

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK KOTA DENPASAR**

Ida Bagus Oka Purnama¹⁾

I Nyoman Rindra Hanjaswara²⁾

I Nyoman Keramas³⁾

Ida Bagus Putru⁴⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar^{1),2),3),4)}

ABSTRACT

In terms of achieving organizational goals, the organization needs to pay close attention to career development as well as positive organizational culture for its employees so that employee loyalty to the organization becomes high. Based on the background, then the problem is whether there is influence of career development on employee loyalty of National Unity and Political Agency of Denpasar, is there any influence of organizational culture on employee loyalty of National Unity and Political Board of Denpasar City and whether career development and organizational culture influence together against the loyalty of employees of the National Unity and Political Agency of Denpasar. The results of this study obtained multiple linear regression analysis showed that career development and organizational culture have a positive effect on loyalty with the equation $Y = 2.203 + 0.897X_1 + 0.613X_2$, the value of correlation coefficient (R) of 0.812 which means there is a very strong relationship and R² of 0.659 which means independent variables of career development (X₁) and organizational culture (X₂) can influence loyalty (Y). F test results obtained significance value of $0.000 < \alpha = 0.05$ means career development (X₁) and organizational culture (X₂) simultaneously significant effect on loyalty (Y). Result of t test, the value of career development variable significance (X₁) $0.000 < \alpha = 0,05$ means career development (X₁) partially significant to loyalty (Y) and significant value of organizational culture variable (X₂) $0.000 < \alpha = 0,05$ means organizational culture (X₂) partially significant effect on loyalty. From t test can be seen that career development (X₁) have more dominant influence from organizational culture (X₂), because it has bigger t count value that is equal to 5,610.

Keywords: *Career development, organizational culture, loyalty.*

I. PENDAHULUAN

Berangkat dari pemahaman lingkup hidup manajemen sumber daya manusia yang meliputi semua aktifitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka salah satu fungsi manajemen yang ada di dalamnya adalah fungsi integrasi yang merupakan usaha mempersatukan kepentingan pegawai dari kepentingan

organisasi, sehingga tercipta kerjasama yang baik dan saling menguntungkan sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan dari suatu organisasi adalah loyalitas para pegawainya. Dengan adanya loyalitas dan sikap kerja yang positif, pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga pegawai merasakan adanya

kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Sikap pegawai yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas pegawai telah tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga pegawai betah bekerja dalam suatu organisasi/instansi..

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak

diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi, begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para pegawainya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Seperti loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar. Untuk mengukur seberapa loyal pegawai pada badan tersebut, berikut ini akan ditunjukkan tabel masa kerja pegawai hingga tahun 2017 pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.

Tabel 1.1
Loyalitas Pegawai Berdasarkan Masa Kerja pada
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar

No	Nama	Masa Kerja
1	Ni Wayan Bahari Yulianti	8 Tahun
2	I Gede Raka Gapar	8 Tahun
3	Putu Ayu Diah Puspitarini	7 Tahun
4	Komang Febri Sadrawan	7 Tahun
5	Ni Kadek Sartini	7 Tahun
6	I Made Sanathana Dharma	5 Tahun
7	Ni Nengah Partini	5 Tahun
8	I Made Agus Rijayana	5 Tahun

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bagaimana loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar berdasarkan sudah berapa lama masa kerja masing-masing pegawainya. Dalam Tabel 1.1 tersebut menunjukkan masa kerja pegawai

yang dihitung dari awal atau dari hari pertama diterima dan bekerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar sampai sekarang. Rata-rata masa kerja pegawai yaitu 5 sampai dengan 8 tahun, hal tersebut sudah sangat menunjukkan adanya loyalitas yang tinggi dari para pegawai pada

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.

Ada banyak hal yang mempengaruhi loyalitas pegawai pada suatu organisasi, diantaranya adalah pengembangan karir dan budaya organisasi, dengan adanya pengembangan karir yang direncanakan dengan baik oleh manajemen organisasi dapat dipastikan organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya dengan tepat. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang di dalam suatu organisasi yang bersangkutan, selain itu pengembangan karir juga berarti perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan atau peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Dari pengertian ini, focus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental, yang terjadi karena pertambahan usia di dalam suatu organisasi. Pengembangan karir dapat dikatakan bisa mempengaruhi loyalitas pegawai suatu organisasi karena dengan adanya pengembangan karir yang baik, peningkatan status, promosi terhadap seorang pegawai maka bisa menumbuhkan rasa loyal terhadap organisasi.

Pengembangan karir ditujukan agar pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja, dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Suatu organisasi berusaha untuk menumbuhkan perasaan loyal karena dengan hak dan kewajiban pegawai yang diatur sedemikian rupa

selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab pegawainya sehingga pegawai dapat berpartisipasi di dalam suatu organisasi, dengan partisipasi yang baik, dan kecintaan terhadap apa yang dikerjakan, maka seseorang dapat menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap tempat dia bekerja.

Ada banyak metode yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengembangkan karir para pegawainya, hal ini dilakukan untuk membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi tersebut, seperti pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar, adapun hal-hal yang dilakukan organisasi berhubungan dengan usaha mereka untuk peningkatan rasa loyal pegawainya adalah pelatihan, pendidikan, dan promosi. Pelatihan dan pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai berkenaan dengan pekerjaan yang mereka geluti, sehingga timbul rasa cinta dan setia serta tanggung jawab yang lebih baik terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan promosi bertujuan untuk menghargai kinerja yang baik dari para pegawai, mengembangkan keterampilan pegawai dan mempertahankan pegawai yang bertalenta dan berkinerja baik agar tidak mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain, jika perusahaan dapat menggunakan sistem ini dengan baik dan tepat guna, maka sudah dipastikan bisa menumbuhkan rasa loyal terhadap perusahaan.

Selain pengembangan karir, budaya yang berkembang di suatu organisasi juga berpengaruh kuat terhadap loyalitas para pegawainya.

Budaya memberikan identitas bagi para pegawai dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Budaya kerja

organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya kerja organisasi dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial pegawai. Pegawai akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dengan rasa loyalitas yang tinggi.

Budaya kerja organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku pegawai agar dapat meningkatkan loyalitas pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya kerja organisasi dapat dibentuk oleh pegawai yang terlibat dengan organisasi yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Proses pengembangan budaya organisasi dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan untuk diinternalisasikan dalam setiap pegawai dan diterapkan dalam aktifitas tugas dan dinamika organisasi.

Berikut etika organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar, yaitu meliputi :

1. Melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Menjaga informasi yang bersifat rahasia.
3. Melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
4. Membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi.
5. Menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan.

6. Memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas.
7. Patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja.
8. Mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.
9. Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Pokok Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar?
- 3) Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar?

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang di dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Veitzhal Rivai (2003) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Gareth R. Jones budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi.

2.3 Loyalitas

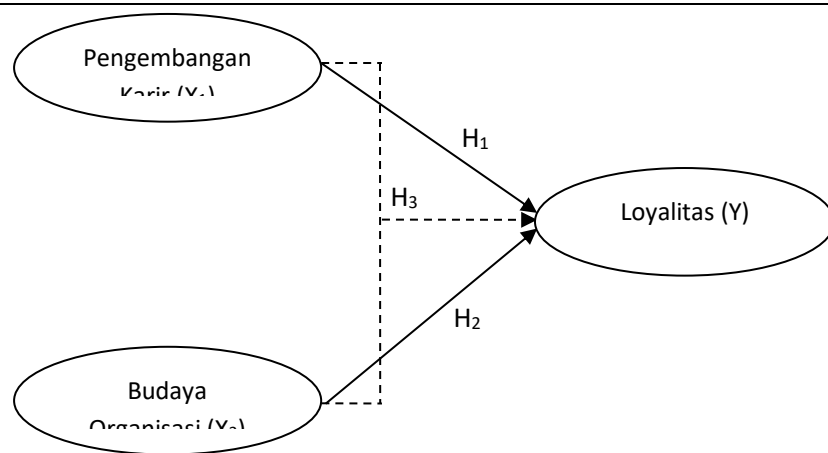
Secara umum loyalitas diartikan sebagai sikap setia dan patuh terhadap sesuatu. Loyalitas juga dapat diartikan sebagai sikap setia tanpa pamrih atau tidak mengharapkan balas jasa apapun dari pihak yang dia layani. Rasimin (1988) menyatakan loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

2.4 Penelitian Terdahulu

- 1) Olivia Cornelia (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas PT.ABC” menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada karyawan PT.ABC.
- 2) Aisyatur Rahmah (2012) dalam penelitiannya tentang “Peran Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan” menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berperan positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan.
- 3) Evawati (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang” menghasilkan kesimpulan bahwa budaya kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat bagian anak RSUD Tangerang.

2.5 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka model pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian
Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas
Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar

2.6 Hipotesis Penelitian

- H₁ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.
- H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.
- H₃ : Pengembangan karir dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.

3.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pengembangan karir, budaya organisasi dan loyalitas karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.

3.3 Definisi Operasional Variabel

- 1) Pengembangan karir adalah peningkatan status pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar dimana dalam peningkatan status tersebut dapat berarti perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada karyawan karena dengan penambahan/ peningkatan usianya maka kemampuan mental karyawan akan semakin matang.
- 2) Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri,

pemimpin dan anggota Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

- 3) Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan pegawai kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. loyalitas juga berarti kesediaan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuisisioner.

3.5 Populasi dan Sampel

Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar berjumlah sebanyak 50 orang, dan teknik sampel yang digunakan yaitu metode sensus sehingga sampel berjumlah 50 orang.

3.6 Teknik Analisis Data

Alat ukur/uji instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa

kuisisioner yang telah diuji validitas, reliabilitas.

Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Uji Instrumen

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi untuk semua item pertanyaan $>0,31$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel $> 0,6$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Test Statistic sebesar 0,805 dan Asymp.sig. sebesar 0,536 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) yaitu $0,823 > 0,10$. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) yaitu $1,215 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas.

Dari hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa nilai signifikansi variabel pengembangan karir (X_1) sebesar $0,344 > 0,05$ dan variabel budaya organisasi (X_2) sebesar $0,682 > 0,05$. Hal ini berarti kedua variabel pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini untuk memprediksi suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya. Serta untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.203	5.224		.422	.675
1 X ₁	.897	.160	.526	5.610	.000
X ₂	.613	.132	.435	4.640	.000

R : 0,812

R Square : 0,659

Adjusted R Square : 0,645

F- hitung : 45.490

F- Sig : 0,000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi yang tersaji dalam tabel 2 di atas, maka persamaan regresi yang diperoleh:

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

$$Y = 2,203 + 0,897X_1 + 0,613X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap loyalitas (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = 2,203$ berarti apabila pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sama dengan 0 maka loyalitas (Y) adalah 2,203.

$b_1 = 0,897$ berarti apabila pengembangan karir (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka loyalitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,897, dengan asumsi nilai variabel X_2 tetap.

$b_2 = 0,613$ berarti apabila budaya organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka loyalitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,613, dengan asumsi nilai variabel X_1 tetap.

Analisis Korelasi Berganda

Dari Tabel 2 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,812. Besarnya nilai R ini berada antara 0,81 s/d 1,00 ini berarti antara pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap loyalitas (Y) pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,659 atau 65,9%. Koefisien determinasi sebesar 65,9% ini artinya bahwa pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mampu menjelaskan atau memprediksi loyalitas (Y) pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar. Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi atau diprediksi oleh variabel-variabel lain.

Uji F (simultan)

Dilihat dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai $\text{Sig. F} = 0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian memang benar bahwa variabel pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar sehingga hipotesis tiga (H_3) terbukti kebenarannya.

Uji t (parsial)

Berdasarkan Tabel 2 signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X_1) yaitu sebesar 0,000. Jadi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir (X_1) terhadap loyalitas (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar dan hipotesis satu (H_1) terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi pengembangan karir yang dialami oleh pegawai maka loyalitas semakin tinggi.

Signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X_2) yaitu sebesar 0,000. Jadi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap

loyalitas (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar dan hipotesis dua (H_2) terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi budaya organisasi maka loyalitas semakin tinggi.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai yang berarti apabila pengembangan karir semakin ditingkatkan maka dapat meningkatkan loyalitas pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan riset dari Olivia Cornelia (2016) yang memperoleh hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.ABC. Bentuk pengembangan karir yang dilakukan di PT.ABC yaitu melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Dengan sistem pengembangan karir yang memiliki tujuan positif bagi karyawan, maka perusahaan akan mampu menciptakan tingkat loyalitas karyawan yang baik yang dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitasnya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan nilai-nilai budaya organisasi di suatu organisasi maka loyalitas pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar akan mengalami peningkatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Aisyatur

Rahmah (2012) dan Evawati (2012) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat diambil beberapa simpulan dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap loyalitas (Y) adalah positif dan signifikan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi pengembangan karir yang dialami oleh pegawai maka loyalitas semakin tinggi.
- 2) Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap loyalitas (Y) adalah positif dan signifikan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi budaya organisasi maka loyalitas semakin tinggi.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap loyalitas (Y). Dengan demikian memang benar bahwa variabel pengembangan karir dan

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan setiap pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar mendapat kesempatan yang sama dalam setiap promosi.
2. Diharapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar dapat selalu mengarahkan kinerja setiap pegawainya agar sesuai dengan aturan organisasi.
3. Diharapkan setiap pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar selalu mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, J. Dubrin. 1982. *Personnel And Human Resources Management*. California: Kent Publising Company.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.

- Aisyatur Rahmah. 2012. "Peran Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Evawati. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana, Jakarta Barat.
- Ghozali, Imam. 2002. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hodge, B.J., Anthony, W.F., & Gales, L. 1996. *Organization Strategy, fifth editions*. New Jersey: Pentice Hall.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Muhyadi. 1989. Organisasi, Teori, Struktur dan Proses. LPTK. Depdikbud. Jakarta.
- Mondy, W, and Noe, R, M. 1996. *Human Resource Management*. Texas: Prentice Hall, Inc.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*. Alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Olivia Cornelia. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Pegawai PT.ABC". *Skripsi*. Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Telkom.
- Olivia Cornelia. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Pegawai PT.ABC". *Skripsi*. Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Telkom.
- Rasimin, K. 1988. Membangun Service Quality untuk mencapai Kepuasan Konsumen di Industri *Hospitaly*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Stephen P. Robbins. 1999. *Human Resource Development, sixth edition*. USA: John Willey & Sons Inc. Gunadi.

- Steers, R.M and Porter, R. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sondang P. Siagian. 1992. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Sudimin, T. 2003. Whistleblowing: *Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Jurnal Manajemen dan Usahawan, vol. 12 no. 11. hlm. 3-8.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Stefanus, Tommy dkk. 2010. Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI

SENTOSA di Palangka Raya. Volume 1, No. 2. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.