

ANALISIS PENGARUH FASILITAS KANTOR, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TOBELO KABUPATEN HALMAHERA UTARA

ANALYSIS OF THE EFFECT OF OFFICE FACILITIES, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK ABILITY ON THE LOYALTY OF EMPLOYEES OF THE TOBELO SUB-DISTRICT OFFICE NORT HALMAHERA UTARA

Oleh:

Septiyanti Pagaya¹

Rita N. Taroreh²

¹²Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹septiyantithy05@gmail.com

²rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh fasilitas kantor, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan teknik analisis regresi linear berganda, dimana jumlah sampel sebanyak 31 responden yang menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua populasi dijadikan sampel. Dari hasil uji secara parsial, diperoleh fasilitas kantor dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada kantor camat tobelo kabupaten halmahera utara, sedangkan untuk kemampuan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, serta uji simultan diperoleh fasilitas kantor, budaya organisasi, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.

Kata Kunci: fasilitas, budaya organisasi, kemampuan kerja, loyalitas

Abstract: Human resources are one of the most vital elements for organizations or government agencies. Because its role in implementing strategy is very important, namely as the subject of implementation of organizational strategy. This study aims to determine the effect analysis of office facilities, organizational culture, and work capability on employee loyalty at the Tobelo District Office, North Halmahera Regency simultaneously or partially. This type of research uses quantitative and multiple linear regression analysis techniques, where the total sample is 31 respondents using a saturated sampling technique in which all populations are sampled. From the results of the partial test, it was obtained that office facilities and organizational culture had a positive and significant effect on Employee Loyalty at the Tobelo sub-district office, North Halmahera Regency, while for work ability it had a negative and significant effect on employee loyalty, and a simultaneous test obtained office facilities, organizational culture, and the ability to work together influence employee loyalty at the Tobelo Sub-district office, North Halmahera Regency.

Keywords: facilities, organizational culture, work ability, loyalty

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini dunia sedang marak kegalauan tentang ancaman resesi ekonomi tahun 2023. Dengan ini Indonesia tetap optimis namun harus waspada di tengah resiko tekanan Geopolitik, ancaman resesi, dan persiapan pemilu 2024. Pandemi covid-19 telah meninggalkan luka yang dalam bagi perekonomian Indonesia. Pada awal pandemi, masyarakat merasa terancam, belum ada penyembuhannya, belum lagi di sektor sosial dan

keuangan, serta adanya kebimbangan antara menjaga kesehatan dan menjaga perekonomian. Semua itu tidak hanya dirasakan hanya di Indonesia namun di seluruh dunia. Pandemic pun meninggalkan scarring effect pada cara masyarakat bersikap. Terbukti dengan bergesernya mindset masyarakat yang sudah terbiasa bekerja secara online. Hal ini memiliki nilai positif tetapi memiliki pula efek buruk pada pasar tenaga kerja di seluruh dunia. Banyak masyarakat yang sudah nyaman dengan bekerja jaraak jauh sehingga menyebabkan meningkatnya demand dan menurunnya supply, dan tenaga teknis di sektor perindustrian makro. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggungjawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap instansi adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri pada instansi, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam instansi. Loyal terhadap pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja sikap pegawai sebagai bagian dari instansi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra instansi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan pendukung dalam aktivitas fisik suatu organisasi, dan sedang digunakan dalam kegiatan normal kantor, memiliki masa manfaat relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa depan (Auliyah and Artaya, 2019). Usaha untuk meningkatkan kerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan fasilitas yang ada di dalamnya. Jika dalam lingkungan sekitar kerja memberikan kesan yang kurang nyaman, pegawai akan merasa kesulitan dan mulai menghambat pekerjaan mereka. Setiap fasilitas kantor memiliki fungsinya masing-masing, meskipun memiliki fungsinya masing-masing fasilitas kantor memiliki tujuan yang sama yakni untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Karena pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja dengan baik. Tersedianya fasilitas kantor/kerja yang dapat diakses dengan mudah dan tidak terbatas akan memaksimalkan hasil kerja pegawai serta penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat. Sehingga fasilitas kerja yang nyaman bisa menjadi salah satu faktor penting untuk menunjang produktivitas pegawai.

Budaya organisasi setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Hal ini berkaitan dengan citra sebuah perusahaan atau organisasi di lingkungan luar. Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku (Ismail, 2018) dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan (Reksohadiprodjo, 2015:80).

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelegensi. Suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan, apabila di dukung oleh pegawai yang mempunyai kemampuan di bidangnya masing-masing. Kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan dibutuhkan oleh organisasi akan dapat menghasilkan loyalitas kerja pegawai yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai.

Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang.

Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara atau sebutan lain adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kedudukan kecamatan Tobelo yang merupakan suatu perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Kecamatan terdiri dari desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Sebagai sub-sistem di Indonesia, kecamatan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan administrasi pemerintahan, serta pembangunan kemasyarakatan. Hal ini di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008. Keberadaan kantor Camat Tobelo letaknya sangat strategis karena berada di tengah-tengah pusat kota, Tobelo kabupaten Halmahera Utara memiliki 4 kecamatan yang di antaranya adalah kecamatan Tobelo, kecamatan Tobelo Tengah, kecamatan Tobelo Selatan dan kecamatan Tobelo Utara. Jika para pimpinan tidak bijak dalam memberikan fasilitas yang memadai, budaya organisasi yang baik dan kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang masing-masing maka tidak menutup kemungkinan pegawai akan bekerja dengan tidak nyaman untuk menjalankan setiap tugas dan tanggungjawab dengan baik dan benar. Hal inilah yang membuat peneliti ingin menjalankan penelitian, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi para pegawai kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui signifikansi pengaruh yang muncul antara fasilitas kantor, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap loyalitas pegawai pada kantor Camat Tobelo kabupaten Halmahera utara secara simultan .
2. Mengetahui signifikansi pengaruh yang muncul antara Fasilitas Kantor terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo kabupaten Halmahera utara secara parsial
3. Mengetahui signifikansi pengaruh yang muncul antara Budaya Organisasi terhadap loyalitas pegawai pada kantor Camat Tobelo kabupaten Halmahera utara secara parsial
4. Mengetahui signifikansi pengaruh antara Kemampuan Kerja terhadap loyalitas pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara secara parsial

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

Loyalitas

Menurut Rawley and Jackson (2012), loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka *turnover*.

Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan untuk membantu dan mempermudah pekerjaan serta sebagai pendukung aktivitas perusahaan itu sendiri. Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana.

Budaya Organisasi

Robbins and Judge (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, identitas untuk suatu organisasi di dalam organisasi, memudahkan munculnya komitmen, dan juga meningkatkan kemantapan dalam hal sistem sosial.

Kemampuan Kerja

Hasibuan (2015:118) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Cenderung beralasan bahwa kemampuan kerja merupakan konsekuensi kerja dalam melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya mengingat kemampuan dan wawasan kerjanya.

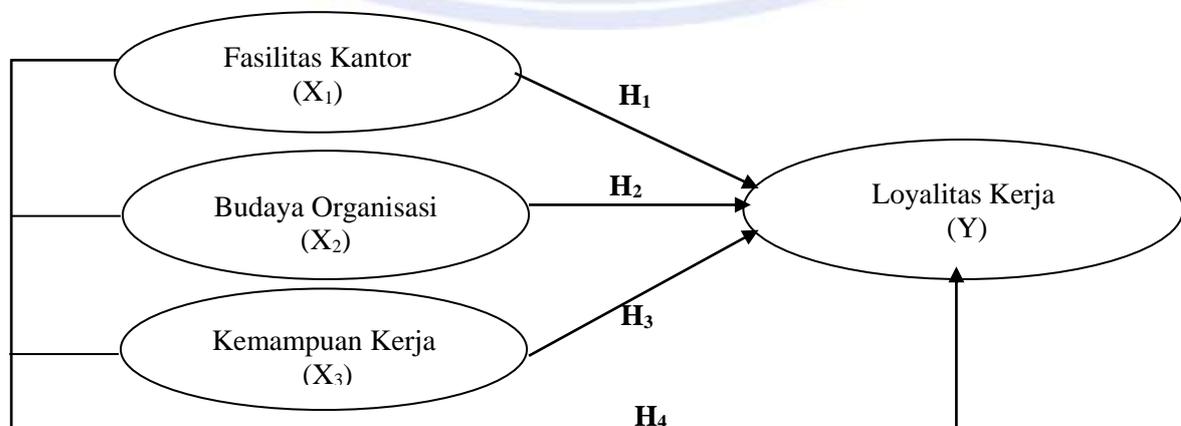
Penelitian Terdahulu

Penelitian Pratiwi, Sendow, dan Lumintang (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modioinding. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modioinding yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dimana seluruh keseluruhan populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel adalah 32 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa kompetensi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modioinding.

Penelitian Karauwan, Lengkong, dan Mintardjo (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil studi 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.

Penelitian Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan, yang berjumlah 60 orang. Karena sedikitnya jumlah pegawai pada perusahaan, maka penelitian ini tidak menggunakan penarikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan, yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (questioner), studi dokumentasi dan wawancara (interview). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teoritik

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.
- H₂ : Diduga Fasilitas kantor secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.
- H₃ : Diduga Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.
- H₄ : Diduga Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:148) populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara yang berjumlah 31 pegawai. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Metode Analisis Data**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *pearson correlation* Ghazali, (2018). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. (Ghozali, 2018:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila r hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2018:160), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2018:139), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2018:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas**

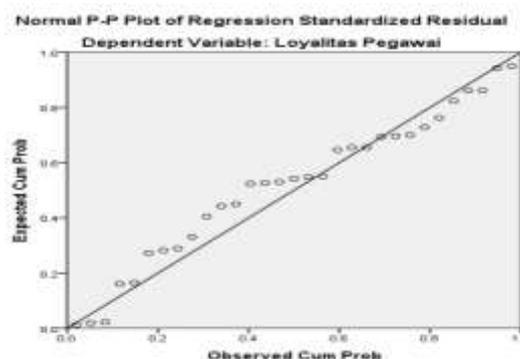
Nilai r hitung masing-masing butir pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r tabel yaitu 0.263 (taraf signifikansi 5%). Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dikatakan valid. nilai *Alpha Cronbach's* yang diperoleh lebih dari 0.600, jadi dapat dikatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Fasilitas Kantor	.621	1.611
Budaya Organisasi	.990	1.010
Kemampuan Kerja	.616	1.624

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas

Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5.420	4.624
	Fasilitas Kantor	.496	.111
	Budaya Organisasi	.328	.079
	Kemampuan Kerja	-.518	.226

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,420 + 0,496 X_1 + 0,328 X_2 - 0,518 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 5,420 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka Loyalitas Pegawai (Y) adalah sebesar 5,420 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,496 menunjukkan terdapat pengaruh positif fasilitas kantor (X_1) terhadap loyalitas Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,338 menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya organisasi (X_2) terhadap loyalitas Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X_3 sebesar -0,518 menunjukkan terdapat pengaruh negatif kemampuan kerja (X_3) terhadap loyalitas Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Uji F Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.481	3	28.827	12.341	0.000 ^b
	Residual	63.067	27	2.336		
	Total	149.548	30			

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan fasilitas kantor, budaya organisasi, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dapat diterima atau terbukti.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1.	(Constant)	5.420	4.624		1.172	.515
	Fasilitas Kantor	.496	.111	.708	4.462	.000
	Budaya Organisasi	.328	.079	.521	4.148	.000
	Kemampuan Kerja	-.518	.226	-.365	-2.293	.030

Sumber: Data Hasil Olahan, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa fasilitas kantor memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kemampuan kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,030 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.531	1.52834

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Berdasarkan Tabel 5, bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,760. Hal

ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor, budaya organisasi, dan kemampuan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap loyalitas kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,578. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu fasilitas kantor, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap variabel dependen (loyalitas pegawai) adalah sebesar 57,8% dan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikan dari variabel Fasilitas Kantor (X_1) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga hipotesis pertama (H_2) yang berbunyi “Fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara” dapat diterima atau terbukti. Hal ini berarti fasilitas kantor yang tersedia pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara sudah sesuai dengan Karena pada dasarnya fasilitas kantor yang memadai dapat mendorong tercapainya Loyalitas pegawai yang baik sehingga pegawai dapat berupaya untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin. Hal ini sejalan dengan penelitian Suriasha (2020) pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan/pegawai pada PT. Televisi Transformasi Indonesia, yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan/pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Nilai signifikan ditemukan bahwa nilai signifikan dari variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis kedua (H_3) yang berbunyi “Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara” dapat diterima atau terbukti. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan visi misi instansi tersebut. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini berarti kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, kecakapan serta potensi yang tercermin dalam kondisi fisik dan kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya sendiri. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi juga harus didukung dengan kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Dilihat dalam penelitian ini hasil menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh negatif maka kemampuan kerja sendiri tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai karena loyalitas sendiri dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor, budaya organisasi, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kantor, budaya organisasi, dan kemampuan kerja pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara sudah memberikan kontribusi yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi/instansi. Selain itu fasilitas kantor yang tersedia dapat mempermudah para pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaan di kantor sehingga memberikan loyalitas kerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Maka hasil dari penelitian ini juga yaitu memiliki pengaruh yang sangat lemah karena dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih kuat. Hasil penelitian dari Chandra (2015) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai, budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai, motivasi terhadap loyalitas pegawai, dan kompetensi terhadap loyalitas

pegawai. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap loyalitas pegawai. Terdapat pengaruh antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Simultan diketahui bahwa Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada kantor camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.
2. Secara Parsial diketahui bahwa Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.
3. Secara Parsial diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.
4. Secara Parsial diketahui bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara, dapat terus meningkatkan hal-hal yang memberikan nilai-nilai positif bagi semua pegawai yang ada guna menunjang pekerjaan yang ada.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas yang berbeda dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, karena dari hasil uji determinasi masih ada variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang memiliki hubungan yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliyah, A., & Artaya, I. P. (2019). *The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya*. <https://researchgate.net/profile/I-Putu-Artaya/publication/331011625>. Diakses 15 Juli 2022.
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chandra. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Loyalitas serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Perkebunan Teh PTPN VIII Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, 1-35. <http://repository.unpas.ac.id/13921/>. Diakses 15 Juli 2022.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail. (2018). *Manajemen Perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 3, 1196-1207. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/10125/9711>. Diakses 15 Juli 2022.
- Muis, R. M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, Vol. 1, No. 1, 9-25. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesy/article/download/2>. Diakses 15 Juli 2022.

Pratiwi, C. P. N., Sendow, M. G., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 10, No. 2, 789-798. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/40407/36538>. Diakses 15 Juli 2022.

Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Produksi*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat

Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Suriانشa, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Karyawan PT. TELEVISI Transformasi Indonesia. *Journal of Economics and Business UBS*, Vol. 9, No. 1, 87-95. <https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/45/68/592>. Diakses 15 Juli 2022.

