



## ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (studi kasus di STIE Totalwin Semarang)

**Dita Ditia Putri**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

**Kiswoyo**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

**Emi Wardati**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Jalan Gedongsongo Raya No. 12 Semarang

Korespondensi penulis : [kiswoyo@stietotalwin.ac.id](mailto:kiswoyo@stietotalwin.ac.id)

**ABSTRACT.** *The purpose of this research is to analyze the influence of organizational culture, work motivation, job satisfaction, on loyalty and the simultaneous influence between variables influencing organizational culture, work motivation, job satisfaction, on sampling loyalty from populations determined by saturated sampling (census) and the sample size of 44 respondents. The method used to analyze the data is a regression analysis which previously tested the data first with the reliability test, validity test, normality test and classical statistical assumptions, for this classic assumption test consists of multicollinearity, heteroscedasticity tests. The results obtained show that organizational culture, work motivation, job satisfaction positive and significant effect on loyalty*

**Keywords:** *organizational culture, work motivation, job satisfaction, loyalty*

**ABSTRAK.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, terhadap loyalitas dan pengaruh secara simultan antar variabel yang mempengaruhi budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, terhadap loyalitas pengambilan sampel dari populasi yang ditentukan secara sampling jenuh (sensus). dan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi yang sebelumnya dilakukan pengujian data terlebih dahulu dengan uji reliabilitas, uji validitas, uji normalitas dan asumsi statistik klasik, untuk uji asumsi klasik ini terdiri dari uji multikolinearitas, heteroskedastisitas. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

**Kata Kunci:** budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas

### PENDAHULUAN

Era global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir cerdas. Globalisasi membutuhkan Pembangunan manusia secara fisik maupun non fisik berupa peningkatan kualitas manusia. Persaingan era global menuntut kecerdasan, inovatif dan kemampuan berkarya dengan semangat tinggi. Globalisasi membutuhkan peran manusia sangat penting. Peran manusia dalam organisasi memprioritaskan pada aspek kemampuan manajerial.

Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen organisasi dengan tujuan tercapai kelangsungan hidup. Kualitas manusia sangat penting dalam suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan tinggi. Kualitas manusia merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Perguruan tinggi didirikan mempunyai fungsi dan peran sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pusat kajian kebijakan, kebajikan dan kekuatan moral untuk mencari dan menemukan kebenaran, dan pusat pengembangan peradaban manusia.

Fungsi dan peran tersebut dilaksanakan oleh para dosen dan tenaga kependidikan (tendik) di lingkungan perguruan tinggi. Dosen dan tendik mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting pada perguruan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilaksanakan para dosen dan tendik melalui kegiatan – kegiatan di bidang pendidikan. Untuk menunjang fungsi dan peran dosen dan tendik pada perguruan tinggi diperlukan adanya kualitas manusia dosen yang memiliki loyalitas yang tinggi.

Berdiri sejak tahun 2000, dahulu bernama Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mangunkarsa adalah sebuah sekolah berbasis ekonomi yang memiliki orientasi yang kuat menjadi basis pendidikan entrepreneur. Tahun 2004, STIE Mangunkarsa berubah nama menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin. Sebagai upaya dalam mewujudkan visi dan misinya, STIE Totalwin menyadari pentingnya kualitas manusia, maka dari itu mata kuliah disajikan oleh dosen ahli dengan kualifikasi doktor serta praktisi di bidang manajemen, akuntansi, dan kewirausahaan. Didukung oleh dosen tamu CEO dari berbagai bidang industri dan keahlian, sehingga tercipta jalinan sinergi proses pembelajaran dengan kebutuhan industri.

## **KAJIAN TEORI**

### **Loyalitas**

Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi dimana ia melaksanakan pekerjaan sehari – hari (Onsardi, 2018). Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Sedangkan menurut Saydam (2000) karakteristik loyalitas dapat dilihat dari ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Seseorang dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi apabila orang tersebut memiliki karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, Karakteristik desain Perusahaan, berupa kesetiaan, kegigihan, ketaatan aturan dan aktif dalam organisasi

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan karyawan yang tercermin dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2011). Menurut (Allen & Grisaffe, 2001), loyalitas adalah keadaan psikologis yang menandai hubungan antara seorang karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan berimplikasi pada keputusan mereka untuk tetap berada di dalam organisasi.

Menurut Poerwopoespito (2004), sikap karyawan yang tercermin dengan mencurahkan segala kemampuan dan keahliannya, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bekerja dengan jujur, hubungan kerja dengan atasan maupun dengan rekan kerja baik, selalu menjaga citra perusahaan dan setia bekerja untuk waktu yang lebih lama. Loyalitas mutlak diperlukan untuk kesuksesan sebuah organisasi. Suatu perusahaan yang mempunyai karyawan dengan loyalitas tinggi akan mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Soegandhi et al., 2013).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010).

Budaya organisasi mengacu ke suatu system makna bersama yang dianut oleh anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Schein menjelaskan unsur

budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut menurut (Robbins, *at el.*, 2016) adalah 1) mengedepankan misi perusahaan, 2) Orientasi tim, 3) Orientasi hasil, 4) Perilaku pemimpin, 5) Inovasi dan pengambilan resiko

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan kerangka kerja lain untuk memahami motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor yaitu faktor motivator yang mencakup Pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang dan yang kedua kelompok dissatisfier mencakup lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, peraturan, upah/ gaji Herzberg yang dikutip oleh Ruky (2006).

Menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Proses pemberian dorongan dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu Menurut Cleland yang dikutip oleh Gibson (2001) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kelompok pertemanan, kebutuhan akan kekuasaan. Adapun indikator dari motivasi kerja menurut (Lidia Lusri, *at el* 2017) adalah 1) arah perilaku, 2) tingkat usaha, 3) tingkat kegigihan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk lebih maju, dan naiknya motivasi kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kebutuhan akan kekuasaan, peraturan dan upah / gaji.

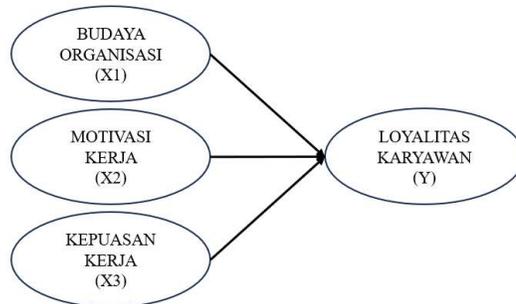
### **Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2013), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Dari pendapat diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Deni Candra Purba, *at el.*, 2019) adalah 1) Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri, 2) Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji, 3) Kepuasan Terhadap Promosi, 4) Kepuasan Terhadap Atasan, 5) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Ivancevich, dkk. (2006), menyatakan jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap loyalitas. Teori Hirarkhi Kebutuhan dari Maslow mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyarto, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Adisti & Musadieg, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Depera Kitriawaty, *at el* 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Saputra, *at el* 2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian lain yang dilakukan oleh

(Asriandi, *et al* 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

### **Kerangka Pemikiran Teoritis.**



### **Hipotesis**

- H1 Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas dosen dan tenaga kependidikan
- H2 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas dosen dan tenaga kependidikan
- H3 Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas dosen dan tenaga kependidikan

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen dan tenaga kependidikan berjumlah 44 responden.

#### **Sampel Penelitian**

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

#### **Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari pihak pertama baik dari individu atau perseorangan yang diperoleh dari hasil wawancara serta pengisian kuesioner yang sering dilakukan oleh peneliti.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu data yang berasal dari data primer yang sudah diolah lebih lanjut serta disiapkan baik dari pihak pengumpul data primer maupun pihak lain seperti dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

Data sekunder penelitian ini diperoleh dari penelitian referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan teori-teori yang berkaitan dengan penulisan ini.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data primer. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner.

Skala interval dalam penelitian ini yaitu *bipolar adjective*, skala yang diterapkan pada rentang interval 1-10. Penggunaan skala 1-10 (skala genap) untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban di tengah, sehingga akan menghasilkan respon yang mengumpul di tengah (*grey area*). Kategori pertanyaan pada semua variabel menggunakan

*ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
(studi kasus di STIE Totalwin Semarang)*

ukuran jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju, berikut gambaran pemberian skor atau nilai pada pertanyaan kuisisioner penelitian ini.

Sangat Tidak Setuju		Sangat Setuju							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1 – 5: Cenderung tidak setuju

6 – 10: Cenderung setuju

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan antara lain variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi terdiri dari budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang di pengaruhi, yaitu loyalitas (Y). Analisis data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan SPSS. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Gujarati, 2001):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

$\alpha$  = konstanta

Y = loyalitas

X<sub>1</sub> = budaya organisasi

X<sub>2</sub> = motivasi kerja

X<sub>3</sub> = kepuasan kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Konstanta regresi dari masing-masing variabel independen

e = standar error

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Statistik Deskriptif**

**Tabel 4.1**  
**Penyebaran Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	44
Jumlah kuesioner yang rusak atau tidak lengkap	(0)
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	44

Sumber: Data primer yang diolah 2023

**Tabel 4.2**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No.	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	SMK/SMA	4	9%
2	D3	-	-
3	S1	6	13,6%
4	S2	34	77,2 %
Jumlah		44	100%

Sumber Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berpendidikan S2 yaitu sebanyak 34 orang atau 77,2 %

Tabel 4.3

Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	29	65.9%

*ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
(studi kasus di STIE Totalwin Semarang)*

Perempuan	15	35%
Jumlah Total	44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini paling banyak adalah Laki-laki

Tabel 4.4  
Penggolongan Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Prosentase
25-30 tahun	7	16%
30 - 40 tahun	19	43%
40-55 tahun	18	41%
Jumlah	44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar berumur 30 – 40 tahun yaitu sebesar 43%, kemudian yang berumur 40 -55 tahun sebesar 41% dan 20-30 tahun sebesar 16%.

Tabel 4.5  
Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel budaya organisasi

No	Variabel / item	r hitung	Sig.	Valid / tidak
	Budaya organisasi (X1)			
1	Mengedepankan misi perusahaan (X <sub>1.1</sub> )	0,727	0,000	Valid
2	Orientasi tim (X <sub>1.2</sub> )	0,866	0,000	Valid
3	Orientasi hasil(X <sub>1.3</sub> )	0,869	0,000	Valid
4	Perilaku pemimpin (X <sub>1.4</sub> )	0,901	0,000	Valid
5	Inovasi dan pengambilan resiko (X <sub>1.5</sub> )	0,766	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang valid karena angka signifikan  $0,000 < 0.05$ . Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Tabel 4.6  
Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi kerja

No.	Variabel / item	r hitung	Sig.	Ket
	Motivasi kerja ( X.2 )			
1	Arah perilaku(X <sub>.2.1</sub> )	0,826	0,000	Valid
2	Tingkat usaha (X <sub>.2.2</sub> )	0,901	0,000	Valid
3	Tingkat kegigihan (X <sub>.2.3</sub> )	0,902	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang valid karena angka signifikan  $0,000 < 0.05$ . Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Tabel 4.7  
Tabel Hasil Pengujian Validitas Kepuasan kerja

No.	Variabel / item	r hitung	Sig.	Valid / tidak
	Kepuasan kerja (X3)			
1	Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri (X <sub>.3.1</sub> )	0,909	0,000	Valid
2	Kepuasan terhadap pemberian gaji (X <sub>.3.2</sub> )	0,917	0,000	Valid
3	Kepuasan terhadap promosi (X <sub>.3.3</sub> )	0,939	0,000	Valid
4	Kepuasan terhadap atasan(X <sub>.3.4</sub> )	0,929	0,000	valid
5	Kepuasan terhadap rekan (X <sub>.3.5</sub> )	0,881	0,000	valid

*ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
(studi kasus di STIE Totalwin Semarang)*

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang valid karena angka signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Tabel 4.8

Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel loyalitas

Variabel / item	r hitung	Sig.	Valid / tidak
Loyalitas (y)			
1. kesetiaan(Y <sub>1</sub> )	0,884	0,000	Valid
2.kegigihan (Y <sub>2</sub> )	0,889	0,000	Valid
3.peraturan(Y <sub>3</sub> )	0,908	0,000	valid
4.aktif dalam organisasi(Y <sub>4</sub> )	0,877	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang valid karena angka signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Standar	Keterangan
Budaya organisasi	0,934	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,936	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,968	0,60	Reliabel
Loyalitas	0,954	0,60	Reliabel

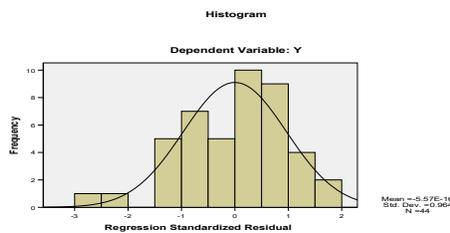
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik terdiri dari Uji normalitas, Uji Multikoloneritas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel terikat berdistribusi normal atau normal sama sekali. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal plot dan dengan melihat grafik histogram dari residualnya (Ghozali, 2005).

**Gambar 4.1**

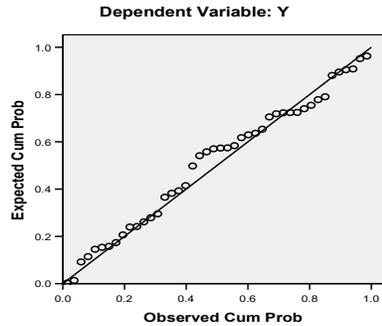


*ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
(studi kasus di STIE Totalwin Semarang)*

Gambar diatas menunjukkan bahwa diagram histogram memiliki titik kelengkungan yang sama antara sisi kanan dan sisi kiri hal ini menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

**Gambar 4.2**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Selain dengan normal probability plot pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Dibawah ini hasil uji normalitas residual.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan cara mengamati nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*, jika nilai VIF melebihi nilai 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka model regresi yang diindikasikan terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.10  
Multikolinieritas  
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.985	2.160		-.919	.363		
	Budaya organisasi	.314	.107	.378	2.938	.005	.240	4.167
	Motivasi kerja	.693	.189	.484	3.674	.001	.229	4.376
	Kepuasan kerja	.139	.057	.168	2.421	.020	.821	1.218

a Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

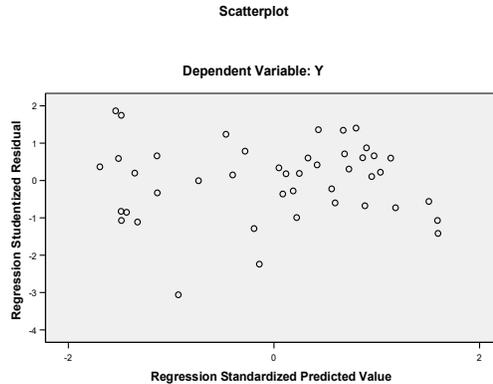
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada variable budaya organisasi sebesar 0,240, motivasi kerja sebesar 0,229, kepuasan kerja sebesar 0,821 Sedangkan budaya organisasi untuk nilai VIF sebesar 4,167, pada motivasi kerja sebesar 4,376, kepuasan kerja sebesar 1,218 Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dari penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen ke variabel dependent.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Cara untuk

mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah menggunakan uji grafik scatterplot. Apabila grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 4.3



Pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model layak dipakai untuk memprediksi

**Analisis Regresi Berganda**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11  
Hasil Regresi Berganda  
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.985	2.160		-.919	.363		
	Budaya organisasi	.314	.107	.378	2.938	.005	.240	4.167
	Motivasi kerja	.693	.189	.484	3.674	.001	.229	4.376
	Kepuasan kerja	.139	.057	.168	2.421	.020	.821	1.218

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil tersebut apabila ditulis persamaan regresi model standardized sebagai berikut :  $Y = \alpha +$

$$\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = - 1,985 + 0,494 X_1 + 0,065 X_2 + 0,492 X_3 + 2.160$$

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi untuk semua variabel adalah sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar 0,378 dimana nilai ini memiliki arti jika terdapat kenaikan nilai pada variabel budaya organisasi sebesar 1%, maka tingkat loyalitas akan naik sebesar 0,378%.
- b. Koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,484 %, dimana nilai ini memiliki arti jika terdapat kenaikan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar 1%, maka tingkat loyalitas akan naik sebesar 0,484%.

*ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
(studi kasus di STIE Totalwin Semarang)*

- c. Koefisien regresi kepuasan kerja adalah sebesar 0,168 %, dimana nilai ini memiliki arti jika terdapat kenaikan nilai pada variabel kepuasan kerja variasi sebesar 1%, maka tingkat loyalitas akan naik sebesar 0,168 %.

Dari ketiga variabel bebas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel dengan koefisien yang terbesar. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap loyalitas.

**Uji-t ( Pengujian Hipotesis )**

Tabel 4.12  
Uji Hipotesis t hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.985	2.160		-.919	.363
	Budaya organisasi	.314	.107	.378	2.938	.005
	Motivasi kerja	.693	.189	.484	3.674	.001
	Kepuasan kerja	.139	.057	.168	2.421	.020

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis yang pertama dan yang ke kedua.

**Pengujian Hipotesis I**

Koefisien regresi parsial antara budaya organisasi( $X_1$ ) terhadap loyalitas Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_1 (2,938) > t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima kesimpulan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

**Pengujian Hipotesis II**

Koefisien regresi parsial antara motivasi kerja( $X_2$ ) terhadap loyalitas. Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_2 (3,674) > t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima kesimpulan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

**Pengujian Hipotesis III**

Koefisien regresi parsial antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap loyalitas Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_2 (2,421) > t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima kesimpulan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

**Kesimpulan :**

Berdasarkan hasil uji “t” dari masing-masing variabel independen (budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja) diketahui bahwa “t” hitung untuk variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja  $>$  “t” tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara individual ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas) dan hipotesis penelitian diterima.

**Uji “F “**

**Pengujian Hipotesis IV**

Uji F adalah alat untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukan suatu kebetulan belaka sedang dalam penelitian ini berdasar tabel dibawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13  
Uji Hipotesis F hitung  
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2418.297	3	806.099	70.605	.000(a)
	Residual	456.681	40	11.417		
	Total	2874.977	43			

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Pengujian F yaitu untuk menganalisis secara simultan pengaruh antara independen variabel (budaya organisasi X<sub>1</sub>, motivasi kerja X<sub>2</sub>, dan kepuasan kerja X<sub>3</sub>) terhadap dependent variabel (loyalitas) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung 70.605 > F tabel 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Kesimpulan :

Independen variabel (budaya organisasi X<sub>1</sub>, motivasi kerja X<sub>2</sub>, dan kepuasan kerja X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap loyalitas.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.14  
Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917(a)	.841	.829	3.379	1.533

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen yang diakibatkan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,829. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan mencari variasi dan pelayanan mampu menjelaskan variasi variabel budaya organisasi sebesar 82,9% sedangkan sisanya sebesar 17,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya, bahwa loyalitas dosen dan tenaga kependidikan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja saja, tetapi masih banyak variabel yang mempengaruhi loyalitas seperti tenaga kerja karyawan, semangat kerja, promosi.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang budaya organisasi X<sub>1</sub>, motivasi kerja X<sub>2</sub>, dan kepuasan kerja X<sub>3</sub> terhadap loyalitas Y, dalam hal ini penulis menggunakan alat analisa regresi linier berganda dan determinasi serta pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F, ke semuanya sudah diuraikan pada sub judul. Analisis data penelitian namun lebih jelasnya sedikit akan penulis jabarkan diantaranya adalah :

#### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas

Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas berada di urutan kedua sebagai variabel yang mempengaruhi loyalitas dengan adanya budaya organisasi yang baik pada dosen dan tenaga kependidikan diharapkan merasa loyal

*ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
(studi kasus di STIE Totalwin Semarang)*

terhadap stie totalwin. Dengan demikian untuk menjaga loyalitas diharapkan budaya organisasi yang ada pada *stie totalwin* dapat dijaga dan dipertahankan agar loyal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,314. Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung} (2,938) > t_{tabel} (0,05)$  dan  $sign.(0,000) < sign \alpha (0,002)$ . Artinya budaya organisasi pada dosen dan tenaga kependidikan baik dimata karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas  
Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas berada pada urutan pertama sebagai variabel yang mempengaruhi loyalitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,693, Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung} (3,674) > t_{tabel} (0,05)$  dan  $sign.(0,000) < sign \alpha (0,05)$ .
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas  
Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas berada di urutan ketiga sebagai variabel yang mempengaruhi loyalitas Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,139 Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung} (2,421) > t_{tabel} (0,05)$  dan  $sign.(0,000) < sign \alpha (0,05)$ .
4. Pengaruh budaya organisasi  $X_1$ , motivasi kerja  $X_2$ , dan kepuasan kerja  $X_3$  secara simultan terhadap loyalitas Y.

Pengujian F yaitu untuk menganalisis secara simultan pengaruh antara independen variabel (budaya organisasi  $X_1$ , motivasi kerja  $X_2$ , dan kepuasan kerja  $X_3$ ) terhadap dependent variabel (loyalitas Y) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung  $70.604 > F$  tabel 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Secara simultan independen variabel (budaya organisasi  $X_1$ , motivasi kerja  $X_2$ , dan kepuasan kerja  $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

## KESIMPULAN

1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dosen dan tenaga kependidikan di STIE TOTALWIN SEMARANG. Berarti apabila Budaya organisasi meningkat maka loyalitas semakin tinggi.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada dosen dan tenaga kependidikan di STIE TOTALWIN SEMARANG. Berarti apabila motivasi kerja meningkat maka loyalitas semakin tinggi.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dosen dan tenaga kependidikan di STIE TOTALWIN SEMARANG . Berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka loyalitas juga semakin tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, F., & Musadieq, M. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 50(1), 160–167.
- Allen, N. J., & Grisaffe, D. B. (2001). Employee commitment to the organization and customer reactions: Mapping the linkages. *Human Resource Management Review*, 11(3), 209–236. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00049-8](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00049-8)
- Ardiansyah. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA KCU PEKANBARU)*. 4(1), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/124083-ID-pengaruh-budaya-organisasi-dan->

- iklim-org.pdf
- Johnson, B. (1977). Sociological theory and religious truth. *Sociology of Religion: A Quarterly Review*, 38(4), 368–388. <https://doi.org/10.2307/3710120>
- Onsardi. (2018). LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BENGKULU. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Soegandhi, V. M., Sutanto, D. E. M., Sc, M., Setiawan, R., Kom, S., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., & Petra, U. K. (2013). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. SURYA TIMUR SAKTI JATIM*. 1(1).
- Ariyanti, A. (2016). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan pt jasa marga persero tbk. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3).
- Info Artikel, P., Umar Gani, M., & Hasbi, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jemma*, 1(2).
- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(1). <http://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>
- Kasmawati, Y. (2018). Pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dosen yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur. *Journal of Applied Business and Economics*, 5(1), 18–36.
- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(1). <http://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>
- Kasmawati, Y. (2018). Pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dosen yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur. *Journal of Applied Business and Economics*, 5(1), 18–36.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi X Di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15–30. <http://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.908>
- Sugiyarto. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT Purnamajaya Bhakti utama. *Jurnal Sekretari*, 4(2).
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Wulandari, P., & Hamidah, utama nayati. (2018). Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan kerja DENGAN LOYALITAS PEGAWAI ( Studi Pada Pegawai Kantor PT Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkit Brantas ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 65(1).
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.