

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SULUT-GO KANTOR CABANG TOMOHON***IMPACT ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LOYALTY ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SULUT-GO TOMOHON BRANCH OFFICE*

Oleh:

**Gerald D. F. Lumingkewas<sup>1</sup>****Adolfin<sup>2</sup>****Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup> [geraldfrindy@gmail.com](mailto:geraldfrindy@gmail.com)<sup>2</sup> [adolfinap@yahoo.com](mailto:adolfinap@yahoo.com)<sup>3</sup> [yantjeuhing@yahoo.com](mailto:yantjeuhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Budaya organisasi, suatu aspek penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, begitu juga dengan loyalitas karyawan didalam perusahaan tersebut. Kedua aspek ini merupakan aspek penentu kinerja karyawan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam kemajuan perusahaan, aspek-aspek penentu harus memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh variabel budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi beserta sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengampilan sample yang digunakan adalah sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara awal dan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan loyalitas memiliki pengaruh simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hanya budaya organisasi yang memberi pengaruh parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas memberi pengaruh parsial positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon, sebaiknya meningkatkan budaya organisasi yang ada dan menjaga loyalitas karyawan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, loyalitas, kinerja karyawan

**Abstract:** Organizational culture, an important aspect in a company to achieve goals, as well as employee loyalty within the company. Both of these aspects are determinant aspects of employee performance. Given the importance of employee performance in the progress of the company, the determinant aspects must have a positive influence on employee performance. The purpose of this study was to measure the influence of organizational culture variables and loyalty on the performance of Bank Sulut-Go employees at the Tomohon Branch Office. This research is associative research. The population along with samples in this study amounted to 50 people. The technique used in the sample used is saturated sampling. The data used are primary and secondary data. The technique of collecting data through initial interviews and questionnaires distributed to respondents. The analysis technique used is the classic assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing, correlation coefficient test and test coefficient of determination. The results showed that organizational culture and loyalty had a significant positive simultaneous effect on employee performance, and only organizational culture gave a significant positive partial effect on employee performance, while loyalty gave a not significant positive partial influence on employee performance. Bank Sulut-Go Tomohon Branch Office, should improve the existing organizational culture and maintain employee loyalty because it can improve employee performance.

**Keywords:** organizational culture, loyalty, employee performance

## Latar Belakang

Perusahaan, adalah sebuah organisasi yang menghasilkan barang dan atau jasa untuk mendapatkan laba, Ebert dan Griffin (2018). Sebuah perusahaan tentunya ingin memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Masalah yang dihadapi perusahaan-perusahaan saat ini adalah tingkat kompetensi dan kesetiaan seseorang karyawan tidaklah seimbang. Karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus seringkali memiliki kesetiaan yang kurang terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki kesetiaan yang tinggi kadang memiliki kompetensi yang tidak cukup bagus bagi perusahaan. Untuk menanggulangi ketidakseimbangan antara kesetiaan dan kompetensi karyawan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan membuat sebuah budaya organisasi untuk menyeimbangkan dan menjaga kesetiaan dan kompetensi setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena perusahaan merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan laba maka tentunya perusahaan tersebut harus memiliki dan menerapkan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Manajemen yang baik artinya setiap unsur atau bagian dari perusahaan tersebut di manage sebaik mungkin sehingga dapat bekerja dengan atau beraktivitas secara efektif dan efisien sampai hasil dari setiap pekerjaan tersebut sangat optimal. Manajemen dalam suatu perusahaan merupakan salah satu bagian vital yang harus dijalankan dengan baik, mulai dari *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil budaya organisasi dan loyalitas sebagai variabel bebas untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga variabel yaitu, budaya organisasi, loyalitas dan kinerja karyawan. Maka akan diteliti apakah budaya organisasi dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara awal, peneliti mendapatkan kinerja karyawan yang ada di bank Sulut-Go kantor cabang tomohon statis, atau tidak memiliki peningkatan maupun penurunan. Kondisi statis seperti ini tidaklah bagus bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan karena perusahaan tidak bisa mengetahui kekurangan maupun kelebihan dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan bagian Umum, Loyalitas di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Sangat baik, dimana jika ada perubahan struktur dalam organisasi maupun jumlah karyawan yang ada bukan dikarenakan ada karyawan yang resign ataupun dipecat melainkan karena adanya rolling jabatan yang dilakukan perusahaan. Budaya Organisasi yang diterapkan di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon kurang lebih sama dengan Budaya Organisasi yang diterapkan di perusahaan lain dengan sedikit modifikasi untuk menyesuaikan dengan lingkungan dimana Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon berada. Dengan menggunakan budaya organisasi dan loyalitas sebagai variabel bebas, peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh dua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi diadopsi oleh para teoritis dari disiplin antropologi, oleh karena itu keragaman pengertian budaya pada disiplin antropologi juga akan berpengaruh terhadap keragaman pengertian budaya pada disiplin organisasi. Konsep budaya organisasi menjadi perhatian yang luar biasa pada tahun 1980an saat para sarjana mengeksplorasi bagaimana dan mengapa perusahaan Amerika gagal bersaing dengan perusahaan Jepang. Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. *Organizational behaviour (often abbreviated OB) is a field of study that investigates the impact that individuals, groups and structure have in behaviour within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization's effectiveness*, Robbins dan Judge (2011). *Organizational culture can be defined as a pattern of shared basic assumptions learned by a group as it solved its problem of external adaptation and internal integration, which has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members*

as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problem, Schein (2010). Darmawan (2013) mengatakan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Husein (2010), mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

### **Loyalitas**

Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berasal dari bahasa Perancis kuno *loial*. Menurut Oxford Dictionary, pengertian loyalitas adalah *the quality of being loyal* dimana loyal didefinisikan sebagai *giving or showing firm and constant support or allegiance to a person or institution*. Jika diartikan secara bebas, pengertian loyalitas menurut Oxford Dictionary adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Menurut Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Poerwopoespito dalam Mamesah, Kawet dan Lengkong (2016), menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito dalam Mamesah, Kawet dan Lengkong (2016), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

### **Kinerja Karyawan**

Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Ardana (2012), mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara berkesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin atau meningkat dari waktu ke waktu. Robbins dan Judge (2011), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2013), kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Gibson et al dalam Trang (2013), mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Soeprihanto dalam Trang (2013) juga mengemukakan kinerja atau prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara dalam Trang (2013), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Penelitian Terdahulu**

Trang (2013), mengemukakan dalam penelitiannya; Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan namun tidak signifikan. Budaya Organisasi signifikan artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

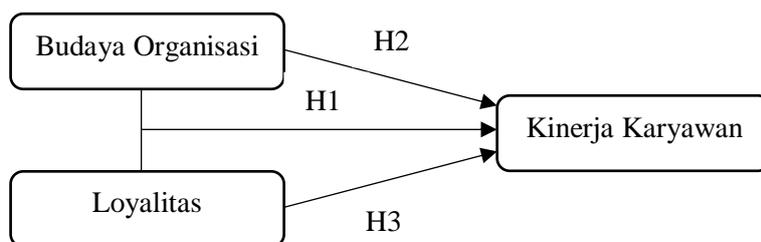
Karauwan, Lengkong dan Mintardjo (2015) di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan menunjukkan bahwa Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja secara parsial

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.

Aminati (2015), Hasil analisis regresi sederhana yaitu dilihat dari  $r$  square, Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 43% terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk WITEL Purwoketo dan sisanya yaitu sebesar 57% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Aryana dan Winoto (2017) dalam penelitian mereka mengemukakan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Etika Kerja pun berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Loyalitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pradana dan Nugrehi (2015), dalam penelitian mereka mengemukakan, kepuasan kerja, loyalitas dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif simultan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 74.9% sedangkan 25.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber: Hasil Olah Data, 2018*

### Hipotesis

H1: Budaya Organisasi dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawn Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank sulut-Go Kantor Cabang Tomohon.

H3: Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variable, dalam hal ini menguji pengaruh variable Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau yang biasa dikenal dengan total sampel atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono dalam Panggiki (2017).

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitain ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari responden, baik melalui kuesioner dan wawancara langsung. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui literatur, buku, dokumen, internet dan penelitian terdahulu.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara untuk mengumpulkan data awal dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan interval 5 = SS (Sangat Setuju), 4 = CS (Cukup Setuju), 3 = S (Setuju), 2 = KS (Kurang Setuju), 1 = TS (Tidak Setuju).

### Pengujian Instrumen Variabel

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, dengan menggunakan program Statistical Program for Sosial Sciences (SPSS) versi 20. Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, dan multikolinieritas.

#### Regresi Linear Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2010), bentuk umum dari regresi linear berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Loyalitas

β<sub>0</sub> = Konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien Regresi untuk variabel bebas.

#### Uji Hipotesis

Melalui uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat atau bisa disebut uji secara simultan. Dan uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

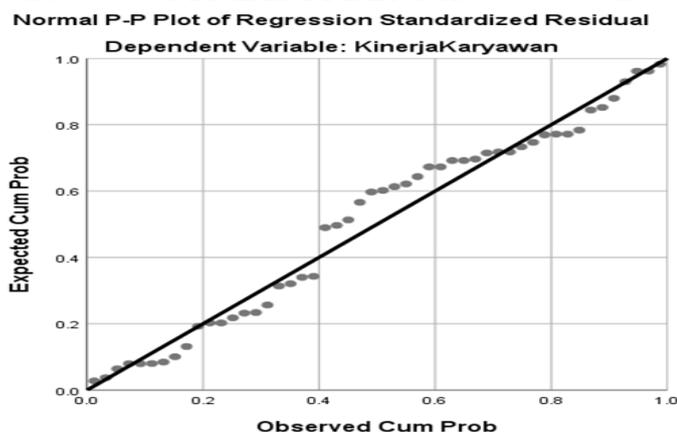
#### Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Ghazali dalam Panggiki (2017) analisis koefisien determinasi intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas



**Gambar 2. Kurva P-Plot**

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Dari kurva gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7.373	4.324		1.705	.095		
Budaya organisasi	.649	.095	.697	6.851	.000	.972	1.029
LoyalitasKaryawan	.117	.102	.117	1.147	.257	.972	1.029

a. *Dependent Variable: KinerjaKaryawan*

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Dari tabel 1 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini dan uji multikolinearitas terpenuhi.

### Pengujian Instrumen Variabel

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status	Cronbach's Alpha	Status
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1Q1	0.683	0.3210	Valid	0.919	Reliabel
	X1Q2	0.644	0.3210	Valid		
	X1Q3	0.849	0.3210	Valid		
	X1Q4	0.805	0.3210	Valid		
	X1Q5	0.819	0.3210	Valid		
	X1Q6	0.908	0.3210	Valid		
	X1Q7	0.880	0.3210	Valid		
	X1Q8	0.811	0.3210	Valid		
Loyalitas (X <sub>2</sub> )	X2Q1	0.613	0.3210	Valid	0.902	Reliabel
	X2Q2	0.653	0.3210	Valid		
	X2Q3	0.822	0.3210	Valid		
	X2Q4	0.744	0.3210	Valid		
	X2Q5	0.813	0.3210	Valid		
	X2Q6	0.884	0.3210	Valid		
	X2Q7	0.812	0.3210	Valid		
	X2Q8	0.838	0.3210	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	YQ1	0.654	0.3210	Valid	0.902	Reliabel
	YQ2	0.609	0.3210	Valid		
	YQ3	0.879	0.3210	Valid		
	YQ4	0.790	0.3210	Valid		
	YQ5	0.838	0.3210	Valid		
	YQ6	0.829	0.3210	Valid		
	YQ7	0.960	0.3210	Valid		
	YQ8	0.764	0.3210	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, menunjukkan bahwa semua item pada setiap. Variabel dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.3210$  dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 30 - 2 = 28$ . Maka dari itu, uji validitas dari seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid, karena lebih dari 0.3210. Tabel 2 juga menunjukkan nilai reliabilitas dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.919, nilai Cronbach's Alpha Loyalitas (X<sub>2</sub>) sebesar 0.902, dan untuk Kinerja Karyawan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.902. Masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0.6, hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Analisis Regresi Berganda****Tabel 3. Hasil Regresi Berganda**

Model	Coefficients					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	7.373	4.324		1.705	.095		
1 Budaya Organisasi	.649	.095	.697	6.851	.000	.972	1.029
Loyalitas	.117	.102	.102	1.147	.257	.972	1.029

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 7.373 - 0.649X_1 + 0.177X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 7.373.  $X_1=0, X_2=0 > Y=7.373$ . Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Budaya Organisasi dan Loyalitas secara Bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0), maka besarnya produktivitas karyawan yaitu 7.373 satuan.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0.649, artinya variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, jika Budaya Organisasi naik sebesar satu-satuan maka variable Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.649 satuan.
3. Koefisien regresi Loyalitas sebesar 0.117, artinya variable Loyalitas memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, jika Loyalitas naik sebesar satu-satuan maka variable Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.117 satuan.

**Uji Hipotesis****Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1003.187	2	501.593	26.170	.000 <sup>b</sup>
Residual	900.833	47	19.167		
Total	1904.020	49			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors (Constant), Budaya Organisasi, Loyalitas

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26.170 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 terlihat bahwa nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Budaya Organisasi dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon" diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji T**

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.373	4.324		1.705	.095
1 Budaya Organisasi	.649	.095	.697	6.851	.000
Loyalitas	.117	.102	.117	1.147	.257

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh masing-masing variabelnya (uji t) sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variable Budaya Organisasi sebesar  $6.851 > 2.009 t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  maka hipotesis yang menyatakan "Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon" diterima.

2. Nilai  $t_{hitung}$  variable Loyalitas sebesar  $1.147 < 2.009 t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0.257 > 0.05$  maka hipotesis yang menyatakan “Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon” ditolak.

### Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 6. Hasil Analisis R dan R<sup>2</sup>

Model Summary						
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic	
					R <sup>2</sup> Change	F Change
1	.726	.527	.507	4.37798	.527	26.170

Sumber: Hasil Olah Data 2018

Hasil Koefisien Korelasi berganda (R) sebesar 0.726. Hal ini menunjukkan hubungan yang dimiliki oleh Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon ada hubungan positif yang kuat.

Hasil Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.527. Hal ini menunjukkan bahwa variable Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Loyalitas sebesar 52.7% sementara sisanya 47.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon

Dari hasil penelitian yang didapatkan, bisa dilihat bahwa Budaya organisasi (X1) dan Loyalitas (X2) memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Hal ini berarti, dengan meningkatkan Budaya organisasi yang ada di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon dan juga meningkatkan Loyalitas yang ada pada para karyawan maka akan meningkat pula Kinerja para Karyawan. Pelaksanaan Budaya organisasi yang baik di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon serta tingginya Loyalitas yang ada memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Budaya organisasi dimana para karyawan diberikan kebebasan dalam melakukan tugasnya atau mereka tidak ditekan dalam pelaksanaan tugas memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja yang mereka hasilkan. Artinya, kebebasan yang diberikan tidak disalahgunakan oleh para karyawan melainkan dijadikan motivasi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik sehingga meningkatkan Kinerja yang mereka hasilkan. Hasil penelitian juga menunjukkan para Karyawan dan Menejer yang ada di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon memiliki Loyalitas yang baik dimana mereka bersedia untuk mengerjakan tugas mereka dengan sebaik mungkin, tidak lalai dalam mengikuti peraturan yang ada dan mau untuk menggunakan produk dan jasa yang disediakan oleh perusahaan. Hal-hal ini memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja yang dihasilkan para karyawan yang ada,

#### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan ditemukan bahwa Budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditempatkan di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Budaya organisasi yang diterapkan di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon berpengaruh positif sehingga jika Budaya organisasi yang ada ini ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan yang ada. Budaya organisasi yang memberikan kesempatan para karyawan untuk bebas mengemukakan pendapat mereka, membuat karyawan yang ada berpendapat dengan bebas sehingga bisa meningkatkan Kinerja mereka. Komunikasi yang baik antara para menejer dan para karyawan juga sangat baik, sehingga jika ada masalah yang terjadi segera bisa diselesaikan dengan secepatnya dan meningkatkan Kinerja yang ada. Berdasarkan hasil penelitian Budaya organisasi memiliki pengaruh parsial yang dominan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika dibandingkan dengan variable yang lain dalam penelitian ini, maka Budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan Budaya organisasi yang ada maka akan terjadi peningkatan yang signifikan dalam Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu, Trang (2013) dimana penelitiannya mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Budaya organisasi yang ada di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi utara terhadap Kinerja Karyawan yang ada di instansi tersebut,

### **Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon**

Dari hasil penelitian ini, didapati bahwa Loyalitas (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya tingkat Loyalitas dari karyawan yang ada mempengaruhi Kinerja yang ada di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Berdasarkan hasil penelitian ini, dilihat bahwa Loyalitas yang ada pada para Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon yaitu para Karyawan ikut serta dalam kegiatan aksidental perusahaan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja yang dihasilkan. Artinya, keikutsertaan karyawan dalam kegiatan-kegiatan aksidental tidak memberikan peningkatan ataupun pengurangan terhadap Kinerja mereka dalam perusahaan. Hasil Penelitian ini Loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, Loyalitas yang baik telah dilaksanak oleh para karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Aryana dan Winoto (2017) dimana variable Loyalitas memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Budaya organisasi (X1) dan Loyalitas (X2) memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ada di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Hal ini berarti, dengan meningkatkan Budaya organisasi yang ada di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon dan juga meningkatkan Loyalitas yang ada pada para karyawan maka akan meningkat pula Kinerja para Karyawan.
2. Budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditempatkan di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Berdasarkan hasil penelitian Budaya organisasi memiliki pengaruh parsial yang dominan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan Budaya organisasi yang ada maka akan terjadi peningkatan yang signifikan dalam Kinerja Karyawan.
3. Loyalitas (X2) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya tingkat Loyalitas dari karyawan yang ada tidak mempengaruhi secara signifikan Kinerja yang ada di Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon.

### **Saran**

**Bagi Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon**, Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah, oleh karena Budaya organisasi. Secara Simultan Budaya organisasi dan Loyalitas memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan memadukan Budaya organisasi yang baik dan peningkatan Loyalitas maka akan terjadi peningkatan yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Perusaha memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan meningkatkan Budaya organisasi yang ada pasti akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Loyalitas yang ada pada karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ditempatkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aminati, I. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Purwokerto). *e-Proceeding of Management: Vol.2, No.2* Agustus 2015 Hal. 1280-1287. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/> tanggal akses 3 Desember 2018.
- Ardana, I.K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Aryana, P. dan Winoto, H. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non-akademik Universitas XYZ). *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, VOL. 17, NO. 2, JULI – DESEMBER 2017*. Sumber: <https://ejournal.ukrida.ac.id> tanggal akses 4 Juni 2018.
- Darmawan, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Rosda, Bandung.
- Ebert, R.J., dan Griffin, R.W. 2018. *Business* (12<sup>th</sup> ed). Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press, Malang.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Husein, U. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Karauwan, R., Lengkong, V.P.K., dan Mintardjo, C. 2015 Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Emba. Vol. 3 No. 3* September 2015, Hal 1196-1207 <https://ejournal.unsrat.ac.id/> tanggal akses 4 juni 2018.
- Khaliq, I., dan Marnis. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ttepak Manajemen Bisnis Vol. VII No. 1* Januari 2015. <http://download.portalgaruda.org/> tanggal akses 29 November 2018.
- Mamesah, A.M.C., Kawet, L., dan Lengkong, V.P.K. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal Emba Vol 4 No. 3* September 2016, Hal. 600-611. Sumber <https://ejournal.unsrat.ac.id/> tanggal akses 4 Juni 2018.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary. 2005. Oxford University Press. Oxford.
- Panggiki, A. C. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA, Vol 5, No 3*. Sumber: <https://ejournal.unsrat.ac.id/> tanggal akses 15 Juli 2018.
- Pradana, R., dan Nugraheni R. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang) *Diponegoro Journal of Management Volume 4, Nomor 4*, Tahun 2015, Halaman 1-12. <http://download.portalgaruda.org/> tanggal akses 3 agustus 2018.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat, Jakarta.
- Schein, E.H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Francisco.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Susetyo W.E., Kusmaningtyas A., dan Tjahjono H. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Devisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17. Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen April 2014, Vol. 1 No. 1*. Hal.83-93. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/> tanggal akses 3 desember 2018.
- Tintami L., Pradhanawati A., dan Susanto H. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon li Pt. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal of Social and Politic* Tahun 2012, Hal. 1-8 <https://ejournal3.undip.ac.id/> tanggal akses 29 November 2018.
- Trang, D.S. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba. Vol. 1 No. 3* September 2013, Hal. 208-216 <https://ejournal.unsrat.ac.id/> tanggal akses 4 Juni 2018.