



Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali

The Influence Of Organizational Climate And Leadership Style On Employee Loyalty At The Regional Youth, Sports And Tourism Office Of Morowali Regency

Ulfina Riala^{1*}, Yoberth Kornelius², Niluh Putu Evvy Rossanty³, Nur Risky Isliyanti⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: ulfinariala25@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 28 August, 2024

Revised: 7 September, 2024

Accepted: 19 September, 2024

Kata Kunci:

Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas

Keywords:

Organizational Climate, Leadership Style, Loyalty

DOI: 10.56338/jks.v1i1.4463

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali baik secara serempak maupun parsial. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dan diperoleh dari penyebaran kuesioner. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 64 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Berdasarkan hasil analisis data, persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 9,746 + 0,268X_1 + 0,313X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali dan variabel gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali. Untuk hasil analisis regresi linier berganda secara serempak variabel iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,449 yang menunjukkan bahwa 44,9% variabel loyalitas dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 55,1% diluar dari variabel yang diteliti.

ABSTRACT

This study aims to determine and to analyze the influence of organizational climate and leadership style on employee loyalty at the Regional Youth, Sports and Tourism Office of Morowali Regency, both simultaneously and partially. This study uses primary data processed and obtained from distributing questionnaires. The number of respondents in this study was 64 respondents. The sampling technique used is saturated sampling. The analytical tool used is multiple linear regression analysis with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24 program. Based on the results of data analysis, the regression equation obtained is $Y = 9.746 + 0.268X_1 + 0.313X_2$. The results showed that the organizational climate variable has a significant influence on the loyalty of employees of the Regional Youth, Sports and Tourism Office of Morowali Regency and the leadership style variable has a significant influence on the loyalty of employees of the Regional Youth, Sports and Tourism Office of Morowali Regency. For the results of the simultaneous multiple linear regression analysis, the organizational climate and leadership style variables have a significant influence on the loyalty of employees of the Regional Youth, Sports and Tourism Office of Morowali Regency. The coefficient of determination shows an R Square value of 0.449, which indicates that 44.9% of the loyalty variable is influenced by the organizational climate and leadership style variables, while the remaining 55.1% is outside the variables studied.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Menurut Lalisang dkk., dalam pranng dkk., (2023) Loyalitas Pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka pegawai memiliki empati yang lebih terhadap organisasi. Pegawai dengan kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan organisasi, sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan peraturan organisasi.

Menurut Gibson dkk., dalam Nerpati dkk., (2022) Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh pegawai. Selain iklim organisasi, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Menurut Nawawi dalam Hasan (2021) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi/bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara inisial I, mengutarakan persoalan yang berkaitan dengan loyalitas pegawai, saat ini ada kecenderungan pegawai yang mempunyai loyalitas rendah, hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai Honorer yang ingin pindah ke organisasi lain, karena menganggap organisasi lain lebih baik dan lebih menjanjikan dalam hal peningkatan karir.

Selanjutnya hasil wawancara dengan salah satu pegawai berinisial Y pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan pariwisata Daerah Kabupaten Morowali menyatakan masih ada permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di kantor tersebut, mengatakan bahwa adanya kererlambatan penghargaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang berprestasi dan masih rendahnya dukungan dalam bekerja dari pimpinan, serta masih kurangnya dukungan sesama antar pegawai dalam bekerja. Hasil wawancara menjelaskan perihal gaya kepemimpinan, beliau menginformasikan bahwa pimpinan kurang memberikan bimbingan kerja kepada pegawai, pimpinan kurang memperhatikan pelaksanaan tugas bawahan, masih rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan yang terlihat dari kepedulian pimpinan dengan permasalahan yang dihadapi pimpinan kurang memperhatikan hubungan kekeluargaan antara bawahan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan.

METODE

Jenis peneitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Software Statiscial Package For Sosial Sciences (SPSS) versi 24 windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji T (Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,30$. Jika korelasi antara butir dengan skor total kurang $0,30$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019: 175).

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Iklim Organisasi(X1)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-kritis	Status
Iklim Organisasi	X1.1	0.829	0.361	<i>Valid</i>
	X1.2	0.881	0.361	<i>Valid</i>
	X1.3	0.607	0.361	<i>Valid</i>
	X1.4	0.713	0.361	<i>Valid</i>
	X1.5	0.828	0.361	<i>Valid</i>
	X1.6	0.645	0.361	<i>Valid</i>
	X1.7	0.537	0.361	<i>Valid</i>
	X1.8	0.829	0.361	<i>Valid</i>
	X1.9	0.881	0.361	<i>Valid</i>
	X1.10	0.840	0.361	<i>Valid</i>
	X1.11	0.568	0.361	<i>Valid</i>
	X1.12	0.828	0.361	<i>Valid</i>
	X1.13	0.645	0.361	<i>Valid</i>
	X1.14	0.493	0.361	<i>Valid</i>
	X1.15	0.765	0.361	<i>Valid</i>
	X1.16	0.808	0.361	<i>Valid</i>
	X1.17	0.589	0.361	<i>Valid</i>
	X1.18	0.753	0.361	<i>Valid</i>

Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-kritis	Status
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0.790	0.361	<i>Valid</i>
	X2.2	0.842	0.361	<i>Valid</i>
	X2.3	0.650	0.361	<i>Valid</i>
	X2.4	0.872	0.361	<i>Valid</i>
	X2.5	0.784	0.361	<i>Valid</i>
	X2.6	0.731	0.361	<i>Valid</i>
	X2.7	0.774	0.361	<i>Valid</i>
	X2.8	0.528	0.361	<i>Valid</i>
	X2.9	0.787	0.361	<i>Valid</i>
	X2.10	0.612	0.361	<i>Valid</i>
	X2.11	0.557	0.361	<i>Valid</i>
	X2.12	0.528	0.361	<i>Valid</i>
	X2.13	0.790	0.361	<i>Valid</i>
	X2.14	0.803	0.361	<i>Valid</i>
	X2.15	0.671	0.361	<i>Valid</i>

Hasil uji validitas variable Loyalitas(Y)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-kritis	Status
Loyalitas Pegawai	Y1	0.590	0.361	Valid
	Y2	0.532	0.361	Valid
	Y3	0.556	0.361	Valid
	Y4	0.804	0.361	Valid
	Y5	0.511	0.361	Valid
	Y6	0.651	0.361	Valid
	Y7	0.778	0.361	Valid
	Y8	0.633	0.361	Valid
	Y9	0.649	0.361	Valid
	Y10	0.804	0.361	Valid
	Y11	0.506	0.361	Valid
	Y12	0.754	0.361	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Loyalitas menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian seluruh butir-butir pertanyaan dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Realibitas

Menurut Sugiyono (2019:176), uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

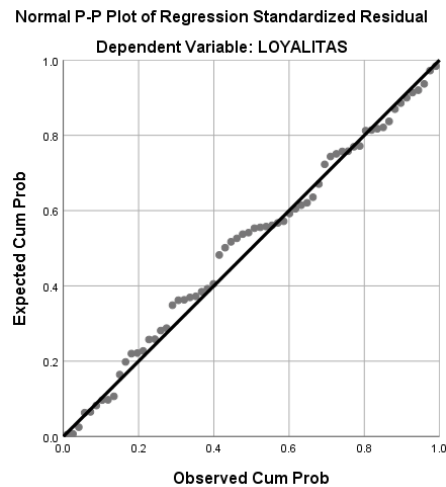
No	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha	Item
1	Iklim Organisasi (X1)	0,946	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan(X2)	0,927	Reliabel
3	Loyalitas (Y)	0,887	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel-variabel penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga ditarik kesimpulan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan layak (reliabel).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS (Ghozali, 2018:161-167).



Sumber: hasil olah data 2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, disimpulkan bahwa distribusi normal yang ditunjukkan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:105) tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

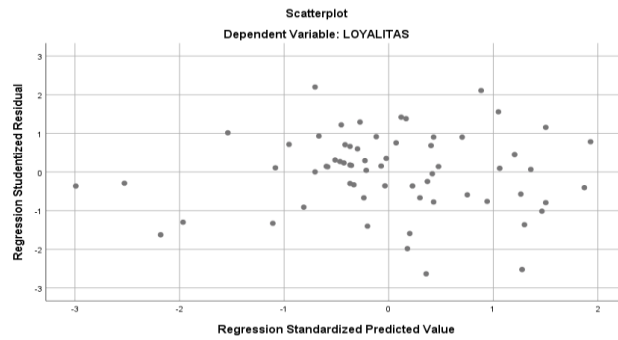
No	Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Iklim Organisasi	0,366	2,735	Non Multikolinearitas
2	Gaya Kepemimpinan	0,366	2,735	Non Multikolinearitas

Sumber: hasil olaha data 2024

Dari table diatas maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi diantara variabel bebas (independent) yang ada. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa korelasi diantara variabel-variabel independent memiliki VIF 2,735 < 10 dan nilai *tolerance* 0,366 > 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Sumber: hasil olah data 2024
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan grafik scatterplot dalam uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik yang menyebar diatas dan di bawah 0 dalam sumbu Y tersebar secara acak dengan hasil uji tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya uji heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model dapat di pakai dalam memprediksi ariable dependen yang didasari pada pengaruh ariable-variabel ariable nt.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara ariable X dan Y, apakah ariable X1 (Iklim Organisasi) dan X2 (Gaya Kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap ariable Y (Loyalitas pegawai) secara terpisah atau parsial.

Tabel 4. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.746	5.586		1.745	0.086		
	Iklim Organisasi	0.268	0.124	0.338	2.150	0.036	0.366	2.735
	Gaya Kepemimpinan	0.313	0.133	0.369	2.351	0.022	0.366	2.735

a. *Dependent Variable:* Loyalitas

Sumber: hasil olah data 2024

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. Variabel Iklim Organisasi (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,268, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,036 dimana $Sig < \alpha$ ($0,036 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut yang menyatakan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) di peroleh nilai koefisien regresi sebesar 0,313, sementara nilai signifikansi sebesar 0,022 $Sig < \alpha$ ($0,022 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Hasil Uji f (Uji Serempak)

Dalam Ghozali (2018), untuk menilai *Goodness of Fit* salah satunya dapat menggunakan uji statistik F. Uji statistik F ini bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi apakah memiliki kelayakan (kuat) atau sebaliknya tidak layak (lemah) dalam menjelaskan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	885.766	2	442.883	24.894	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1085.234	61	17.791		
	<i>Total</i>	1971.000	63			
a. <i>Dependent Variable: Loyalitas</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi</i>						

Sumber: hasil olah data 2024

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas maka F test memperoleh nilai 24,894 pada taraf $\alpha = 0,05$ atau F sig. < 0,001. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018: 97), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dan sebaliknya. Jadi nilai R^2 memberikan presentasi varian yang dapat dijelaskan dari model regresi. Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.670 ^a	0.449	0.431	4.21791
a. <i>Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi</i>				
b. <i>Dependent Variable: Loyalitas</i>				

Sumber: hasil olah data 2024

Dapat dilihat bahwa dapat ditarik kesimpulan hasil uji determinasi pada penelitian sebagai berikut:

1. Nilai R^2 memiliki nilai sebesar 0,449 yang artinya pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali yaitu sebesar 44,9%. Adapun sisanya 55,1% diluar dari variabel yang diteliti.
2. Koefisien korelasi memiliki nilai 0,670 yang artinya variabel yang diteliti yaitu iklim organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan kuat dengan loyalitas sebesar 67%.

KESIMPULAN

Iklim Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y) pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali, hipotesis 1 dinyatakan terbukti dan diterima.

Iklim Organisasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas (Y) pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali, hipotesis 2 dinyatakan terbukti dan diterima.

Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas (Y) pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten, hipotesis 3 dinyatakan terbukti dan diterima.

SARAN

Diharapkan kepada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali agar memberikan kesempatan yang baik bagi pengembangan karir pegawai sehingga pegawai memiliki rasa komitmen yang tinggi dan memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya.

Diharapkan pimpinan kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Daerah Kabupaten Morowali mampu menjadi penengah pada saat terjadi konflik antar pegawai sehingga pegawai merasa diperlakukan dengan adil sesama antar pegawai.

Pimpinan perlu memperhatikan kesesuaian kerja pegawai agar mereka merasa bahwa pekerjaan yang diberikan penting untuk menunjang karir dimasa depan sehingga pegawai dapat bekerja dengan senang hati dan loyal terhadap organisasi.

Bagi peneliti berikutnya dianjurkan menambahkan variabel lainnya untuk melihat variabel apa yang dapat berpengaruh pada loyalitas pegawai. Dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian yang terkait dengan loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti & Prayoga. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*. Vol. 11, No. 2, Agustus 2021.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fauziyyah, Siti. 2023. Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang. *Indonesian Journal of Social and Political Sciences*. Vol. 4, No. 2, Oktober 2023.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.