

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT PEKANBARU

Yosiandri Ashido¹, Kasmiruddin²

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau

Email: yosiandri.ashido3850@student.unri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 80 karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t_{hitung} 2,565 > t_{tabel} 1,990$; signifikansi $0,012 < 0,05$), dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t_{hitung} 8,157 > t_{tabel} 1,990$; signifikansi $0,000 < 0,05$). Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ($F_{hitung} 121,195 > F_{tabel} 3,12$; signifikansi $0,000 < 0,05$).

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on employee loyalty at PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. The method used is quantitative with a descriptive approach and multiple linear regression analysis, with data obtained from questionnaires distributed to 80 employees. The independent variables in this study are organizational culture (X1) and work motivation (X2), while the dependent variable is employee loyalty (Y). The results of the study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee loyalty ($t_{count} 2.565 > t_{table} 1.990$; significance $0.012 < 0.05$), and work motivation also has a significant effect on employee loyalty ($t_{count} 8.157 > t_{table} 1.990$; significance $0.000 < 0.05$). Simultaneously, organizational culture and work motivation have a significant effect on employee loyalty ($F_{count} 121.195 > F_{table} 3.12$; significance $0.000 < 0.05$).

Keywords : Organizational Culture, Work Motivation, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam mengamati perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang di terapkan dalam suatu perusahaan tersebut, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan kepada elemen penggerak yang merupakan hal yang terpenting dalam segala aspek aktivitas organisasi terkhusus suatu perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan yang di jadikan landasan terbentuknya perusahaan tersebut, yang mana dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu memenuhi standar yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, tanpa SDM sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Lai (2012) manajemen sumber daya manusia tradisional menekankan bahwa "manusia" adalah sumber daya penting dalam organisasi dan mereka harus dikelola secara efektif dan potensi mereka harus juga diasah.

Pada era globalisasi dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting sehingga perlu adanya perhatian khusus atas bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang mereka tempati. Pentingnya pegawai bagi perusahaan yakni sebagai sumber daya penggerak berjalannya proses kegiatan dalam suatu perusahaan, dimana perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten demi keberhasilan tujuan dalam perusahaan. Dengan adanya tuntutan tersebut, perusahaan tentu khawatir dengan adanya niat karyawan untuk keluar dan memilih tempat kerja yang baru.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan operasional suatu organisasi. Loyalitas tidak hanya mencerminkan komitmen individu terhadap visi dan misi perusahaan, tetapi juga

menjadi salah satu asset yang bernilai tinggi dalam perusahaan.

Menurut sudimin (2003), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi. Soegandhi dan Sutanto (2013) menyatakan loyalitas karyawan adalah karyawan yang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu bentuk sikap karyawan yang menentukan baik atau tidaknya suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan itu sendiri. Dengan adanya perasaan senang karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan bentuk kesediaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi adalah faktor yang mengekspresikan tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Sikap loyal diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas kerja ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan (Anyim et al., 2010). Karyawan mesti diperlakukan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas, disamping bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta berdisiplin. Loyalitas kerja seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya (Sarah et al., 2011).

Menurut Saydam (2011) menyebutkan ada empat indikator indikator loyalitas karyawan sebagai berikut: ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, salah satu faktor penting yang butuh diperhatikan adalah budaya organisasi dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi sehingga berimplikasi terhadap loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan.

Budaya Organisasi budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok. Tujuannya, organisasi bisa belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik. Karena itu, semua anggota harus mengenal budaya organisasi sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang sedang dihadapi. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai yang akan membentuk perilaku anggota organisasi tersebut.

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004).

Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan (Hasibuan, 2018). Budaya organisasi adalah sistem persepsi bersama dan makna bersama dari anggota organisasi (Wibowo, 2017).

Budaya organisasi yang baik dalam perusahaan akan cenderung menghasilkan tingkat loyalitas yang baik juga dari karyawannya. Dengan adanya pola dan nilai yang dibentuk akan menentukan kemana arah dan tujuan organisasi dibentuk dan secara kesadaran penuh karyawan akan menjalankan peran dan tugas dengan pedoman budaya organisasi dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi menggunakan teori Robbins (2015) yaitu : Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja adalah motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai

motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula.

Gitosudarno dalam Azhad, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya (Latief, 2019).

Robbins, Stephen P (1996) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Munandar (2001) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk mendorong seseorang melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Dimensi motivasi menurut Sutrisno (2011), dimensi motivasi terbagi menjadi dua, yaitu: faktor eksternal dan faktor internal.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih ramah lingkungan, produktif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berusaha menjaga

loyalitas karyawan melalui berbagai cara, salah satunya melalui budaya organisasi dan motivasi yang tepat.

PT. Permodalan ekonomi rakyat pekanbaru merupakan lembaga (BUMD) keuangan non bank milik pemerintah provinsi riau yang berlokasi di, komplek perumahan grand sudirman, jl.datuk setia maharaja, tengkareng selatan, kota pekanbaru.

PT. Permodalan Ekonomi Rakyat merupakan perwujudan komitmen politik dan suatu kebijakan daerah yang bertitik tolak dari kondisi sosial ekonomi nasional umumnya dan Riau khususnya, sekaligus sebagai terobosan pemberdayaan UMKM di Provinsi Riau yang merupakan salah satu upaya untuk mengurangi jumlah penduduk miskin.

Dalam menilai tingkat loyalitas karyawan dapat di tinjau dari gambaran tingkat absensi karyawan pada suatu organisasi. Dengan melihat bentuk data absensi dapat di lihat persentase yang membuktikan bentuk loyalitas karyawan dalam aspek kedisiplinan dan menjaga nilai organisasi dalam kontribusi dan dedikasinya dalam menjalankan bidang nyan saat bekerja. Berikut gambaran data absensi karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru dalam lima periode terakhir.

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi penelitian kuantitatif, dimana teori atau konsep – konsep diuji melalui pengukuran variabel, penelitian melalui angka yang selanjutnya data tersebut dianalisis dengan prosedur statistik.

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 80 sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Dalam pengambilan sampel penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (Sugiyono, 2019)

Jumlah populasi pada PT.Permodalan Ekonomi Rakyat yaitu Berjumlah 80 Orang, maka sampel yang akan diambil sebanyak 80 responden.

UJI INSTRUMENT PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi dalam hal penilaian, apakah suatu, kuesioner, valid, dimana kuesioner, dianggap valid apabila setiap butir pertanyaannya dapat menggambarkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018) . Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan melalui proses yang tepat dan akurat. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Suatu instrument dikatakan valid ketika nilai r-hitung yang didapatkan lebih besar dari nilai r-tabel.

Tabel 1. Uji Validitas Budaya Organisasi

Item pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X.1.1	0,486	0,2199	Valid
X.1.2	0,550	0,2199	Valid
X.1.3	0,643	0,2199	Valid
X.1.4	0,610	0,2199	Valid
X.1.5	0,745	0,2199	Valid
X.1.6	0,754	0,2199	Valid
X.1.7	0,688	0,2199	Valid

X.1.8	0,792	0,2199	Valid
X.1.9	0,813	0,2199	Valid
X.1.10	0,819	0,2199	Valid
X.1.11	0,651	0,2199	Valid
X.1.12	0,727	0,2199	Valid
X.1.13	0,392	0,2199	Valid
X.1.14	0,366	0,2199	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 22.0, 2025

Berdasarkan tabel 1 diketahui hasil perhitungan uji validitas pada Variabel budaya organisasi artinya masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Artinya semua butir pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X.2.1	0,885	0,2199	Valid
X.2.2	0,896	0,2199	Valid
X.2.3	0,889	0,2199	Valid
X.2.4	0,877	0,2199	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22.0, 2025

Pada tabel 2 diketahui hasil perhitungan uji Variabel motivasi kerja artinya masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Artinya semua butir pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,623	0,2199	Valid
Y.2	0,501	0,2199	Valid
Y.3	0,515	0,2199	Valid
Y.4	0,628	0,2199	Valid
Y.5	0,648	0,2199	Valid
Y.6	0,677	0,2199	Valid
Y.7	0,666	0,2199	Valid
Y.8	0,780	0,2199	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22.0, 2025

Pada tabel 3 diketahui hasil perhitungan uji validitas pada variabel loyalitas karyawan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Artinya semua butir pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar keandalan suatu instrument dalam mengumpulkan data. Uji realibitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu alat ukur, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh data pernyataan secara bersamaan. Suatu konstruk

dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2006).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Bata s	Keterangan
Budaya Organisasi	0,884	0,60	Reliabel
Motivasi	0,909	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,776	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22.0, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan cronbach's alpha yang diperoleh dari perhitungan masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan loyalitas karyawan dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan dan layak digunakan untuk penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data yang dilakukan oleh penulis setelah melakukan penyebaran angket kepada 80 responden:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.109	.417		69.878	.000

BUDAYA ORGANISASI	.027	.011	.218	2.565	.012
MOTIVASI	.234	.029	.695	8.157	.000
a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN					

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dari Hasil Regresi Tersebut Menunjukkan Bahwa :

- Nilai kostanta (a) sebesar 29,109 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol, maka nilai variabel Y akan tetap sebesar 29,109.
- Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,027 dengan nilai positif berarti bahwa setiap terjadi peningkatan 1 satuan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan produktivitas sebesar 0,027
- Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,234 dengan nilai positif berarti bahwa setiap terjadi peningkatan 1 satuan motivasi kerja maka akan terjadi peningkatan Turnover Intention sebesar 0,234
- Nilai koefisien regresi untuk variabel (X1) dan (X2) adalah $0,027 + 0,234 = 0,261$, yang berarti jika terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel (X1) dan (X2) akan menyebabkan variabel Y meningkat sebesar 0,261

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.753	.39606
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI				

b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS 22.0, 2025

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,759 atau 75,9%. Hal menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi turnover intention sebesar 75,9%. Sedangkan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		Std. Error				
1 (Constant)	29.109	.417			69.878	.000
BUDAYA ORGANISASI	.027	.011	.218		2.565	.012
MOTIVASI	.234	.029	.695		8.157	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS 22.0, 2025

Hasil uji parsial (t) menunjukkan analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi dengan nilai Thitung 2,565 > 1,99085 Ttabel dengan nilai signifikan 0.12 < 0,5. Maka budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Permodalan Ekonomi rakyat Pekanbaru sehingga hipotesis 1 berbunyi

“diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru” dapat diterima.

2. Variabel motivasi kerja dengan nilai Thitung 8,157 < 1,99085 Ttabel dengan nilai signifikan 0.00 > 0.05. Maka motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sehingga hipotesis 2 yaitu “diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru” dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.022	2	19.011	121.195	.000 ^b
	Residual	12.078	77	.157		
	Total	50.100	79			

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data Olahan SPSS 22.0, 2025

Uji simultan (uji F) dipakai untuk mengetahui pengaruh kolektif variabel bebas terhadap variabel terikat. Prosesnya dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dan jika F hitung lebih tinggi dari F tabel serta nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%), berdasarkan tabel 5.16 menunjukkan hasil uji simultan (uji F) terhadap pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai F hitung > F tabel yaitu 121,195 > 3,12 dan nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05.

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan “diduga budaya organisasi dan motivasi kerja

berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru” dapat diterima. Ini berarti bahwa secara bersama-sama, baik budaya organisasi maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen dalam menciptakan loyalitas karyawan melalui penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik dan tepat.

Kesimpulan

1. Budaya organisasi di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru secara keseluruhan sudah menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dengan baik, dengan skor tertinggi pada target kerja dan skor terendah pada upaya mempertahankan karyawan berpotensi.
2. Motivasi kerja di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru secara keseluruhan tergolong sangat baik, dengan skor tertinggi pada indikator penghargaan dan terendah pada kondisi lingkungan kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja yang rendah dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 75,9% terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik kedua faktor tersebut, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi agar karyawan merasa dihargai dan nyaman bekerja.

Daftar Pustaka

- ABADI, K. P. P. S. J., & ADRIAN, M. R. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS.
- Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Futures. *Agora*, 5(1), 55165.
- Lahat, S. T. I. E. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomika*, 13(2).
- Ningrum, S. A. (2022). *Peranan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Banjarmasin Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Rahman, H. N. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN AGAMA RANTAU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi lembaga pendidikan dalam perspektif islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 110-119.
- Tahir, M. U. H., Ansar, A., & Azis, M. (2019). Pengaruh kualitas pendidikan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi anggota Satbrimob Polda sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 132-138.
- Willianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1), 287028.
- Windiani, D. (2017). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJAPADA SUB SEKSI*

*PENDAFTARAN HAK DI BADAN
PERTANAHAN NASIONAL KOTA
BANDUNG* (Doctoral dissertation,
PERPUSTAKAAN).

- Lahat, S. T. I. E. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomika*, 13(2).
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi lembaga pendidikan dalam perspektif islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 110-119.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif." Alfabet Bandung.