



THE EFFECT OF LEADERSHIP AND CLIMATE ATTENTION TO EMPLOYEE LOYALTY IN REGIONAL COOPERATION OF EAST OKU

PENGARUH PERHATIAN PIMPINAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KOPERASI DAERAH (KOPDA) OKU TIMUR

Winda Feriyana¹, Garaika Hamzah²

^{1,2}STIE Trisna Negara, Belintang, OKU Timur, Sumatera Selatan
Jln. MP. Bangsa Raja No. 27 Belintang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia
Email : feriyanawinda@gmail.com, garaikahamzah@gmail.com

Abstract :

This study aims to analyze partially and jointly the influence of leadership attention, work climate on employee loyalty, and analyze the most dominant variable in influencing employee loyalty in regional cooperatives in East OKU district, the results of regression analysis and the correlation between leadership attention to employee loyalty shows a regression model $\hat{Y} = 2.177 + 0.978X^1 + e$ with a correlation coefficient of 0.884. The results of the regression analysis and correlation between work climate on employee loyalty shows a regression model $\hat{Y} = 15,965 + 0.681X^2 + e$ with a correlation coefficient of 0.833. The results of multiple regression analysis and the correlation between leadership attention and work climate together on employee loyalty shows a regression model $\hat{Y} = 2.859 + 0.663X^1 + 0.298X^2 + e$ with a correlation coefficient of 0.913 at a 95% confidence level, understanding that leadership and climate attention work can simultaneously predict employee loyalty. From the multiple linear regression equation above shows that the supervisor's variable concern (X^1) is more dominant influence on employee loyalty compared to the work climate. This research was conducted on 27 respondents with the analysis method used is path analysis using SPSS software

Keywords : Leadership attention; Work climate; Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial maupun bersama – sama pengaruh perhatian pimpinan, iklim kerja terhadap loyalitas karyawan, serta menganalisis variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan pada koperasi daerah (KOPDA) di kabupaten OKU Timur, Hasil analisis regresi dan korelasi antara perhatian pimpinan terhadap loyalitas karyawan menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 2.177 + 0.978X_1 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.884. Hasil analisis regresi dan korelasi antara iklim kerja terhadap loyalitas pekerja menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 15.965 + 0.681X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.833. Hasil analisis regresi berganda dan korelasi antara perhatian pimpinan dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas pekerja menunjukkan model regresi $\hat{Y} = 2.859 + 0.663X_1 + 0.298X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.913 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa perhatian pimpinan dan iklim kerja secara simultan dapat memprediksi loyalitas karyawan. Dari persamaan regresi linear ganda diatas

memperlihatkan kalau variabel perhatian atasan (X_1) lebih dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan dibandingkan iklim kerja. Penelitian ini dilakukan kepada 27 orang responden dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan software SPSS.

Kata kunci : *Perhatian pimpinan; Iklim kerja; Loyalitas*

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi seorang pimpinan merupakan penggerak dan bertanggung jawab terhadap seluruh roda dan kegiatan organisasi, karyawan sebagai bagian yang ikut berperan serta dalam roda organisasi harus dikelola dan dimanajemen bagaimana caranya agar seluruh karyawan yang ada dapat bersama sama bertanggung jawab dalam mencapai seluruh tujuan organisasi, Organisasi dapat mencapai tujuannya dengan mudah apa bila ada peran serta seluruh karyawan yang ada.

Pemimpin yang mampu memberi rasa aman, tentram dan memberikan perhatian pada karyawannya merupakan salah satu factor yang dapat meningkatkan iklim kerja yang baik dan kondusif sera dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

Iklim kerja yang baik dan loyalitas yang tinggi dari karyawan dapat memberikan dampak positif dan kemajuan pada organisasi. Iklim kerja yang kondusif dengan loyalitas kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa memiliki pada seluruh karyawan yang bekerja .oleh karena itu ia akan bekerja dengan ikhlas tanpa keterpaksaan. Jika pekerjaan dilakukan dengan ikhlas dan tanpa rasa keterpaksaan tentunya akan berdampak positif dan kemajuan pada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja

Kita mengetahui berbagai macam karekteristik pimpinan dengan berbagai macam pula gaya manajemen yang dipakai dalam menjalankan roda organisasi atau perusahaan. Seorang pimpinan yang ideal dalah seorang pimpinan yang mampu dan dapat berlaku adil terhadap seluruh bawahannya tanpa mementingkan kepentingan sebagian pihak, seorang pemimpin yang selalu membela keperluan bawahannya adalah yang kita harapkan. Pemimpin yang benar-benar peduli kepada seluruh karyawannya dapat menjamin soliditas di masa depan, sehingga seluruh rencana organisasi dimasa yang akan datang dapat berjalan dengan baik, dan ekspektasi-ekspektasi bisa terlaksana secara maksimal. Pentingnya perhatian atasan kepada karyawannya dapat menjamin terhindarnya konflik antara bawahan-atasan yang justru berpotensi menghambat kemajuan. Oleh karena itu, pemimpin sebagai team builder mesti sadar bahwa perhatian kepada karyawan dan anggota tim merupakan sebuah jalan mulus yang bisa membuat semuanya berjalan lancar. Inilah rupanya konseptualiasi dari apa yang disebut membangun kepedulian pimpinan kepada karyawan. Seorang pemimpin mesti sadar bahwa ia tidak bisa mengerjakan semuanya sendirian, oleh karena itu ia harus membangun hubungan yang solid dengan anak buahnya.

Ketika karyawan mengeluh kepada pimpinan, namun karyawan mendapatkan kemarahan alih-alih kalimat bijak yang menentramkan karyawan, keadaan semacam itu sangat menjengkelkan. Itu berarti juga bahwa pimpinan hanya tahu caranya memerintah, namun tidak mau tahu bagaimana caranya memberikan kepedulian kepada bawahan. Ini adalah satu contoh pimpinan yang cenderung bersikap otoriter dan tidak mampu mengayomi anak buahnya. Ia juga barangkali tidak loyal kepada anak buahnya. Padahal sikap seperti itu haruslah dihindari oleh mereka yang mengaku pemimpin. Di sinilah sebuah perhatian pemimpin kepada karyawan mesti benar-benar diperhatikan oleh mereka yang mengelola sebuah tim dalam sebuah organisasi.

Loyalitas adalah kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai (Poerwadarminta, 2002 dalam Heni, 2010). Antoncic et al. (2011) menyatakan bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan diri di perusahaan. Utomo (2002:171) menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (dalam Jeffry Wibowo dkk., 2013). Loyalitas kerja tidak akan terbentuk begitu saja dalam organisasi, tapi terdapat aspek-aspek yang di dalamnya menciptakan loyalitas karyawan itu sendiri. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain seperti taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan (Trianasari, 2005).

LANDASAN TEORI

Pengertian Perhatian

Perhatian berhubungan erat dengan kesadaran jiwa terhadap sesuatu objek yang direaksi pada sesuatu waktu. Menurut Abu Ahmadi (2003: 145) perhatian merupakan keaktifan jiwa yang diarahkan kepada sesuatu objek, baik di dalam maupun di luar dirinya.

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 14) terdapat dua pengertian perhatian. Yang pertama, perhatian merupakan pemusatan tenaga psikis tertuju kepada suatu objek. Yang kedua, perhatian merupakan banyak sedikitnya kesadaran yang menyertai sesuatu aktivitas yang dilakukan.

Slameto (2010: 105) menyatakan bahwa perhatian adalah kegiatan yang dilakukan seseorang dalam hubungannya dengan pemilihan rangsangan yang datang dari lingkungannya. Pengertian perhatian yang lain juga dikemukakan oleh Gazali (Slameto, 2010: 56) keaktifan jiwa yang dipertinggi, jiwa itupun semata-mata tertuju kepada suatu objek (benda/hal) atau sekumpulan objek.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perhatian merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang tertuju pada suatu objek atau sekumpulan objek yang datang dari dalam dan luar diri individu.

Menurut Abu Ahmadi (2003: 148), perhatian dapat dibagi menjadi beberapa macam, yaitu:

a. Perhatian spontan dan disengaja

Perhatian spontan disebut juga perhatian asli atau perhatian langsung, ialah perhatian yang timbul dengan sendirinya oleh karena tertarik pada sesuatu dan tidak didorong oleh kemauan. Sedangkan perhatian disengaja adalah perhatian yang timbulnya didorong oleh kemauan karena adanya tujuan tertentu. Perhatian dengan sengaja ditujukan kepada suatu objek.

b. Perhatian statis dan dinamis

Perhatian statis adalah perhatian yang tetap terhadap sesuatu. Ada orang yang dapat mencurahkan perhatiannya kepada sesuatu seolah-olah tidak berkurang kekuatannya. Dengan perhatian yang tetap itu maka dalam waktu yang agak lama orang dapat melakukan sesuatu dengan perhatian yang kuat.

Perhatian dinamis adalah perhatian yang mudah berubah-ubah, mudah bergerak, mudah berpindah dari objek yang satu ke objek yang lain. Supaya perhatian terhadap sesuatu tetap kuat, maka tiap-tiap kali perlu diberi perangsang baru.

c. Perhatian konsentratif dan distributif

Perhatian konsentratif (perhatian memusat), yaitu perhatian yang hanya ditujukan kepada satu objek (masalah) tertentu. Perhatian distributif (perhatian terbagi-bagi). Dengan sifat distributif ini orang dapat membagi-bagi perhatiannya kepada beberapa arah dengan sekali jalan atau dalam waktu yang bersamaan.

d. Perhatian sempit dan luas

Orang yang memiliki perhatian sempit dengan mudah dapat memusatkan perhatiannya kepada suatu objek yang terbatas, sekalipun ia berada dalam lingkungan ramai. Dan lagi orang semacam itu juga tidak mudah memindahkan perhatiannya ke objek lain, jiwanya tidak mudah tergoda oleh keadaan sekelilingnya. Orang yang mempunyai perhatian luas mudah sekali tertarik oleh kejadian-kejadian di sekelilingnya. Perhatiannya tidak dapat mengarah ke hal-hal tertentu, mudah terangsang, dan mudah mencurahkan jiwanya kepada hal-hal yang baru.

e. Perhatian fiktif dan fluktuatif

Perhatian fiktif (perhatian melekat) yaitu perhatian yang mudah dipusatkan pada suatu hal dan boleh dikatakan bahwa perhatiannya dapat

melekat lama pada objeknya. Orang yang bertipe perhatian melekat biasanya teliti sekali dalam mengamati sesuatu, bagian-bagiannya dapat ditangkap, dan apa yang dilihatnya dapat diuraikan secara objektif. Perhatian fluktuatif (bergelombang) orang yang mempunyai perhatian tipe ini pada umumnya dapat memperhatikan bermacam-macam hal sekaligus, tetapi kebanyakan tidak seksama. Perhatiannya sangat subjektif sehingga yang melekat padanya hanyalah hal-hal yang dirasa penting bagi dirinya.

Pengertian Kepemimpinan

Dalam kehidupan sehari – hari, baik di lingkungan keluarga, organisasi, perusahaan sampai dengan pemerintahan sering kita dengar sebutan pemimpin, kepemimpinan serta kekuasaan. Ketiga kata tersebut memang memiliki hubungan yang berkaitan satu dengan lainnya. Para ahli memaknai konsep pemimpin sebagai seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Stephen Robbins, misalnya mendefinisikan kepemimpinan sebagai “ ... *the ability to influence a group toward the achievement of goals.*”.. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan (Stephen P. Robbins, 2003:130). Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat saja memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan pada derajat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh adalah proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, dan memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut lewat “perubahan. (Robert N. Lussier and Christopher F. Achua, 2010:6.) Bahkan kepemimpinan bisa diartikan sebagai sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama. (Gary Yukl, 2009:26).

Dalam menggunakan wewenang formal pemimpin dimaknai pada upaya mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan. Bahkan kalau menelisik dari karakternya pemimpin pertama-tama haruslah seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya.

Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja atau kondisi lingkungan kerja pada suatu kantor sangat berpengaruh pada para karyawan atau para pegawai. Suatu iklim kerja yang baik/bagus dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Tetapi jika lingkungan kerja kurang bagus atau tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja atau iklim tersebut dikatakan baik dan sesuai jika para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dalam jangka waktu yang lama kesesuaian lingkungan kerja tersebut dapat terlihat. Tetapi jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Selain iklim kerja yang diperhatikan dalam suatu kantor, motivasi kerja pegawai kantor juga perlu diperhatikan. Karena motivasi kerja dapat mendorong seseorang menjadi semangat bekerja. Dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh dengan besar kecilnya prestasi yang didapatkan. Motivasi biasanya diberikan kepada bawahan atau pengikut.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kewajiban sangat tergantung pada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi terhadap kepentingan kelompok / organisasi. Untuk itu maka perlu rasa memiliki (sens of belonging) kesetiaan bekerja dalam organisasi dan perusahaan. Dengan adanya kesetiaan bekerja akan dapat tercapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektivitas kerja yang mantap. Efektifitas yang tinggi akan menaikkan produktifitas yang optimal akan menaikkan keuntungan berpengaruh pada naiknya kesejahteraan.

Menurut Bedjo Siswanto (2000 ; hlm 31) pengertian loyalitas atau kesetiaan adalah:

“Tekat dan kesanggupan menataati, melaksanakan dan mengamalkan sesuai yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tingkat dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku tenaga yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kesetiaan kerja sangat berhubungan dengan pengabdianya”.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan koperasi daerah OKU Timur . Variabel yang diteliti oleh peneliti ada dua yaitu variabel pertama adalah variabel bebas yang terdiri dari variabel perhatian pimpinan dan iklim kerja, sedangkan variabel yang kedua adalah variabel terikat yaitu variabel loyalitas karyawan dengan melakukan tehnik analisis data sebagai berikut :

Tekhnik Analisis Data

1 Skala Likert

R. S Likert mengembangkan prosedur penskalaan dimana skala mewakili suatu *continuum bipolar*, pada ujung sebelah kiri dengan angka rendah menggambarkan jawaban yang negative, sedangkan ujung sebelah kanan dengan angka besar / tinggi yang menggambarkan jawaban yang positif. Format likert dirancang untuk memungkinkan responden menjawab dalam berbagai tingkatan pada setiap butir yang menguraikan variabel – variabel yang diteliti. Format *Check List* yang memberikan jawaban (Ya) atau (Tidak) dengan kisaran skala antara 1 sampai dengan 5.

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | : Skor 5 |
| 2. Setuju (S) | : Skor 4 |
| 3. Kurang Setuju (KS) | : Skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | : Skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | : Skor 1 |

2. Analisis Validitas

Validitas menunjukkan tingkat yang digunakan sebagai bukti pendukung kesimpulan yang ditarik dari nilai yang diturunkan dari tingkat dimana skala mengukur sesuatu yang harus diukur. Suatu data dikatakan valid apabila nilai *corrected item* lebih besar dari nilai *r* tabel dengan $df = n - 2$ atau Validitas instrument ketiga variabel dinilai dengan cara menghitung data dengan rumus *Pearson Product Moment* dalam program Komputer SPSS. Butir pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid jika nilai *Pearson Product Moment* > r_{Tabel} yang ditandai dengan (*) dan (**). Angka kritis korelasi tabel (Tabel *r*) adalah 0,361. Angka ini diperoleh dari tabel *r-product moment* pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $N = 27$ (*sesuai jumlah responden*). Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir pertanyaan / pernyataan berada dibawah 0,361 maka dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Perhatian Pimpinan

Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Variabel Perhatian Pimpinan (X ₁)	Keterangan
Pertanyaan 1	.461*	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 2	.199	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 3	.488**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 4	.736**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	.207	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 6	.357	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 7	.455*	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 8	.749**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 9	.177	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 10	.695**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 11	.184	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 12	.199	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Iklim Kerja (X₂)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Variabel Iklim Kerja (X ₂)	Keterangan
Pertanyaan 1	.365	0.361	r hitung > r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 2	.768**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 3	.284	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 4	.365	0.361	r hitung > r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 5	.768**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 6	.181	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 7	.224	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 8	.365	0.361	r hitung > r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 9	.768**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 10	.284	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 11	.321	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 12	.582**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Variabel Loyalitas (Y)	Keterangan
Pertanyaan 1	.261	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 2	.645**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 3	.645**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 4	.726**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 5	.337	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 6	.388*	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 7	.336	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 8	.509**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 9	.261	0.361	r hitung < r tabel	<i>Tidak Valid</i>
Pertanyaan 10	.645**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 11	.645**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>
Pertanyaan 12	.726**	0.361	r hitung > r tabel	<i>Valid</i>

3. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas digunakan sebagai seberapa jauh pengukuran bebas dari varian kesalahan dalam memperkirakan kehandalan dari variabel yang diteliti, peneliti menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS. Suatu instrument variabel dikatakan handal jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. uji reliabilitas perhatian atasan didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.717, uji reliabilitas iklim kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.902 sedangkan loyalitas kerja karyawan setelah dilakukan uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.718.

a. Instrumen Variabel Perhatian Pimpinan (X₁)

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrument perhatian pimpinan (X₁) dari 12 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.717, nilai alpha ini termasuk baik karena berada pada nilai 0,6 pada nilai *Cronbach Alpha*, dan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel perhatian pimpinan (X₁) dapat dikatakan reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	6

b. Instrumen Variabel Iklim Kerja (X₂)

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrument Iklim kerja (X_2) dari 12 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.902, nilai alpha ini termasuk sangat baik karena berada diatas nilai 0,6 pada nilai *Cronbach Alpha*, dan dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Iklim kerja (X_2) dapat dikatakan reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	4

c. Instrumen Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrument loyalitas kerja karyawan (Y) dari 12 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.718, nilai alpha ini termasuk baik karena berada pada nilai 0,6 pada nilai *Cronbach Alpha*, dan dapat disimpulkan bahwa instrument variabel Loyalitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	8

4. Analisis Korelasi dan Regresi

Menggunakan pengujian assosiatif yang bertujuan mengetahui hubungan dua variabel, analisis regresi serta untuk mencari persamaan. Untuk mengukur pengaruh hubungan antar variabel digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Nilai koefisien berkisar antara -1 dan 1, semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka pengaruh antara variabel tersebut semakin lemah. Sedangkan pengujian regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel – variabel yang diteliti menggunakan regresi linier berganda dan regresi linier sederhana.

Analisis Regresi Linier

a. Uji Linearitas Pengaruh Perhatian Pimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji perhitungan uji linearitas dengan program SPSS untuk variabel perhatian Pimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) diperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0.449 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Perhatian Pimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Linear.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Perhatian Pimpinan	Between Groups	(Combined)	263.491	9	29.277	10.999	.000
		Linearity	241.452	1	241.452	90.711	.000
		Deviation from Linearity	22.038	8	2.755	1.035	.449
	Within Groups		45.250	17	2.662		
	Total		308.741	26			

b. Uji Linearitas Pengaruh Iklim kerja (X_2) dan Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel Iklim kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) diperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0.294 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara iklim kerja (X_2) terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) Linear.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Kerja * Iklim Kerja	Between Groups	(Combined)	270.774	14	19.341	6.113	.002
		Linearity	214.183	1	214.183	67.696	.000
		Deviation from Linearity	56.591	13	4.353	1.376	.294
	Within Groups		37.967	12	3.164		
	Total		308.741	26			

Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Berganda

Koefisien regresi Dan Uji Signifikansi

Pengaruh Perhatian Pimpinan Dan Iklim kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.859	4.378		
Perhatian Pimpinan	.663	.148	.600	4.494	.000
Iklim Kerja	.298	.109	.364	2.729	.012

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi ganda pada tabel tersebut maka persamaan regresi linear ganda pengaruh antara Perhatian Pimpinan (X_1), Iklim kerja (X_2) dan Loyalitas Kerja (Y) adalah :

$$\hat{Y} = 2.859 + 0.663X_1 + 0.298X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 2.859 artinya jika mengabaikan variabel perhatian pimpinan dan iklim kerja maka skor loyalitas kerja 2.859. koefisien regresi perhatian pimpinan (X_1) adalah 0.663 artinya setiap penambahan satu satuan skor Perhatian Pimpinan (X_1) akan meningkatkan skor loyalitas kerja sebesar 0.663 dengan menjaga skor Iklim kerja (X_2) adalah 0.298 artinya setiap penambahan satu satuan skor iklim kerja akan meningkatkan skor loyalitas kerja sebesar 0.298 dengan menjaga skor iklim kerja (X_2) tetap / konstan.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Perhatian Pimpinan Terhadap Loyalitas kerja

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.177	4.903		.444	.661
Perhatian Pimpinan	.978	.103	.884	9.471	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sederhana pada tabel tersebut, maka persamaan regresi linear sederhana pengaruh antara Perhatian Pimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Y) adalah :

$$\hat{Y} = 2.177 + 0.978X_1 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 2.177 dan koefisien regresi Perhatian Pimpinan adalah 0.978 artinya jika tidak ada Perhatian Pimpinan maka skor Loyalitas Kerja sebesar 2.177, sedangkan penambahan satu satuan skor Perhatian Pimpinan akan meningkatkan skor Loyalitas Kerja sebesar 0.978.

Koefisien Regresi Dan Uji Signifikansi**Pengaruh Iklim kerja Terhadap Loyalitas Kerja**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.965	4.342		3.677	.001
Iklim Kerja	.681	.090	.833	7.525	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Diolah peneliti dengan program SPSS

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sederhana pada tabel tersebut, maka persamaan regresi linear sederhana pengaruh antara Iklim kerja (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Y) adalah:

$$\hat{Y} = 15.965 + 0.681X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah 15.965 dan koefisien regresi iklim kerja adalah 0.681 artinya jika tidak ada iklim kerja maka skor Loyalitas Kerja sebesar 15.965, sedangkan penambahan satu satuan skor iklim kerja akan meningkatkan skor Loyalitas Kerja sebesar 0.681.

PENUTUP

Dari hasil dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama – sama Perhatian atasan (X_1) dan iklim kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pekerja (Y), namun perhatian pimpinan pengaruhnya lebih dominan dibandingkan dengan iklim kerja yaitu $\hat{Y} = 2.859 + 0.663X_1 + 0.298X_2 + e$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.913 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh pengertian bahwa perhatian pimpinan dan iklim kerja secara simultan dapat memprediksi loyalitas kerja karyawan.
2. Uji seluruh variabel yang diteliti dinyatakan valid dan reliable yaitu uji reliabilitas Perhatian Pimpinan didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.717, uji reliabilitas Iklim kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.902 dan uji reliabilitas loyalitas kerja didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.718 dengan standar nilai realibilitas *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$

Dari hasil dan pembahasan maka disarankan:

1. Bagi Koperasi daerah (KOPDA) di Kabupaten OKU Timur, agar dapat meningkatkan suasana kerja dan hubungan kerja yang nyaman agar pekerja tetap

- senang bekerja dan loyal kepada perusahaan serta memperhatikan hak – hak pekerja merupakan salah satu motif untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Bagi para atasan atau pimpinan disarankan agar dapat memberikan perhatian dan meningkatkan lagi iklim kerja karyawan karena iklim kerja merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku pekerja selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi. (2003). *Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alex. S. Nitisemito, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 9, Ghalia, Jakarta
- Asep Solikin, H.M Fatchurahman, Supardi. 2017. *Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri* Anterior Jurnal, Volume 16 Nomor 2, Juni 2017, Hal 90 – 103. Kalimantan Tengah: Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
- Bedjo Siswanto, 2000, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung
- Daryanto S.S, 2000. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Apollo
- Handoko, Hani T, 1985. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Herminingsih, Anik. 2011. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi*”. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan Optimal. Vol.3, No.1, Maret, Hal 22-27.
- Mar’atusholihah, Heni. 2010, *Hubungan Iklim Organisasi yang positif dengan Loyalitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Robbines, Steven P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT Indek Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Suryabrata, Sumadi. 2005. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta:Andi

Stoner, James AF., R. Edward Freeman, Daniel R G R. Gilbert Jr., *Manajemen*, 1996.
Diterjemahkan Sindiro. PT. Prenhalido, Jakarta.

Umar Husein, 2000. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Gramedia Pustaka
Utama, Jakarta.

Wibiesono, Suwarno. 2009. *Analisis Loyalitas Karyawan melalui Program
Pemeliharaan Karyawan PT X Tbk (Unit Bisnis Bogor)*.