

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, INTEGRITAS DAN KEPERIBADIAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH NOONGAN***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, INTEGRITY AND PERSONALITY ON EMPLOYEE LOYALTY AT NOONGAN REGIONAL GENERAL HOSPITAL*

Oleh:

**Gloria C. Prang<sup>1</sup>****James D.D. Massie<sup>2</sup>****Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[gloriachprang03@gmail.com](mailto:gloriachprang03@gmail.com)<sup>2</sup>[jamesmassie@gmail.com](mailto:jamesmassie@gmail.com)<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Loyalitas Pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Iklim Organisasi yang kondusif, integritas yang tinggi dari seorang pegawai serta pembawaan diri atau kepribadian yang baik pada dasarnya dapat menginspirasi dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, dengan sampel sebanyak 55 responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan, dan secara parsial Integritas dan Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Serta secara simultan Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Selanjutnya diharapkan untuk para pegawai terus meningkatkan integritas yang ada serta kepribadian baik yang ada ditempat kerja.

**Kata Kunci:** iklim organisasi, integritas, kepribadian, loyalitas pegawai

**Abstract:** Employee Loyalty is one of the important aspects that must be considered by the company. A conducive organizational climate, high integrity of an employee and a good personality can basically inspire and encourage employees to work better. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate, integrity and personality on employee loyalty at Noongan Regional General Hospital. This research is a type of associative quantitative research, with a sample of 55 respondents with data collection using a questionnaire. The data analysis technique uses validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis with f tests and t tests. The results showed that partially the Organizational Climate had an insignificant effect on Employee Loyalty at the Noongan Regional General Hospital, and partially Integrity and Personality had a significant positive effect on Employee Loyalty at the Noongan Regional General Hospital. And simultaneously the Organizational Climate, Integrity and Personality have a significant positive effect on Employee Loyalty at the Noongan Regional General Hospital. Furthermore, employees are expected to continue to improve their existing integrity and good personality in the workplace.

**Keywords:** organizational climate, integrity, personality, employee loyalty

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Setiap perusahaan ataupun organisasi dalam memenuhi tujuan yang telah ditentukan, sangatlah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu organisasi dibandingkan unsur lainnya seperti teknologi, uang, dan yang lainnya karena sumber daya manusia itu

sendiri dapat mengendalikan unsur-unsur tersebut (Anggariawan, 2018). Selain membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya juga dibutuhkan pegawai yang loyal, organisasi selalu berusaha mencari cara bagaimana menginspirasi pegawai mereka agar bekerja keras, produktif, dan tetap setia pada perusahaan mereka. Loyalitas Pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka pegawai memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Pegawai dengan kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan (Lalisang, Taroreh dan Lumintang, 2022). Rendahnya loyalitas kerja pegawai pada perusahaan akan menimbulkan sikap perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja pegawai, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja.

Suasana perusahaan yang positif merupakan salah satu unsur yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Iklim Organisasi yang kondusif pada dasarnya dapat menginspirasi pegawai untuk bekerja lebih baik, yang dapat menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan (Purnamasari dan Sintaasih, 2019) Karena manusia pada umumnya menunjukkan sifat dan perilaku yang bervariasi tergantung pada tingkat kebutuhannya, menciptakan iklim organisasi yang dapat menginspirasi pegawai. meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi bukanlah tugas yang mudah. Sagay, Tewal dan Sendow (2018) menyatakan iklim organisasi harus diciptakan sebaik mungkin dalam sebuah perusahaan, jika ingin karyawannya berkinerja baik.

Dalam menumbuhkan loyalitas pegawai juga dibutuhkan integritas dari pegawai tersebut agar dapat mempertahankan kinerja yang ada. Atosokhi mengklaim dalam Salwa, Away, dan Tabrani (2018: 61) bahwa "kata integritas berasal dari kata dasar *Integreded*, yang menunjukkan beragam komponen karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri kita dan dapat dilihat dari keputusan dan tindakan kita". Untuk bertindak dengan integritas, seseorang harus memastikan bahwa setiap pilihan dipandu oleh standar moral dan etika yang luas. Komponen dasar integritas meliputi rasa hormat, kejujuran, dan kepercayaan. Jika komponen dasar tersebut tidak ada dalam diri seorang pegawai tentunya akan dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang ada. Dengan adanya integritas seorang pegawai tentu akan meningkatkan rasa loyal pegawai tersebut pada tempatnya bekerja.

Loyalitas pegawai juga tergantung dari bagaimana pembawaan dalam diri karyawan itu sendiri. Kepribadian merupakan landasan atau cerminan dari perilaku seseorang. Maka kepribadian merupakan aspek penting dalam suatu organisasi agar kepribadian karyawan tersebut nantinya dapat menunjukkan seberapa baik pekerjaannya. Cara seorang pegawai berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja dapat memberikan wawasan tentang kepribadian mereka dan bagaimana karyawan menanggapi dan merasa memiliki tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Garver dan Michael dalam Dumondor, Tumbuan dan Taroreh (2022), kepribadian adalah pengaturan dinamis internal yang menciptakan pengaturan sifat perilaku, ide, dan perasaan seseorang. Kepribadian berhubungan dengan sifat, karakter dan tempramen yang dimiliki oleh pegawai, oleh karena itu loyalitas pegawai adalah salah satu ciri yang melekat dan sifat dari kepribadian.

Rumah sakit merupakan contoh dari perusahaan yang menyediakan jasa, seperti jasa medis atau kesehatan, yang diperlukan oleh seluruh lapisan masyarakat. Rumah sakit tentu membutuhkan pegawai yang loyal terhadap instansi dimana mereka bekerja ini. Pekerja harus menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap rumah sakit tempatnya bekerja, meningkatkan kinerja untuk menjamin keberlangsungan rumah sakit, tetap termotivasi dalam bekerja, serta mampu mendongkrak profesionalisme dan produktivitas. Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti dengan mencari informasi dari beberapa pegawai yang ada di RSUD Noongan, ditemukan bahwa meskipun banyak pegawai yang sudah bekerja dengan baik tapi masih ada pegawai yang menunjukkan rendahnya loyalitas mereka terhadap pekerjaan yang ada.

Berdasarkan data yang di dapat dari RSUD Noongan, didapatkan bahwa pada bulan April 2023, dari keseluruhan pegawai yang ada di RSUD Noongan terdapat 87 kali keterlambatan, 23 kali pegawai terlambat dan cepat pulang, serta 97 kali adanya pegawai yang tidak absensi terakhir. Untuk Iklim Organisasi di RSUD Noongan juga ditemukan masih kurangnya komunikasi dari beberapa pegawai dengan atasan yang ada serta kurangnya pengaruh pimpinan dimana masih ada pegawai yang kurang patuh pada perintah yang ditetapkan pimpinan. Dari integritas para pegawai masih adanya tanggung jawab yang rendah, dengan adanya beberapa pegawai yang suka menunda atau lambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk kepribadian sendiri, dari pengamatan yang telah dilakukan peneliti ada pegawai yang saat ditempat kerja menunjukkan sikap yang membuat rekan kerjanya menjadi kurang nyaman.

Pegawai harus menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap rumah sakit, rasa memiliki terhadap perusahaan, peningkatan kinerja untuk kesinambungan rumah sakit, motivasi yang berkelanjutan dalam bekerja, dan kemampuan untuk meningkatkan profesionalisme. Hal tersebut bisa terlaksana dengan baik jika diketahui

seberapa besar suatu faktor mempengaruhi loyalitas pegawai di RSUD Noongan agar pihak rumah sakit dapat melakukan pembinaan yang lebih baik pada para pegawainya agar dapat mempertahankan dan meningkatkan loyalitas pegawainya. Pada Rumah Sakit baik para perawat maupun pegawai administrasi tentu harus memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja seperti taat pada peraturan yang ada pada tempat mereka bekerja. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan”.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan
2. Untuk mengetahui pengaruh Integritas terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Perilaku Organisasi**

Amaliyah., Srimulyo, dan Triwastuti (2023:2) menyatakan Perilaku Organisasi adalah sebuah bidang studi yang berfokus pada pengembangan dan juga peningkatan efektivitas organisasi dengan cara menganalisis faktor-faktor yang membentuk karakteristik organisasi yang terdiri dari faktor individu, kelompok, dan struktur. Faktor individu, merujuk pada seluruh Sumber Daya Manusia yang berada dalam suatu organisasi.

#### **Loyalitas**

Wulandari (2021) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan, termasuk kesetiaan terhadap pekerjaan, organisasi, dan jabatannya. Karyawan menunjukkan dedikasinya dengan siap sedia melindungi perusahaan dari individu yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Suatu organisasi membutuhkan pekerja yang berbakti tinggi agar pekerja dapat memberikan kontribusi bagi kelangsungan usaha dalam menghadapi persaingan pasar. Menurut Sedarmayanti dalam Wulandari (2021), indikator loyalitas pegawai adalah : 1) Taat pada peraturan 2) Tanggung jawab pada perusahaan 3) Kemauan untuk bekerja sama 4) Rasa memiliki 5) Hubungan antar pribadi 6) Kesukaan terhadap pekerjaan

#### **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku individu saat melakukan pekerjaan yang pada akhirnya dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cepat. Iklim organisasi yang kondusif pada dasarnya dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik, yang dapat menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan (Frimansah dan Santy, 2011). Purnamasari dan Sintaasih (2019) menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi yaitu: 1) Perilaku atau pola interaksi pimpinan dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. 2) Kepercayaan, adanya sikap saling percaya antara karyawan dengan pimpinan perusahaan untuk mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan. 3) Komunikasi, para karyawan diajak berkomunikasi mengenai semua masalah dalam kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka. 4) Kejujuran, adanya suasana kejujuran antar karyawan di dalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka mengenai permasalahan di perusahaan. 5) Para karyawan berbagi informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka di perusahaan. 6) Karyawan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat kepada atasan untuk kemajuan perusahaan. 7) Karyawan menyadari akan risiko pekerjaan yang dilakukan dengan tetap berkomitmen terhadap perusahaan



**Integritas**

Zahra (2011) berpendapat bahwa integritas merupakan komitmen untuk bertindak dalam setiap situasi selalu sesuai dengan prinsip-prinsip yang benar juga etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada keteguhan agar tetap membuat komitmen tersebut meskipun ada peluang atau tekanan untuk menyimpang dari prinsip tersebut. Ada lima indikator integritas menurut Zahra (2011:123) yaitu kejujuran, amanah, komitmen, konsisten dan bertanggung jawab.

**Kepribadian**

Feist dan Gregory dalam Tumondo, Trang dan Pandowo (2022), kepribadian melibatkan proses fisik dan psikologis yang menghasilkan baik perilaku yang terlihat maupun pemikiran yang tidak berwujud. Kepribadian (*personality*) seseorang menentukan bagaimana mereka akan bertindak. Salah satu aspek terpenting dari setiap orang adalah kepribadian mereka, yang merupakan kumpulan cara mereka bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Cara seseorang berpikir, bertindak, dan merasa dalam keadaan yang berbeda bergantung pada kepribadiannya. Menurut Aston dan Lee dalam Wulandari (2021), indikator kepribadian terbagi atas lima, yaitu kesadaran (*conscientiousness*), ekstreversion (*extroversion*), kesesuaian (*agreeableness*), stabilitas emosional (*emotional stability*) dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*).

**Penelitian Terdahulu**

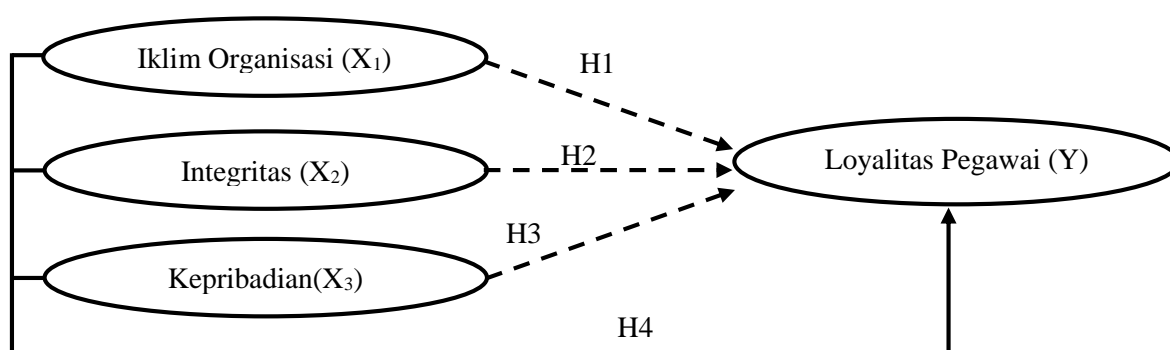
Penelitian Purnamasari dan Sintaasih (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian dilakukan pada Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali, dengan responden sebanyak 40 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini mengindikasikan semakin baik sistem pengembangan karir perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan semakin kuat. Kompensasi dan iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari ketiga variabel yang dianalisis ternyata kompensasi berpengaruh paling kuat terhadap loyalitas karyawan diikuti oleh iklim organisasi.

Penelitian Larengkeng, Kojo, dan Saerang (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, integritas dan motivasi terhadap loyalitas pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan cara mencari informasi yang ada, mendefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya dan mengumpulkan data-data sebagai bahan untuk membuat laporan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan uji f dan uji t. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil Penelitian secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. Secara parsial pelatihan kerja dan integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. Secara simultan pelatihan kerja, integritas dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.

Penelitian Tumundo, Trang, dan Pandowo (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Profesionalisme dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, namun secara parsial Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

**Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub>: Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.
- H<sub>2</sub>: Diduga Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.
- H<sub>3</sub>: Diduga Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.
- H<sub>4</sub>: Diduga Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai

**Model Penelitian****Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori, 2023***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Teknik penelitian kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2016:35) mendefinisikan penelitian asosiatif sebagai penelitian yang mencoba memastikan keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Hubungan sebab akibat atau hubungan kausal adalah jenis hubungan yang digunakan dalam penelitian ini

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono dan Setiyawami, 2022: 181). Dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan yaitu para perawat dan tenaga administrasi yang berjumlah sebanyak 124 orang. Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:182) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 sampel yang didapatkan dengan rumus Slovin. *Purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria, adalah metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini.

**Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini digunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan data kualitatif adalah ucapan ataupun informasi yang didapat dari pihak-pihak yang terkait dengan objek penelitian pada saat pengisian kuesioner. Didalam penelitian ini yang tergolong kedalam data kuantitatif yaitu data dari jumlah pegawai. Selain itu, penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder sebagai sumber datanya. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya melalui observasi, wawancara, atau serangkaian pertanyaan. Juga, ada data sekunder, yaitu data yang ditemukan melalui cara tidak langsung, seperti informasi yang diperoleh dari pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Noongan ataupun literatur yang terkait dengan penelitian ini.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner, dan studi kepustakaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

**Pengujian Instrumen Penelitian**

Validitas (*validity*) begitupun reliabilitas (*reliability*) menunjukkan suatu hasil penelitian tergantung pada alat pengukur (instrumen) yang digunakan. Sugiyono (2022:231) menyatakan Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur, artinya alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan (mengukur) data adalah akurat atau valid". Nunnally dalam Ghazali (2006:41) menyatakan bahwa: "Menghitung Cronbach Alpha untuk setiap item instrumen dalam suatu variabel adalah bagaimana suatu uji reliabilitas dilakukan. Jika suatu instrumen memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka dianggap dapat diandalkan atau reliabel".

**Teknik Analisis**

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), pengujian hipotesis parsial (uji-t), pengujian hipotesis anova (uji-f), dan koefisien determinasi  $R^2$  untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS.

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

Berdasarkan hasil analisa data didapatkan hasil bahwa seluruh pernyataan indikator Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Integritas ( $X_2$ ), Kepribadian ( $X_3$ ) dan Loyalitas Pegawai (Y) mempunyai  $r$ -hitung  $> r$ -kritis ( $r_h \geq 0,3$ ), yang berarti seluruh pernyataan indikator dinyatakan valid, dan untuk seluruh variabel memiliki Nilai Cronbach's alpha  $> 0,6$  sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas****Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1.76099398
Most Extreme Differences	Absolute		.110
	Positive		.110
	Negative		-.072
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.097
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig		.094
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.087
		Upper Bound	.102

Sumber: data olahan SPSS (2023)

Dari output pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar  $0,097 > 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal, maka uji normalitas ini layak digunakan.

**Uji Multikolineritas****Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi ( $X_1$ )	0,538	1,860
Integritas ( $X_2$ )	0,491	2,036
Kepribadian ( $X_3$ )	0,471	2,122

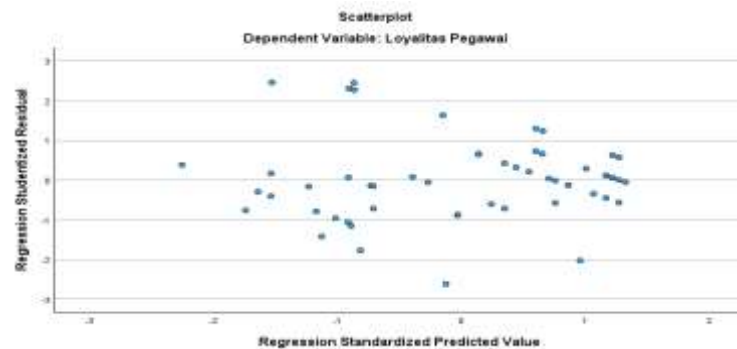
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari olah data tabel 2 maka diketahui bahwa dalam penelitian ini model regresi yang digunakan tidak mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas karena memiliki tolerance diatas 0,1 dan VIP dibawah 10.

**Uji Heterokedastisitas**

Melihat dari gambar 2 maka dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (vertikal) maka dapat dikatakan pada model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas sehingga pada uji asumsi klasik heterokedastisitas ini terpenuhi.



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas***Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023***Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dimana analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji-t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.019	3.071		1.960	.055
	X1	.098	.117	.110	.840	.405
	X2	.400	.175	.313	2.293	.026
	X3	.385	.134	.399	2.865	.006

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023*

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, maka diketahui persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,019 + 0,098X_1 + 0,400X_2 + 0,385X_3$$

Dari data tabel 2 disusun hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk Iklim Organisasi ( $X_1$ ) maka diperoleh nilai  $T_{Hitung} = 0,840$  lebih kecil dari  $T_{Tabel} = 2,007$  dan diketahui nilai signifikan Iklim Organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,405 > 0,05$ . Dengan nilai Beta positif dimana artinya jika Iklim Organisasi naik maka akan diikuti oleh naiknya Loyalitas Pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, dengan demikian maka hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan hasil uji parsial untuk Integritas ( $X_2$ ) maka diperoleh nilai  $T_{Hitung} = 2,293$  lebih besar dari  $T_{Tabel} = 2,007$  dan diketahui nilai signifikan Integritas ( $X_2$ ) sebesar  $0,026 < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan bahwa Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, dengan demikian maka hipotesis dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil uji parsial untuk Kepribadian ( $X_3$ ) maka diperoleh nilai  $T_{Hitung} = 2,865$  lebih besar dari  $T_{Tabel} = 2,007$  dan diketahui nilai signifikan Kepribadian ( $X_3$ ) sebesar  $0,006 < 0,05$ . Jadi dapat dikatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai dengan demikian maka hipotesis dapat diterima.

**Uji-F (Simultan)**

Berdasarkan analisis pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian berpengaruh secara simultan karena  $F_{Hitung} = 19,465$  lebih besar dari  $F_{Tabel} = 2,79$  dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian  $< 0,001$  dimana lebih kecil dari  $0,05$ . Jadi

dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif serta signifikan dari Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 4. Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.741	3	63.914	19.465	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	167.459	51	3.284		
	Total	359.200	54			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

#### Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.173 <sup>a</sup>	.534	.506	1.81205

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,534, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan adalah sebesar 0,534 atau 53,4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,6% menjelaskan bahwa Loyalitas Pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain diluar model penelitian.

#### Pembahasan

##### **Pengaruh iklim Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan**

Berdasarkan hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $T_{Hitung}$  yang lebih kecil dari  $T_{Tabel}$  juga dilihat dari nilai signifikan dari Iklim Organisasi yang lebih besar dari 0,05. Artinya tidak ada hubungan antara Iklim Organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan dengan Loyalitas Pegawai yang ada disana. Sehingga dapat dikatakan Iklim Organisasi yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan sudah baik. Secara teoritis temuan ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Seperti pada penelitian Purnamasari dan Sintaasih (2019) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Menurutnya apabila iklim organisasi di perusahaan semakin baik maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Sebagian besar responden menyatakan bahwa sikap para pimpinan serta sikap saling percaya, kejujuran dan keterbukaan antara para pegawai yang ada di RSUD Noongan sudah baik, sehingga RSUD Noongan harus terus mempertahankan Iklim Organisasi yang sudah ada agar Loyalitas pegawai yang ada tidak berubah. Sebagaimana dengan pernyataan Purnamasari dan Sintaasih (2019) yaitu menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukan merupakan hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Maka dari itu Rumah Sakit Umum Daerah Noongan harus terus mempertahankan Iklim Organisasi yang sudah ada agar supaya Loyalitas pegawai yang sudah ada tidak berubah.

##### **Pengaruh Integritas terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan**

Berdasarkan hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $T_{Hitung}$  yang lebih besar dari  $T_{Tabel}$  juga dilihat dari nilai signifikan dari Integritas yang lebih kecil dari 0,05. Artinya faktor Integritas terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Integritas dalam diri pegawai yang ada, maka akan ikut meningkatkan Loyalitas dari Pegawai tersebut terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Sebagian besar responden menyatakan bahwa selalu berusaha menjadi pegawai yang dapat diandalkan dan memiliki komitmen yang baik serta amanah pada tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Seseorang yang memiliki integritas, akan tampil penuh percaya diri, dan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang sifatnya hanya untuk kesenangan sesaat. Maka diharapkan agar para pegawai yang ada di Rumah Sakit



Umum daerah Noongan agar terus meningkatkan integritas yang ada dalam diri. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larengkeng, Kojo, dan Saerang (2023), juga penelitian dari Syarkani dan Wulandari (2019) yang menyatakan Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

### **Pengaruh Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan**

Berdasarkan hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $T_{Hitung}$  yang lebih besar dari  $T_{Tabel}$  juga dilihat dari nilai signifikan dari Kepribadian yang lebih kecil dari 0,05. Artinya faktor Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepribadian seorang pegawai, maka akan menciptakan sikap loyal yang tinggi pula dari pegawai tersebut terhadap instansi dia bekerja. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda (Tumundo, Trang, dan Pandowo, 2022). Sebagian besar responden menyatakan berusaha untuk selalu tekun dan sadar akan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Maka untuk itu pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Noongan harus terus mempertahankan kepribadian yang baik di tempat mereka bekerja agar tercipta suasana kerja dan hubungan baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tumundo, Trang, dan Pandowo (2022), juga penelitian dari Novia, Arif dan Lubis (2020) yang menyatakan Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.

### **Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan**

Berdasarkan hasil pengujian analisis melalui Uji simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian berpengaruh secara simultan karena  $F_{Hitung}$  lebih besar dari  $F_{Tabel}$ , dan diketahui bahwa nilai signifikansi Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel independen yaitu Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik suatu Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian seorang pegawai akan meningkatkan Loyalitas para pegawai tersebut pada tempat mereka bekerja. Begitupun sebaliknya, jika Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian dari seorang pegawai rendah maka akan menurunkan tingkat Loyalitas pegawai tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dari penelitian mengenai "Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan" dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.
2. Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.
3. Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.
4. Iklim Organisasi, Integritas dan Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah ada maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Umum Daerah Noongan harus terus mempertahankan Iklim Organisasi yang sudah ada sehingga Loyalitas Pegawai yang ada tidak berubah.
2. Para pegawai diharapkan memiliki tingkat integritas yang tinggi serta terus mempertahankan kepribadian yang baik di tempat kerja agar tercipta suasana kerja dan hubungan yang baik, mulai dari sesama pegawai maupun dengan para atasan.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai yang belum sempat diteliti dalam penelitian saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah., Srimulyo, K., & Triwastuti, R. (2023). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Airlangga University Press
- Anggariawan, Y. (2018). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Rahmatika Jati Furniture*. Skripsi. Universitas Soegijapranata Semarang. <http://repository.unika.ac.id/15742/>. Diakses pada 03 April 2023
- Dumondor, R. V. N., Tumbuan, W. J. F. A., & Taroreh, R. N. (2022). Analisis Pengaruh Konflik Internal, Kecerdasan Emosional dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 9, No. 2, 450-462. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/36232> diakses pada 03 April 2023
- Frimansah, M. I., & Santy, R.D. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*. <https://repository.unikom.ac.id/30470/>. Diakses pada 03 April 2023
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lalisang, I. R., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Reward dan Punishment terhadap Loyalitas Pegawai pada Pt. PLN (Persero) Up 3 Tahuna ULP Tagulandang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 679-687. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43837> diakses pada 03 April 2023
- Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 11, No. 1, 405-413. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45770>. Diakses pada 03 April 2023
- Novia, R., Arif, Y., & Lubis, M. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, Vol. 5, No. 1. <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/4881>. Diakses pada 03 April 2023
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762-5782. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/47194>. Diakses pada 03 April 2023
- Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, no. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20500>. Diakses pada 03 April 2023
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10242>. Diakses pada 03 April 2023
- Sugiyono. (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke 3. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Syarkani, Y., & Wulandari, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Integritas Kerja Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 253-268. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2730>. Diakses pada 03 April 2023
- Tumundo, B. B., Trang, I., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Profesionalisme Dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, no. 1, 373-382. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/37973> diakses pada 03 April 2023
- Wulandari, A. (2021). *Pengaruh Kepribadian, Leadership, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pacitan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo. <http://eprints.umpo.ac.id/7232/>. Diakses pada 03 April 2023
- Zahra. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

