kuat menciptakan loyalitas bagi para karyawan mengingat telah terjadi kesamaan nilai-nilai dan pemahaman tentang pola perilaku dalam perusahaan.

Hasibuan (2012:95), loyalitas pegawai merupakan kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar perusahaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Riani, 2011: 109)

Teori yang telah terpaparkan di atas 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 kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk membela dan menjaga perusahaan dimana mereka bekerja, maka hubungan antara kedua variabel tersebut adalah bahwa budaya organisasi dan loyalitas mempunyai keterkaitan yang sama, keduanya dipastikan ada di dalam sebuah organisasi yang telah terbentuk.

#### D. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Riska Pratiwi (2012)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan lelang Makassar	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32% dan 68% dipengaruhi variabel lain.
2	Evawati (2013)	Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas perawat bagian anak Rumah sakit Umum Daerah	Regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap

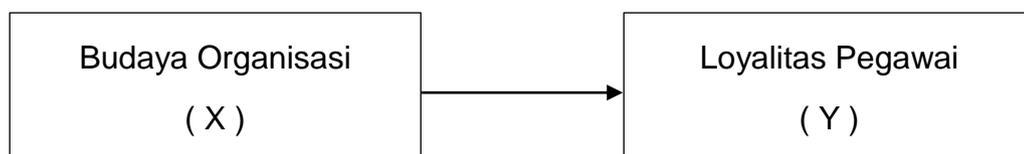
No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Tangerang		loyalitas perawat bagian anak Rumah sakit Umum Daerah Tangerang
3	Dian Mulyani (2013)	Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Indo Perdana Jaya sakti Tangerang	Deskriptif Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada PT. Indo Perdana Jaya sakti Tangerang
4	Ardiansyah (2017)	Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekan Baru)	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				Indonesia KCU Pekan Baru.

### E. Kerangka Pikir

Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk mengkaji masalah loyalitas pegawai di tinjau dari budaya organisasi. Dalam organisasi tersebut memiliki susunan sistem yang juga berbeda. Sedangkan untuk loyalitas sendiri merupakan sebuah sikap dari para pegawai untuk lembaga mereka bekerja. Mereka mampu dan bersedia mentaati segala peraturandan manajemen dari perusahaan.

Asumsi dasarnya bahwa setiap orang mempunyai cara untuk menilai budaya organisasi yang mereka tangkap dan loyalitas akan terwujud ketika pegawai dapat menerima setiap budaya yang terdapat pada setiap lingkungan tempatnya bekerja. Dengan kata lain mempengaruhi tingkat loyalitas pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian yang perlu di buktikan ke arah empiris. Berdasarkan kajian teori, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: diduga budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan pada kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros yang bertempat Jl. Asoka No. 1 Maros. Waktu yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah selama 6 bulan yaitu bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

##### **a. Data Kualitatif**

Adalah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang nantinya di sebarakan penulis kepada sejumlah pegawai.

##### **b. Data Kuantitatif**

Adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data yang diperoleh adalah hasil dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

#### **2. Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Adalah data yang diperoleh dengan cara pengamatan langsung dari Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros berupa hasil pengamatan setempat dan wawancara langsung pada pimpinan maupun pada pegawai yang bersangkutan.

b. Data Sekunder

Adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

**C. Teknik pengumpulan Data**

Pengumpulan data sangatlah penting karena berkaitan dengan ketersediaan data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan pada penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode

a. Wawancara

Adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh peneliti/pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

b. Observasi

Adalah pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek penelitian dengan menggunakan semua alat indra

c. Kepustakaan

Adalah dokumen-dokumen yang mendukung tentang pelaksanaan penelitian, biasanya berasal dari perusahaan atau objek penelitian atau berasal dari buku-buku referensi pendukung penelitian.

d. Kuesioner

Adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk pernyataan, penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Sugiyono (2014:80), populasi adalah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulannya. Sedangkan Arikunto (2010:173) mengemukakan populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros tahun 2020 yang berjumlah 148 orang, terdiri dari 131 orang non PNS/ASN dan 17 orang lainnya sudah menjadi ASN.

### **2. Sampel**

Arikunto (2010:174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan jumlah dan karakteristik pada suatu populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat persentase toleransi ketidak telitian 10%.

Dalam penelitian ini akan digunakan nilai e = 10%, artinya tingkat toleransi untuk ketidak telitian sebesar 10% atau tingkat kepercayaan

yang diharapkan dari penelitian adalah sebesar 90%.

$$n = \frac{148}{1 + 148(10\%)^2}$$

$$n = \frac{148}{2.48}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 orang.

## **E. Metode Analisis Data**

Metode analisis atau analisis data adalah proses yang merinci usaha formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis. Adapun metode analisis yang diangkat penulis untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang diajukan yaitu:

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum melakukan uji regresi sederhana lebih jauh, terlebih dahulu dilakukan uji kuesioner untuk memastikan data kuesioner yang telah dikumpulkan bersifat valid (benar/tepat) dan reliable (dapat diandalkan), Arikunto, (2013:38) uji kuesioner terbagi atas dua yaitu uji validitas dan reliabilitas. Maka dari itu, penulis akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

a. Uji validitas merupakan ukuran menunjukkan tingkat kevalidan dan kesalahan suatu instrumen (Arikunto, 2006 : 168). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai nilai validitas yang tinggi, namun

sebaliknya, instrumen yang kurang valid, nilai validitas rendah. Suatu variabel dikatakan valid jika memberikan nilai  $> 0.60$ .

- b. Uji reliabilitas istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data (Arikunto, 2006:18). Untuk menguji pengukuran variabel penelitian digunakan pengujian *Cronbach Alpha*. Sebuah instrumen dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

## 2. Analisis Regresi Sederhana

Sugiyono (2009:261), analisis regresi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap loyalitas pegawai sebagai variabel dependen. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Budaya Organisasi

Y = Loyalitas Pegawai

## 3. Analisis Korelasi ( r )

Analisis ini mengukur derajat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 2. Interpretasi korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,009 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Lemah atau sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:216)

#### 4. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau sumbangsi budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.

#### 5. Uji t (uji hipotesis)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikan variabel independen secara individu terhadap variabel dependennya.

Kriteria Pengujian

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti hipotesis diterima yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti hipotesis ditolak yang artinya variabel independen tersebut secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 6. Pengukuran Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini pengukuran instrumen penelitian penulis

menggunakan skala *Likert* dalam kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian responden loyalitas pegawai ditinjau dari budaya organisasi dengan menggunakan skala *Likert*, dengan tingkatan sebagai berikut :

- a. Jawaban “sangat Setuju” diberi bobot 5
- b. Jawaban “Setuju” diberi bobot 4
- c. Jawaban “Ragu-Ragu” diberi bobot 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju” diberi bobot 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak setuju” diberi bobot 1

#### **F. Definisi Operasional Variabel**

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai yang terdapat dalam suatu organisasi dan sekaligus karakteristik organisasi yang membedakan dengan organisasi yang lainnya. Adapun indikator dari budaya organisasi adalah keleluasaan kerja, toleransi organisasi, kejelasan tentang saran, upaya organisasi, dukungan atasan, dan komitmen pegawai.

Loyalitas pegawai dapat didefinisikan sebagai kesetiaan seorang pegawai kepada organisasi/instansi yang di tempatnya. Indikator dari loyalitas pegawai adalah taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja keras, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

## **BAB IV SEJARAH BERDIRINYA INSTANSI**

### **A. Sejarah Kantor**

Unit Pelayanan Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros berdasarkan peraturan Bupati tahun 2010 tentang organisasi dan tata kerja Unit Pelayanan Teknis Pemadam Kebakaran pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Maros maka perlu dibentuk yang namanya Pemadam Kebakaran.

Awal terbentuknya Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros masih di bawah naungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Maros. Lambat laun Pemadam Kebakaran memiliki anggaran dan kantor sendiri yang bersifat teknis (lapangan).

UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros yang di rintis oleh Suyuti, S. Sos. Sulaeman, S.E dan Juriatno satari. Tahun berdirinya UPT Pemadam Kebakaran di Kabupaten maros itu sendiri ialah pada tahun 2011 dan masih minim kendaraan operasional lapangan. Jumlah kendaraan awalnya masih 2 unit armada yakni 1 armada penembak dan 1 unit armada *Supply*.

Semakin bertambahnya usia. Pemadam Kebakaran Kabupate Maros berusaha terus untuk meningkatkan pelayanannya. Hal tersebut terwujud dengan melakukan penambahan alat pemadam dan peningkatan kru atau anggota dilihat dari jumlah dan mutu ditiap tahunnya. Sehingga pada tahun 2015 jumlah armada mencapai 11 unit dan jumlah anggotanya 131 orang personil.

Melihat jumlah alat dan jumlah personil yang tiap tahunnya meningkat, maka Pemadam Kebakaran kemudian mencoba lebih dekat kepada masyarakat melalui pembentukan posko pemadam yang di tempatkan di Kecamatan yang ada di Maros. Sementara ini posko Pemadam Kebakaran berjumlah 4 posko (sektor) diantaranya:

1. Sektor 1 : Area penanggulangan bencana kebakaran pada Kecamatan Tanralili, Tompo Bulu dan Moncongloe.
2. Sektor 2 : Area penanggulangan bencana kebakaran pada Kecamatan Mallawa, Camba dan Cenrana.
3. Sektor 3 : Area penanggulangan bencana kebakaran pada Kecamatan Bantimurung dan Simbang.
4. Sektor 4 : Area penanggulangan bencana kebakaran pada Kecamatan Bontoa dan lau.

Khususnya Kecamatan Turikale, Maros Baru, Mandai dan Marusu langsung diambil alih atau ditangani oleh Markas Komando Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.

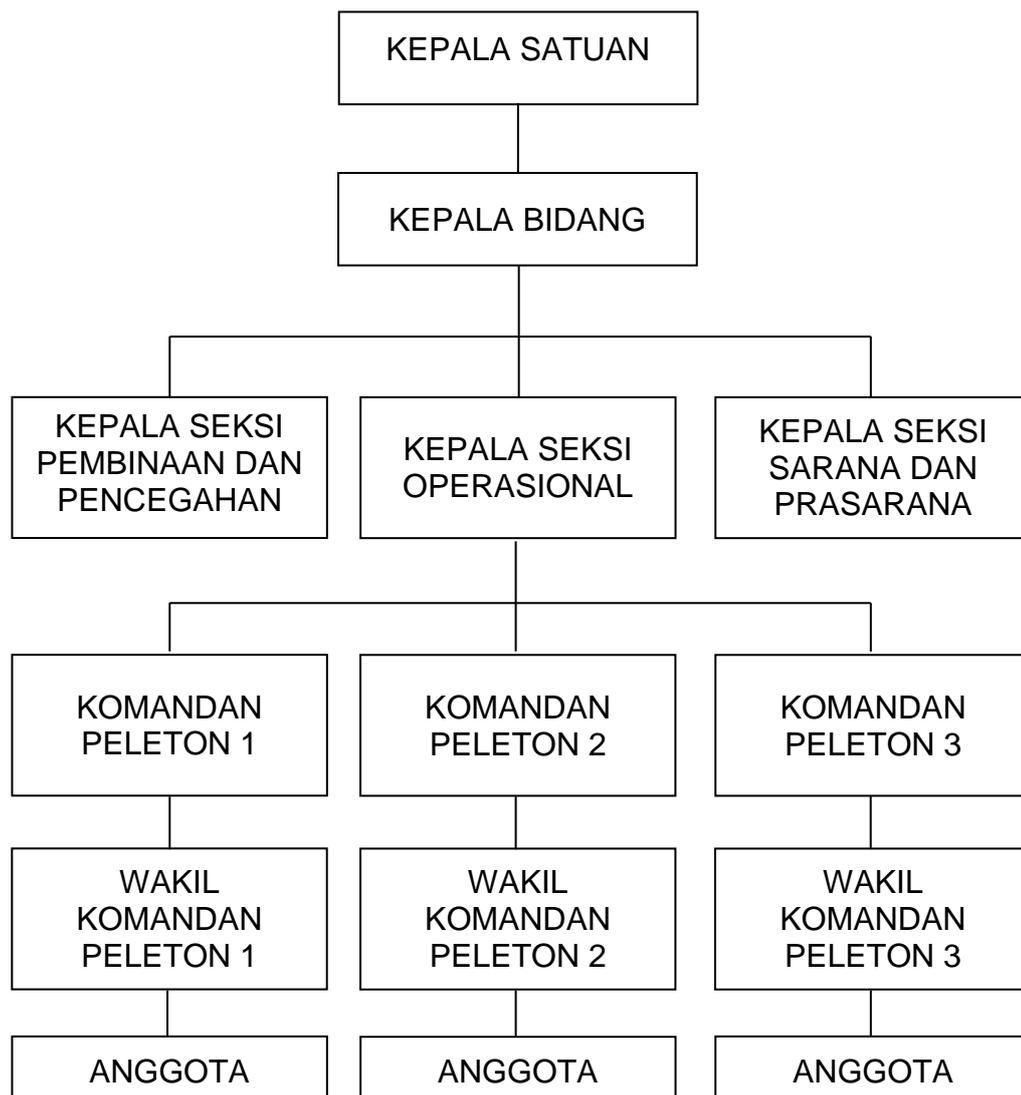
Tahun 2017 Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros tidak dinaungi lagi oleh Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan bergabung dengan Satuan Polisi Pamong Paraja Kabupaten Maros.

Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros sangat strategis karena berada tepat di sisi kiri Kantor Bupati Maros yakni Jl. Asoka No.1 dan pada tahun 2017 Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros telah memiliki 32 tim elit yang disebut Tim Divisi Resceu yang dimana

anggotanya tidak hanya dilatih untuk memadamkan api mereka juga dilatih dalam hal penyelamatan korban seperti pada saat terjadi *Road Traffic Accident* atau kecelakaan lalu lintas yang menyebabkan korban terhimpit dalam kendaraan, pengevakuasian sarang tawon, penyelamatan percobaan bunuh diri, dan lain-lain sebagainya yang berhubungan dengan penyelamatan dan pertolongan.

## B. Struktur Organisasi

Gambar 2. Struktur organisasi



### **C. Visi dan Misi**

Visi dari pemadam kebakaran ialah tersenggaranya perlindungan kepada masyarakat dari ancaman budaya kebakaran melalui terciptanya system pencegahan dan penanggulangan bencana kebakaran yang handal.

Misi pemadam kebakaran adalah mewujudkan visi menyelamatkan jiwa dan harta benda dilaksanakan melalui tugas pokok dan fungsi satuan tugas pemadam kebakaran yang disebut sebagai Panca Dharma Kebakaran yaitu:

1. Pencegahan dan pengendalian kebakaran
2. Pemadaman kebakaran
3. Penyelamatan
4. Pemberdayaan masyarakat
5. Penanganan bahan berbahaya

### **D. Motto Pemadam**

“Pantang Pulang Sebelum Api Padam”

Pantang pulang sebelum api padam itulah motto yang membakar semangat para petarung api dan tidak hanya sekedar motto melainkan sebuah etos kerja yang memotivasi para petarung api ini untuk lebih semangat bekerja pada saat terjadi kebakaran yang sering disebut jaya 65 dalam sandi kepemadaman.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk memperoleh gambaran tentang budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner. Total kuesioner yang disebar untuk penelitian ini sebanyak 60. Kuesioner yang kembali setelah penyebaran kuesioner sebanyak 60 dan kuesioner jumlah yang dapat diolah dengan menggunakan *SPSS Versi 22* untuk penelitian ini berjumlah 60.

#### **1. Karakteristik Responden**

Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros memiliki karakteristik responden yang meliputi hasil penyebaran kuesioner, jenis kelamin, usia, status pegawai, dan lama bekerja.

##### **a. Jenis kelamin**

Distribusi responden berdasarkan berdasarkan jenis kelamin pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok responden laki-laki dan responden wanita dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
Laki – Laki	54	90%
Wanita	6	10%
Jumlah	60	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki > dari responden berjenis kelamin wanita.

b. Usia

Distribusi responden berdasarkan usia pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros yang dijadikan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan jenis usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase Usia%</b>
19 - 28	48	80%
29 - 38	9	15%
39 - 48	3	5%
≥ 50	0	0%
Jumlah	60	100%

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa responden pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros lebih dominan pegawai yang tergolong muda.

c. Status pegawai

Distribusi responden berdasarkan status pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros yang dijadikan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan status pegawai

<b>Status Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
Pegawai Tetap	12	20%
Pegawai Honorer	48	80%
Jumlah	60	100%

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa responden yang berstatus pegawai tetap < dari responden yang berstatus pegawai honorer pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.

## d. Lama bekerja

Deskriptif masa kerja responden pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase %
< 4 tahun	4	6,67 %
4 – 6 tahun	17	28,33 %
6 - 7 tahun	19	31,67 %
> 7 tahun	20	33,33 %
Jumlah	60	100 %

Berdasarkan tabel di atas ini menunjukkan bahwa responden bekerja < 4 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 6,67%, 4 - 6 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 28,33%, 6 - 7 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 31,67%, > 7 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 33,33%.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Budaya organisasi

Distribusi jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi

Item	SS 5		S 4		RR 3		TS 2		STS 1		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	55	26	43,3	1	1,7	-	-	-	-	60	100
2	23	38,5	35	58,3	2	3,3	-	-	-	-	60	100
3	38	63,3	22	36,7	-	-	-	-	-	-	60	100
4	30	50	27	45	3	5	-	-	-	-	60	100
5	38	63,3	22	36,7	-	-	-	-	-	-	60	100
6	30	50	27	45	3	5	-	-	-	-	60	100

1) Saya diberi keleluasaan bekerja saat terjadi kebakaran.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang atau 55%. Pernyataan setuju sebanyak 26 orang atau 43,3%, dan untuk pernyataan cukup setuju sebanyak 1 orang atau 1,7%.

- 2) Saya menghargai tindakan rekan kerja saat terjadi kebakaran.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 58,3%, untuk pernyataan setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%.

- 3) Saya paham dan mengerti visi misi Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang atau 63,3%, untuk pernyataan setuju sebanyak 22 orang atau 36,7%.

- 4) Saya harus terbuka dan saling menghargai.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang atau 50%, untuk pernyataan setuju sebanyak 27 orang atau 45%, untuk pernyataan cukup setuju sebanyak 5 orang atau 5%.

- 5) Saya sadar bahwa dengan menciptakan iklim yang kondusif mampu meningkatkan kekeluargaan.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang atau 63,3%, untuk pernyataan setuju sebanyak 22 orang atau 36,7%.

6) Saya mengikuti standar operasional kerja saat terjadi kebakaran.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang atau 50%, untuk pernyataan setuju sebanyak 27 orang atau 45%, untuk pernyataan ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 5%.

b. Loyalitas pegawai

Distribusi jawaban responden mengenai variabel loyalitas pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Loyalitas Pegawai

Item	SS 5		S 4		RR 3		TS 2		STS 1		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	58,33	24	40	1	1,67	-	-	-	-	60	100
2	23	38,33	34	56,67	3	5	-	-	-	-	60	100
3	35	58,33	25	41,67	-	-	-	-	-	-	60	100
4	32	53,33	27	45	1	1,67	-	-	-	-	60	100
5	31	51,67	28	46,67	1	1,67	-	-	-	-	60	100
6	28	46,67	29	48,33	3	5	-	-	-	-	60	100

1) Saya taat terhadap aturan yang berlaku di instansi ini.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang atau 58,33%, Untuk pernyataan setuju sebanyak 24 orang atau 40% ,dan pernyataan ragu-ragu 1 orang atau 1,67%.

2) Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 38,33%, untuk pernyataan setuju sebanyak

34 orang atau 56,67%, dan untuk pernyataan ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 5%.

- 3) Saya selalu bekerjasama saat terjadi kebakaran.

Berdasarkan pernyataan di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang atau 58,33%, untuk pernyataan setuju sebanyak 25 orang atau 41,67%.

- 4) Saya menjaga barang inventaris kantor dengan baik.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang atau 53,33%, untuk pernyataan setuju sebanyak 27 orang atau 45%, dan untuk pernyataan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 1,67%.

- 5) Saya menjalin tali silaturahmi dengan baik dengan rekan kerja.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang atau 51,67%, untuk pernyataan setuju sebanyak 28 orang atau 46,67%, untuk pernyataan ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 1,67%.

- 6) Saya menyukai profesi sebagai pemadam kebakaran

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 46,67%, untuk pernyataan setuju sebanyak 29 orang atau 48,33%, untuk pernyataan ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 5%.

### 3. Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel nilainya positif maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf 10%), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil uji validitas budaya organisasi

Variabel	Item	R Hitung	Tingkat Kevalidan	Keterangan
Budaya Organisasi ( X )	1	0,617	0,60	Valid
	2	0,619	0,60	Valid
	3	0,776	0,60	Valid
	4	0,625	0,60	Valid
	5	0,776	0,60	Valid
	6	0,714	0,60	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas nilai tingkat kevalidan (0,60). Data hasil pengujian validitas diketahui seluruh item pernyataan variabel budaya organisasi dengan nilai terendah 0,617 dan nilai tertinggi 0,776, dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel di atas dinyatakan dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel budaya organisasi dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil uji validitas loyalitas pegawai

Variabel	Item	R Hitung	Tingkat Kevalidan	Keterangan
Loyalitas Pegawai ( Y )	1	0,696	0,60	Valid
	2	0,645	0,60	Valid
	3	0,635	0,60	Valid
	4	0,628	0,60	Valid
	5	0,641	0,60	Valid
	6	0,684	0,60	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas nilai tingkat kevalidan (0,60). Data hasil pengujian validitas diketahui seluruh item pernyataan variabel loyalitas pegawai dengan nilai terendah 0,628 dan nilai tertinggi 0,696, dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel loyalitas pegawai dalam penelitian ini.

#### b. Uji reliabilitas

*Cronbach Alpha* lebih besar dari *r* tabel ( *Cronbach Alpha* > 0.254), hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,773	Reliabel
Loyalitas Pegawai	0,733	Reliabel

Sumber, Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).

## 4. Uji Hipotesis

### a. Analisis regresi sederhana

Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22. Hasil olah program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Analisis regresi sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.190	.241		.790	.433
	BUDAYA ORGANISASI	.952	.051	.926	18.655	.000

Sumber, Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel analisis regresi sederhana tersebut, maka dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *Standardized coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y=0.190+0.952X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Konstanta (a) persamaan di atas sebesar 0.190. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika budaya organisasi variabel (x) konstanta atau (x) = 0, maka loyalitas pegawai variabel (Y) sebesar 0.190
- 2) Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.952. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap loyalitas pegawai 1%, maka loyalitas pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar nilai 0.952.

#### b. Analisis koefisien korelasi

Hasil analisis Interpretasi Korelasi dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS Versi 22* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Interpretasi korelasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.855	.181

Sumber, Hasil Olah Program SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.926. Sehingga dapat dinyatakan bahwa keeratan hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel loyalitas pegawai yang berada pada kategori sangat kuat. Sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien pada tabel berikut.

Tabel 14. Interpretasi koefisien korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,009 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Lemah atau sedang
0,60 - 0,799	Kuat
<b>0,80 - 1,000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber, Sugiyono (2010:216)

#### c. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 16. Analisis Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.190	.241		.790	.433
	BUDAYA ORGANISASI	.952	.051	.926	18.655	.000

Sumber, Data dari SPSS Versi 22

Hasil analisis uji t sebagai berikut

#### 1) Variabel Budaya Organisasi

Hasil nilai t-hitung pada variabel budaya organisasi adalah 18.655 lebih besar dari t-tabel 1.29582 dengan tingkat signifikan 0.000 karena

$18.655 \geq 1.29582$  maka hipotesis diterima, kemudian tingkat signifikan  $0.000 \leq 0.10$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.

## 2) Pengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai

Nilai t-hitung pada variabel budaya organisasi adalah 18.655 dengan tingkat signifikan 0.000 karena  $18.655 \geq 1.29582$  dan  $0.000 \leq 0.10$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam kabupaten Maros.

## d. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Analisis koefisien determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.855	.181

Sumber, Data dari SPSS Versi 22

Hasil perhitungan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*r square*) yang diperoleh sebesar 0.857 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 85,7% budaya organisasi memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros dan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Melihat rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil analisis, maka budaya organisasi sebagai variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai sebagai variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang mengukur hubungan antara budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu 0.926 karena berada pada interval koefisien korelasi yaitu 0.80-1.000 (sangat kuat) sesuai dengan pedoman interpretasi menurut Sugiyono (2010: 216).

Dalam suatu lembaga baik itu berupa pemerintahan maupun perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan karena budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja, maka kondisi kerja yang baik dan kondusif bagi suatu lembaga dapat meningkatkan loyalitas pegawai begitu pula sebaliknya kondisi kerja yang tidak kondusif akan menurunkan loyalitas pegawai.

Melihat hasil dari pengujian hipotesis dengan mendapatkan nilai t-hitung sebesar 18.655 yang lebih besar dari nilai t-tabel yakni 1.29582. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros

Terkait penelitian yang menggunakan variabel budaya organisasi dan loyalitas pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2013) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang, dalam penelitiannya Evawati mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap loyalitas perawat. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perolehan taraf signifikan sebesar  $0.000 < 0.10$ .

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros merupakan instansi pemerintahan di bidang pelayanan masyarakat di daerah Kabupaten Maros. Sesuai dengan tujuan penelitian dalam penyusunan skripsi ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros. Hasil dari penelitian dan pembahasan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2013) dimana penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap loyalitas perawat.

### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, maka disarankan :

1. Diharapkan kepada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros agar dapat membangun budaya organisasi yang kuat agar terwujudnya loyalitas yang tinggi bagi semua pegawainya.
2. Penelitian ini masih terbatas pada variabel budaya organisasi dan loyalitas pegawai, diharapkan pada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor - faktor lain yang mempengaruhi loyalitas pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, 2017, *Pengaruh dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru)*. Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi. Revisi, PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Asang, Sulaiman. 2012. *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya: Brillan Internasional.
- Darmawan, Made Wahyu. 2013. *Jurnal Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai*. Diakses pada tanggal 3 Maret 2016
- Dewi, Indah M. (2016). *“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Banteng Pekanbaru”*. (Diakses pada :12 Januari 2016).
- Evawati (2013) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang*. Program Studi Manajemen – Strata 1. Universitas Mercu Buana Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Mulyani, Dian, 2013 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indo Perdana Jaya Sakti Tangerang*. Program Studi Manajemen – Strata 1. Universitas Mercu Buana Jakarta
- Nimran,umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Riani, Asri Laksmi, (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graham Ilmu
- Riska Pratiwi, 2012, *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar”*

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins SP. 2008. *Organizational Behaviour. Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_, dan Coulter, Mary. (2010) *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1.Nomor1. program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Sudimin, Theo. 2003, Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Manajemen & Usahawan Indonesia*, 32(11). 3-8.
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke enam ISBN, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Umar Husein. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

### Pengantar

Bersama kuesioner ini saya mahasiswa, peneliti Universitas Muslim Maros mengucapkan salam dan terima kasih sebelumnya kepada Bapak/Ibu Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros atas kesediaannya menjawab pernyataan yang ada dibawah ini. Jawaban dari Bapak/Ibu akan selanjutnya diolah menjadi kajian dalam rangka menyusun sebuah karya ilmiah berupa skripsi berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.

Nama Peneliti : **ANDI NUR ALAMSYAH. HR**

NIM : **1661201 216**

### 1. Petunjuk Pengisian ;

Anda cukup memilih satu jawaban, kemudian centanglah jawaban Anda tersebut.

#### a. Jenis Kelamin :

1) Laki-laki

2) Perempuan

#### b. Usia :

1) 19-28 tahun

2) 29-38 tahun

3) 39-48 tahun

4)  $\geq$  50 tahun

#### c. Status Pegawai :

1) Pegawai Tetap

2) Pegawai Honorer

#### d. Lama bekerja di Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros.

1) < 4 tahun.

2) 4 - 6 tahun

3) 6 - 7 tahun

4) > 7 tahun

## 2. Keterangan Jawaban

Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.!

SS: Sangat Setuju 5	S: Setuju 4	RR: Ragu-Ragu 3	TS: Tidak Setuju 2	STS: Sangat Tidak Setuju 1
---------------------------	-------------------	-----------------------	--------------------------	----------------------------------

### A. Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya diberi keleluasaan bekerja saat terjadi kebakaran					
2	Saya menghargai tindakan rekan kerja saat terjadi kebakaran					
3	Saya paham dan mengerti visi dan misi Kantor Pemadam Kabupaten Maros					
4	Saya harus terbuka dan harus saling menghargai					
5	Saya sadar bahwa dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif mampu meningkatkan kekeluargaan					
6	Saya mengikuti standar operasional kerja saat terjadi kebakaran					

## B. Variabel Loyalitas Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya taat terhadap aturan yang berlaku di instansi ini					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik					
3	Saya menjaga barang inventaris kantor dengan baik					
4	Saya selalu bekerja sama saat terjadi kebakaran					
5	Saya menjalin tali silaturahmi dengan baik dengan rekan kerja					
6	Saya menyukai profesi sebagai pemadam kebakaran					

NO	LOYALITAS PEGAWAI						JUMLAH	RATA RATA
	1	2	3	4	5	6		
1	5	5	4	4	4	5	27	5
2	5	5	5	4	5	5	29	5
3	5	4	5	5	4	5	28	5
4	5	4	5	5	5	4	28	5
5	5	4	4	5	4	4	26	4
6	5	5	5	5	5	5	30	5
7	5	5	5	4	4	4	27	5
8	5	5	5	5	5	5	30	5
9	5	5	5	3	4	5	27	5
10	5	5	5	5	5	5	30	5
11	5	4	4	5	5	5	28	5
12	5	5	5	5	5	5	30	5
13	5	4	4	5	5	5	28	5
14	4	5	5	5	5	5	29	5
15	5	5	4	4	5	5	28	5
16	5	5	4	4	5	5	28	5
17	4	3	4	4	5	5	25	4
18	4	4	4	4	4	4	24	4
19	5	4	5	5	4	5	28	5
20	5	5	4	5	5	4	28	5
21	4	5	5	5	5	4	28	5
22	5	5	5	4	4	5	28	5
23	4	4	4	4	5	4	25	4
24	5	4	5	5	4	5	28	5
25	5	5	5	5	5	5	30	5
26	5	4	5	5	5	4	28	5
27	5	5	5	5	5	5	30	5
28	5	4	4	4	5	4	26	4
29	4	4	5	4	5	4	26	4
30	5	4	4	4	4	4	25	4
31	4	4	5	4	5	4	26	4
32	4	5	4	4	4	4	25	4
33	5	4	5	5	5	4	28	5
34	4	4	5	5	4	5	27	5
35	5	5	4	5	4	5	28	5
36	4	5	5	4	5	5	28	5
37	4	4	4	4	4	4	24	4
38	4	3	4	4	4	3	22	4
39	5	4	5	5	4	4	27	5

40	4	5	5	5	5	4	28	5
41	5	4	5	5	5	4	28	5
42	3	4	4	4	3	3	21	4
NO	LOYALITAS PEGAWAI						JUMLAH	RATA-RATA
	1	2	3	4	5	6		
43	4	4	4	4	4	4	24	4
44	4	4	4	4	4	5	25	4
45	5	4	5	5	5	4	28	5
46	4	4	5	5	4	5	27	5
47	4	4	4	4	4	4	24	4
48	5	4	5	5	5	4	28	5
49	4	4	4	4	4	4	24	4
50	4	4	5	4	4	4	25	4
51	4	4	4	4	4	4	24	4
52	5	5	5	5	5	5	30	5
53	5	4	5	5	5	4	28	5
54	5	4	5	5	5	4	28	5
55	4	4	5	5	4	5	27	5
56	5	5	4	5	4	5	28	5
57	4	5	5	4	5	5	28	5
58	4	4	4	4	4	4	24	4
59	4	3	4	4	4	3	22	4
60	5	4	5	5	4	4	27	5



38	4	3	4	4	4	3	22	4
39	5	4	4	4	5	5	28	5
40	5	4	5	5	5	4	28	5
	Budaya Organisasi						TOTAL	RATA5RATA
NO	1	2	3	4	5	6		
41	5	4	5	5	5	4	28	5
42	3	4	4	4	4	3	22	4
43	4	4	4	4	4	4	24	4
44	4	4	4	4	4	5	25	4
45	5	4	5	5	5	4	28	5
46	4	4	5	5	5	5	28	5
47	4	4	4	4	4	4	24	4
48	5	4	5	5	5	4	28	5
49	4	4	4	4	4	4	24	4
50	4	4	5	4	5	4	26	4
51	4	4	4	4	4	4	24	4
52	5	5	5	5	5	5	30	5
53	5	4	5	5	5	4	28	5
54	5	4	5	5	5	4	28	5
55	4	4	5	5	5	5	28	5
56	5	5	4	5	4	5	28	5
57	4	5	5	4	5	5	28	5
58	4	4	4	4	4	4	24	4
59	4	3	4	4	4	3	22	4
60	5	4	5	5	5	4	28	5

CORRELATIONS  
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 total  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations X

		Correlations						
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	total
p1	Pearson Correlation	1	.220	.308*	.403**	.308*	.298*	.617**
	Sig. (2-tailed)		.092	.017	.001	.017	.021	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p2	Pearson Correlation	.220	1	.236	.171	.236	.602**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.092		.070	.190	.070	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p3	Pearson Correlation	.308*	.236	1	.409**	1.000**	.346**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.017	.070		.001	.000	.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p4	Pearson Correlation	.403**	.171	.409**	1	.409**	.244	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.190	.001		.001	.061	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p5	Pearson Correlation	.308*	.236	1.000**	.409**	1	.346**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.017	.070	.000	.001		.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
p6	Pearson Correlation	.298*	.602**	.346**	.244	.346**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.007	.061	.007		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.617**	.619**	.776**	.625**	.776**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## Correlations Y

Correlations

		s1	s2	s3	s4	s5	s6	total
s1	Pearson Correlation	1	.315 <sup>*</sup>	.267 <sup>†</sup>	.441 <sup>**</sup>	.356 <sup>**</sup>	.368 <sup>**</sup>	.696 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.014	.039	.000	.005	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
s2	Pearson Correlation	.315 <sup>*</sup>	1	.258 <sup>†</sup>	.092	.276 <sup>†</sup>	.535 <sup>**</sup>	.645 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.014		.046	.485	.033	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
s3	Pearson Correlation	.267 <sup>†</sup>	.258 <sup>†</sup>	1	.439 <sup>**</sup>	.349 <sup>**</sup>	.255 <sup>†</sup>	.635 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.039	.046		.000	.006	.049	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
s4	Pearson Correlation	.441 <sup>**</sup>	.092	.439 <sup>**</sup>	1	.324 <sup>†</sup>	.218	.628 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.485	.000		.012	.094	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
s5	Pearson Correlation	.356 <sup>**</sup>	.276 <sup>†</sup>	.349 <sup>**</sup>	.324 <sup>†</sup>	1	.241	.641 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.005	.033	.006	.012		.064	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
s6	Pearson Correlation	.368 <sup>**</sup>	.535 <sup>**</sup>	.255 <sup>†</sup>	.218	.241	1	.684 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.049	.094	.064		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	.696 <sup>**</sup>	.645 <sup>**</sup>	.635 <sup>**</sup>	.628 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>	.684 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=MEANS.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.733	.734	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
s1	4.57	.533	60
s2	4.33	.572	60
s3	4.58	.497	60
s4	4.52	.537	60
s5	4.50	.537	60
s6	4.42	.591	60

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.486	4.333	4.583	.250	1.058	.009	6

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.92	4.586	2.142	6

```

RELIABILITY
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=MEANS.

```

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.778	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
p1	4.53	.536	60
p2	4.35	.547	60
p3	4.63	.486	60
p4	4.58	.497	60
p5	4.63	.486	60
p6	4.45	.594	60

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.531	4.350	4.633	.283	1.065	.013	6

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.18	4.661	2.159	6

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.190	.241	.790	.433	
	BUDAYA ORGANISASI	.952	.051	.926	18.655	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS PEGAWAI

**DISTRIBUSI NILAI r tabel SIGNIFIKANSI 5%  
dan 1%**



N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



# KARTU KONSUL BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

## PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

**NAMA MAHASISWA** : ANDI NUR ALAMSYAH. HR  
**NIM** : 1661201216  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SDM  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS  
PEGAWAI PADA KANTOR PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN  
MAROS  
**PEMBIMBING I** : Dr. Ir. SAMSU G, M.M  
**PEMBIMBING II** : UMMUL CHAIR, S.E., M.M

NO.	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1		Panduan Baca.	
2		lengkapi	
3		D. pustaka P. 188 Referensi	
4		Ace.	
5			
6			
7			
8			
9			
10		ke. Ujia.	

### Catatan :

- Dicitak oleh masing-masing mahasiswa pada karton HVS A4 warna biru langit
- Ditanda tangani oleh pembimbing setiap selesai melakukan bimbingan proposal
- Pembimbingan minimal 10 kali untuk 2 pembimbing

Mengetahui,  
Ketua Prodi S1 Manajemen

**Nurlaela, SE., M.M**  
NIDN 0921087301

# UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

## LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018

e-mail : lppmummamayimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511

Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : ~~1064~~/LPPM-UMMA/I/2020  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian**

Kepada yang terhormat :

**Kepala Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros**

Di -

Tempat

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2019/2020, maka kami mohon kiranya bapak/ibu dapat memberikan permohonan izin penelitian kepada mahasiswa tersebut dibawah ini pada lokasi sebagaimana tercantum dalam proposal yang terlampir.

Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu :

NAMA : **ANDI NUR ALAMSYAH. HR**  
NIM : 1661201216  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Lokasi Penelitian : Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros  
Judul Penelitian : Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Maros, 16 Januari 2020  
Ketua LPPM - UMMA,

**Dr. Hj. Suhartina R., M. Hum.**  
NIDN: 0914017001

**Tembusan Kepada Yth.:**

1. Biro Administrasi Akademik
2. Dekan FEB UMMA
3. Yang Bersangkutan
4. Perteinggal File,-



**PEMERINTAH KABUPATEN MAROS**  
**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN**

Jl. NasrunAmrullahKomp. Kantor Bupati Maros Prop.Sulsel, KodePos 90516  
Email : polpp@maroskab.go.id Website : www.maroskab.go.id

Maros, Agustus 2020

Nomor :  
Lapiran :  
Perihal : **Balasan Surat Penelitian**

Kepada  
Yth. **Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas  
Muslim Maros**  
di -  
Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LOTANG, S.Sos., M. Si  
NIP : 19680106 199401 1 002  
Pangkat/ Gol : Pembina/IV.a  
Jabatan : Kabid Damkar

Menerangkan Bahwa,

Nama : ANDI NUR ALAMSYAH, HR  
NIM : 1661201216  
Kampus : UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

Telah Kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada Instansi sesuai surat yang masuk sebagai syarat penyusunan proposal/skripsi dengan judul :

***“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai  
pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros”***

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

**KABID DAMKAR,**

**LOTANG, S.Sos., M. Si**

NIP. 19680106 199401 1 002

## RIWAYAT HIDUP



**ANDI NUR ALAMSYAH. HR**, Lahir di Maros pada tanggal 23 September 1993 dari pasangan Bapak Andi Haris dan Ibu almarhuma Ramlah. Bertempat tinggal di Dusun Patte'ne, Desa Minasa Baji, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros. Penulis menempuh pendidikan di Sekolah Dasar Inpres No.22 Alatengae dan tamat

pada tahun 2005, pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bantimurung dan tamat pada tahun 2008, kemudian pada tahun yang sama kembali melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bantimurung dan tamat pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di Universitas Muslim Maros dengan program studi Strata Satu (S1) dan terdaftar sebagai mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyelesaikan pendidikan dengan menyusun Skripsi yang Berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran kabupaten Maros.**