

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP LOYALITAS WIRANIAGA

Gazali

*Dosen Tetap STMIK Insan Pembangunan Tangerang
Jl. Raya Serang Km 10-Bitung – Tangerang -15810
rahman.gazali@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Loyalitas Wiraniaga di PT Prounion Indo Jaya Tangerang dengan melibatkan populasi sekaligus sampel sebanyak 85 orang (salesman, sales counter, sales coordinator). Metode Analisis data menggunakan analisis diskriptif dan asosiasi kausalitas. dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji Korelasi, Koefisien determinasi, serta uji regresi dan uji hipotesis.

Hasil perhitungan korelasi variabel Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transaksional secara simultan memiliki tingkat keeratan Kuat (0.73) dan Koefisien Determinasi sebesar 54,4 %. Hasil uji hipotesis secara parsial didapat t hitung 8,834 untuk Lingkungan kerja dan 9,833 untuk variabel Kepemimpinan Transaksional. dengan t tabel sebesar 1,988. Demikian juga untuk hipotesis simultan didapat F hitung sebesar 49,008 dan F tabel 3.12.

Kata Kunci ; Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transaksional, Loyalitas

PENDAHULUAN

Departemen *Sales & Marketing* menjadi ujung tombak keberhasilan sebuah perusahaan perdagangan. Sehingga kehandalan tenaga penjualan / wiraniaga menjadi inti dalam mengukur Efektivitas *marketing mix* dengan melihat jumlah produk yang terjual, tingkat penguasaan market share, dan meningkatkan volume penjualan, Saat ini tugas wiraniaga tidak hanya sebatas melakukan transaksi penjualan, namun dituntut memberikan solusi permasalahan yang dihadapi pelanggan, menyediakan informasi menjelaskan penggunaan produk serta membantu menjual kembali produk milik pelanggan sehingga seorang wiraniaga tetap menjaga hubungan baik dengan pelanggan (Futrell,2001).

Namun tingginya kebutuhan terhadap wiraniaga, tidak sebanding dengan minat

pelamar pada pekerjaan tersebut. Hal ini karena anggapan bahwa pekerjaan wiraniaga masa depannya suram, sehingga pekerjaan ini hanya dijadikan sebagai pekerjaan sampingan, Disisi lain mereka yang telah bekerja sebagai wiraniaga banyak yang keluar dengan berbagai faktor, seperti ketidakmampuan untuk mencapai target, stress yang berlebihan, perlakuan yang terlalu keras dari atasan, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Pada perusahaan perdagangan departemen sales menjadi departemen yang paling tinggi tingkat *turn over* karyawannya dibandingkan departemen lainnya, dalam penelitian Enny Arianto dan Gazali (2013) penelitian yang dilakukan pada salah satu dealer Suzuki mobil di wilayah Jabotabek terungkap data selama tahun 2010, 2011. 2012. *turn over*nya wiraniga masing masing ; 70%,

56% , dan 63%. Yang menyimpulkan bahwa kompensasi (gaji pokok) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wiraniaga. Lingkungan kerja menjadi daya tarik tersendiri bagi pekerja untuk tetap bertahan atau pindah perusahaan lain disamping gaya kepemimpinan yang juga erat kaitannya dengan loyalitas karyawan, umumnya kepemimpinan yang menyenangkan mampu membuat hubungan ke karyawan lebih erat dan lama sehingga menekan turn over dalam perusahaan

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti dalam (Miftah Fajar,2018:14) senada dengan pendapat Wahyudi dalam (Miftah Fajar,2018:15) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Siagian dalam (Miftah Fajar,2018) terdapat ada dua kategori lingkungan kerja, yaitu: lingkungan kerja, yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik berupa kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Berupa : a) Bangunan tempat kerja b). Ruang kerja yang nyaman, c) Peralatan yang cukup memadai. d) Ventilasi udara yang cukup. e) Tempat peristirahatan

Keberadaan wiraniaga di PT Pro Union Indo Jaya sebagai Dealer merek Honda di Tangerang menjadi andalan dan senjata untuk menguasai penjualan disamping gempuran dealer lain yang juga menjual produk yang sama. Atau produk kompetitor, sehingga menarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan di PT. Pro Union Indo Jaya berpengaruh terhadap loyalitas wiraniaganya (salesman, salesgirl, sales counter, sales coordinator)

LANDASAN TEORI

untuk melepas lelah, seperti cafeteria f) Tersedianya tempat ibadah yang mudah dijangkai g) sarana angkutan, yang nyaman, murah dan mudah diperoleh. 2) Lingkungan Kerja Nonfisik Lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya a). hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Untuk mengukur lingkungan kerja dipergunakan indikator yang dikemukakan oleh Siagian meliputi ; 1). Bangunan/ gedung perkantoran, 2) Tata Ruang Kerja, 3) Peralatan Kerja, 4) Ventilasi ruang kerja, 5. Cafeteria, 6) Tempat beribadah, 7) kemudahan transportasi, 8) Hubungan dengan atasan, 9) hubungan dengan rekan kerja.

Jenis Pekerjaan sales / penjualan memiliki tingkat keruwetan yang sangat tinggi sehingga mudah menimbulkan sifat stress, oleh

karenanya manajemen sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik, agar memicu tingkat produktivitas wiraniaganya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman menjadi faktor penentu loyalitas pegawai

B. Kepemimpinan Transaksional

Sejarah muasal kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional bermula dari penelitian James McGregor Burns dalam Yukl (1994) sebuah penelitian deskriptif yang fokus penelitiannya para pemimpin-politik di dunia. Meski secara konseptual kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional berbeda namun keduanya saling berhubungan positif. Bass (1985) memandang kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang berbeda, dan ia mengakui bahwa pemimpin yang sama dapat menggunakan kedua jenis kepemimpinan tersebut pada waktu dan situasi yang berbeda.

Kelemahan kepemimpinan Transaksional, yaitu: 1). Pemimpin Transaksional hanya tertarik dengan prosedur dalam menentukan tujuan organisasi. 2). Pemimpin transaksional mengambil jalan pintas untuk menjalankan tugas, jarang mengambil inisiatif dalam pemecahan masalah dan inovasi. 3) Dalam aspek komunikasi, Pemimpin Transaksional lebih tertarik dengan menggunakan memo

Kepemimpinan Transaksional ini juga lebih memperlihatkan efektivitas suatu

peraturan dan disiplin daripada menggunakan pendekatan pribadi karena, mereka lebih cenderung untuk bersikap otoriter, apabila menjalankan tugasnya

Menurut Yukl (2010: 306) indikator – indikator yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional yaitu : 1) Imbalan Kontingen (Contingent Lingkungan Kerja). Imbalan ini diberikan atasannya dalam bentuk pengarahan dari terkait prosedur tugas dan target-target yang harus dicapai. 2). Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*) Pemimpin melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. untuk mengantisipasi tingkat kesalahan 3). Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management By Exception*) Pemimpin Memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan. Sebaliknya apabila proses kerja yang dilakukan masih berjalan sesuai standard dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

Kepemimpinan yang menyenangkan bagi setiap anggota organisasi merupakan anugrah yang mereka terima, disisi lain kepemimpinan transaksional menjadi pilihan manajemen untuk memastikan agar tujuan perusahaan mudah tercapai. Dan membantu wiraniaga dalam mencapai target penjualan individu. bagaimana pendekatan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi loyalitas karyawan untuk bertahan atau keluar dari sebuah perusahaan. Sehingga sampai pada hipotesis kedua

C. Loyalitas Karyawan

loyalitas adalah hubungan aktif antara bawahan dengan atasan sedemikian rupa sebagai individu sehingga bersedia memberikan pelayanan terbaik pada atasan. Steers & Porter (dalam Nitisemito 2015). loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, dimana seorang karyawan mengambil keputusan untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Sedangkan loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Hasibuan (2011). loyalitas juga terlihat dari kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, ketrampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini karyawan bagian penjualan di dua kantor cabang yaitu cabang Union Moderend Tangerang dan Cabang Serpong sebanyak Wiraniaga (salesman, sales girl, sales counter, dan sales coordinator) yang bekerja pada dealer Mobil di sekitar Tangerang Raya. Dengan jumlah populasi sebanyak 85 Orang dan semua populasi dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknis sampel jenuh.

rahasia perusahaan, serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan. (Sudimin 2003).

Untuk mengukur loyalitas dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator yang dikemukakan Steers dan Potters. Meliputi : 1) bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, 2) Bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan. 3) Selalu terinspirasi dari kemajuan perusahaan, 4) bersedia mengorbankan kepentingan pribadi. 5) merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

C. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah diajukan di atas, maka selanjutnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai
2. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas karyawan
3. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh secara simultan Loyalitas Karyawan.

Kuesioner dibagikan kepada wiraniaga yang di sebar melalui Whatshap Group dengan media google form, karena dirasa lebih mudah dan praktis tanpa harus menemui satu persatu responden yang disebar pada bulan Nopember 2020. Dan hasilnya pun peneliti memperoleh respon yang cepat dari para responden. Desain penelitian menggunakan model korelasional yang mempelajari hubungan atau pengaruh variabel melalui regresi linier berganda. Derajat hubungan variabel tersebut dinyatakan

dalam koefisien korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis yang sekaligus mengukur kuat lemahnya hubungan atau pengaruh antar variabel dalam struktur model penelitian. Adapun teknik penelitian yang digunakan untuk menguji (verifikasi) rumusan hipotesis ialah teknik statistik regresi linier berganda (*multiple linear regression*).

Data primer hasil pengukuran persepsi responden bersifat kualitatif. Untuk memperoleh data primer tersebut, variabel Lingkungan Kerja diukur melalui 9 Dimensi / indikator meliputi ; 1). Bangunan/ gedung perkantoran, 2) Tata Ruang Kerja, 3) Peralatan Kerja, 4) Ventilasi ruang kerja, 5. Cafeteria, 6) Tempat beribadah, 7) kemudahan transportasi, 8) Hubungan dengan atasan, 9) hubungan dengan rekan kerja. sementara variabel kepemimpinan transaksional diukur dengan tiga dimensi utama berupa 1) Imbalan Kontingen (*Contingent Lingkungan Kerja*) 2). Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*) 3). Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management By Exception*). Sedangkan variabel loyalitas Meliputi : 1) bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, 2) Bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan. 3) Selalu terinspirasi dari kemajuan perusahaan, 4) bersedia mengorbankan kepentingan pribadi. 5) merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan. Masing masing variabel diukur dengan 10 pertanyaan / pernyataan.

Data persepsi hasil pengukuran pada masing-masing variabel penelitian bersifat

kualitatif berskala Likert dengan lima peringkat opsi. Jawaban setiap item mempunyai gradasi dalam bentuk skor dari yang bernilai sangat positif (5) hingga yang bernilai sangat negatif (1), Alternatif jawaban atau pernyataan dibuat dalam bentuk *check list* hal ini bertujuan untuk mempertajam penggalian informasi yang ingin diserap dari para responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Data Responden

Berdasarkan data penelitian dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 94 responden, dapat dilihat karakteristik sebagai berikut ; 1) berdasarkan tingkat pendidikan responden terdiri dari ; :Lulus SMA sederajat 68 % responden, lulus Sarjana sebanyak 32% Orang. Ini menunjukkan bahwa perusahaan saat ini tidak mensyaratkan pendidikan sarjana sebagai syarat melamar pekerjaan wiraniaga. Karakteristik berikutnya berdasarkan Jenis Kelamin, responden Laki laki 84%, dan perempuan 16%, ini menunjukkan bahwa pekerjaan wiraniga masih didominasi oleh pria dibandingkan wanita yang lebih banyak ditempatkan dalam show room sebagai sales counter, dengan pertimbangan mobilitas pria lebih tinggi dibandingkan wanita. Karakteristik berikutnya berdasarkan Masa kerja diketahui responden dengan masa kerja dibawah dua tahun 68 %. Diatas dua tahun dibawah 5 tahun 21% , masa kerja 5 tahun hingga dibawah 8 tahun 9% dan 8 tahun lebih 12%. Ini memberikan gambaran bahwa turnover

wiraniaga masih sangat tinggi di awal masa kerja, sementara untuk masa kerja di atas lima tahun umumnya sudah menempati posisi senior sales, sales coordinator hingga posisi sales head.

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas terhadap Variabel Lingkungan Kinerja X_1 dengan menggunakan metode *Corrected item-Total Correlation*, didapat r tabel 0,213 dan masing masing r hitung $X_{1.1}$... hingga $X_{1.10}$ sebagai berikut : 0,517. 0,556. 0,560. 0,559. 0,501. 0,582. 0,741. 0,646. 0,738 0,625. Sehingga semua item kuesiner variabel Lingkungan kerja dinyatakan Valid. Selanjutnya Hasil Uji validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) sebagai berikut ; dengan r tabel 0,213 dan r hitung didapat secara berurutan sebagai berikut ; 0,531, 0,565, 0,574, 0,530, 0,472, 0,598, 0,812,

0,647, 0,231, 0,615. Sehingga uji vaiditas variabel Kepemimpinan transaksional juga Valid. Selanjutnya hasil uji validitas variabel Loyalitas (Y) dengan r tabel 0,213 dan didapat r hitung sebagai berikut ; 0, 482,. 0,550. 0,539. 0,540, 0,477. 0,600, 0,731. 0,644. 0,735. 0651. Sehingga hasil uji validitas juga valid.

Selanjutnya Hasil Uji Reliabilitas untuk variabel Lingkungan kerja (X_1) menghasilkan *Cronbach alpha* 0,796 kemudian variabel Kepemimpinan Transaksional *Cronbach alpha* sebesar 0,802 dan variabel Loyalitas (Y) menghasilkan *Cronbach alpha* sebesar 0,795 sehingga dapat di simpulkan bahwa semua vairiabel dinyatan reliabel.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dengan Kolmogorovv smirnov Test berdasarkan tabel ;

Tabel.1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkungan Kerja	Kepemimpinan Transaksional	Loyalitas
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,7059	40,6471	40,9412
	Std. Deviation	5,17278	5,23201	5,06000
Most Extreme Differences	Absolute	,087	,103	,071
	Positive	,044	,045	,052
	Negative	-,087	-,103	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,806	,953	,656
Asymp. Sig. (2-tailed)		,535	,324	,783

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS dengan metode One-Sample kolmogorov-smirnov diperoleh nilai asymp.sig. (2-tailed) untuk variabel Lingkungan Kerja kerja sebesar 0,535, variabel Kepemimpinan Transaksional an

0,324, dan variabel Loyalitas sebesar 0,783. Karena nilai asymp.sig. (2-tailed) ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari ketiga

variabel tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini ;

2. Uji Multikolinieritas

Tabel.2.Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,296	3,048		3,706	,000		
Lingkungan Kerja	,181	,169	,185	1,075	,286	,187	5,355
Kepemimpinan Transaksional	,548	,167	,566	3,284	,002	,187	5,355

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tabel *coefficients* dengan nilai VIF (*Variant Inflation Factor*) sebesar 5,355 untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dan 5,355 untuk variabel kepemimpinan transaksional (X_2), karena nilai VIF dari kedua variabel tersebut ≥ 1 dan kurang dari 10 maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada kedua variabel independen tersebut.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dengan bantuan darfik scatterplot

Tabel.3 Uji Heterokedastisitas uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,129	4,841		,233	,816
Lingkungan Kerja	-,089	,252	-,096	-,354	,724
Kepemimpinan Transaksional	,163	,279	,159	,585	,560

a. Dependent Variable: Absolut Residu

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas pada tabel 3, yaitu menggunakan uji Glejser dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari semua variabel bebas yang terdiri lingkungan kerja dan kepemimpinan

transaksional signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Hasil Uji Korelasi

1. Korelasi Lingkungan Kinerja (X_1) Terhadap Loyalitas (Y)

Tabel.4. Uji Korelasi X_1 terhadap Y

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Loyalitas
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,696*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Loyalitas	Pearson Correlation	,696*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada tabel 4. diatas dapat diketahui bahwa nilai *pearson correlation* untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,696, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial memiliki keeratan hubungan yang kuat dan positif terhadap loyalitas karyawan (Y), yang memiliki arti semakin baik

lingkungan kerja maka loyalitas karyawan akan meningkat

2. Uji Korelasi Kepemimpinan Transaksional (X_2) Terhadap Loyalitas (Y)

Berdasarkan hasil uji data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18, maka hasil korelasi X_2 terhadap Y di sajikan sebagai berikut:

Tabel.5. Hasil Uji Korelasi X_2 terhadap Y

Correlations			
		Kepemimpinan Transaksional	Loyalitas
Kepemimpinan Transaksional	Pearson Correlation	1	,734*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Loyalitas	Pearson Correlation	,734*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada tabel 4.5. diatas dapat diketahui bahwa nilai *pearson correlation* untuk variabel Kepemimpinan Transaksional

(X_2) sebesar 0,734, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X_2) secara parsial memiliki keeratan hubungan yang

kuat dan positif terhadap loyalitas karyawan (Y), yang memiliki arti selama kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan produktivitas sales dan berdampak pada pendapatan sales maka kepemimpinan tersebut berdampak baik pada loyalitas karyawan

3. Uji Korelasi Simultan X_1, X_2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS , Hasil pengujian dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel.6. Hasil Uji Korelasi X_1, X_2 terhadap Y

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,738 ^a	,544	,533	3,45650

Berdasarkan hasil uji korelasi secara simultan pada tabel 6. diatas dapat diketahui nilai *R* sebesar 0,738, berdasarkan tingkat korelasi dan pedoman derajat hubungan maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) secara simultan memiliki keeratan hubungan yang

kuat dan positif terhadap loyalitas karyawan (Y).

E. Hasil Uji Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui sumbangan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase yang dilambangkan dengan R.square pada tabel berikut ini : .

Tabel.7. Uji Koefisien Determinasi X_1, X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,544	,533	3,45650

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan pada tabel 7. di atas, diperoleh nilai *R square* antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,544, maka demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) dan kepemimpinan transaksional (X_2) memiliki kontribusi

secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 54,4% dan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain.

F. Hasil Uji Regresi

1) Uji Regresi Sederhana X_1 Terhadap Y

Hasil Uji Regresi vaiabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) didapat hasil sebagai berikut :

Tabel.7. Hasil Uji Regresi Sederhana X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,223	3,163		4,181	,000
Lingkungan Kerja	,681	,077	,696	8,834	,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi $Y = 13,223 + 0,681X_1$ dengan kesimpulan ; Nilai konstanta sebesar 13,223, hal ini menyatakan bahwa bila variabel Lingkungan Kerja (X₁) konstan, maka

variabel Variabel Loyalitas sebesar 13,22. Dan Nilai koefisien regresi sebesar 0,681, menunjukkan bahwa 'kenaikan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X₁) maka akan mempengaruhi Loyalitas sebesar 0,681 satuan

2) Uji Regresi Sederhana X₂ Terhadap Y

Tabel.8. Hasil SPSS Uji Regresi Sederhana X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,106	2,957		4,094	,000
Kepemimpinan Transaksional	,709	,072	,734	9,833	,000

Dari tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi X₂ sebagai berikut ; $Y = 12,106 + 0,709 X_2$ dengan kesimpulan :

a). Nilai konstanta sebesar 12,106, hal ini menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan Transaksional (X₂) konstan, maka nilai dari variabel Loyalitas (Y) sebesar 12,106.

b). Koefisien regresi sebesar 0,709, menunjukkan bila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel Kepemimpinan Transaksional (X₂) maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,709 satuan loyalitas karyawan

3) Uji Regresi Berganda X₁, X₂ Terhadap Y

Berikut hasil pengujian dibawah ini sebagai berikut:

Tabel.9.Uji Regresi Berganda X₁, X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,296	3,048		3,706	,000
	Lingkungan Kerja	,181	,169	,185	1,075	,046
	Kepemimpinan Transaksional	,548	,167	,566	3,284	,002

Dari tabel di atas data disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ; $Y = 11,296 + 0,181 X_1 + 0,548 X_2$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh diatas, maka model regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,296, hal ini menyatakan bahwa bila variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Kepemimpinan Transaksional (X₂) konstan, maka nilai Loyalitas (Y) bernilai sebesar 11,296 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,181, yang berarti jika variabel independen lain nilainya

tetap dan variabel Lingkungan kerja (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel Loyalitas (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,181.

3. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transaksional (X₂) sebesar 0,548, yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kepemimpinan Transaksional (X₂) mengalami perubahan 1 satuan, maka variabel Loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,548.

G. Hasil Uji Hipotesis

- 1) Hasil Uji Hipotesis (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan dapat dijelaskan dengan tabel berikut ini

Tabel.10. Uji t Hipotesis 1 X₁ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,223	3,163		4,181	,000
	Lingkungan Kerja	,681	,077	,696	8,834	,000

Berdasarkan tabel di atas nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 8,834 > t tabel 1,988. Ha diterima dengan demikian Variabel Lingkungan kerja (X₁)

berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).

- 2) Hasil Uji Hipotesis (2) Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap

Loyalitas karyawan (Y) , dapat dijelaskan dengan tabel berikut ini ;

Tabel.11. Uji t X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,106	2,957		4,094	,000
	Kepemimpinan Transaksional	,709	,072	,734	9,833	,000

Berdasarkan tabel 12 di atas nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 9,833 > t tabel 1,988, artinya Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan Transaksional (X₂) terhadap loyalitas karyawan (Y).

3) Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan. dapat dijelaskan dengan tabel, berikut ini :

Tabel.12. Uji hipotesis simultan X₁,X₂ Terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1171,022	2	585,511	49,008	,000 ^a
	Residual	979,684	82	11,947		
	Total	2150,706	84			

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F 0,000 < 0,05, dan nilai F hitung 49.008 > F tabel 3,12. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ;

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan di PT. Pro Union Indojaya Tangerang. Korelasi Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berada pada tingkat ke eratannya kuat ditunjukkan nilai Pearson (Correlation sebesar 0,696). Dengan signifikansi t_{hitung}>t_{tabel} (8,834>1,988) pada taraf signifikan 0,000 < 0,05). ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mulai dari dimensi bangunan memberikan kebanggaan bagi karyawannya, ruang kerja yang dilengkapi sarana fasilitas kerja, tersedianya sarana beribadah yang memadai serta letak yang

cukup strategis berada di dekat pasar moderen dan pusat perbelanjaan menjadi daya tarik dan kebanggaan bagi karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan.terlebih perusahaan sangat memperhatikan penampilan fisik bangunan ang senantiasa mengikuti stantar ATPM dari Honda menambah loyalitas karyawannya.

2. Kepemimpinan Transaksional Secara Parsial berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di PT.Pro Union Indojoya Tangerang . Korelasi Kepemimpinan transaksional terhadap loyalitas karyawan ditunjukkan dengan tingkat keeratan yang Kuat. (*Pearson Correlation* 0,734). dengan signifikansi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,833 > 1,988$). Pada umumnya kepemimpinan transaksional kurang disenangi oleh karyawan, namun berbeda dalam pekerjaan wiraniaga yang sarat dengan target, kepemimpinan transaksional dalam dimensi Imbalan Kontingen (*Contingent*) dalam bentuk arahan dan kejelasan SOP sangat dibutuhkan oleh wiraniaga dalam memacu kinerja untuk memenuhi target mereka, bila target tercapai wiraniaga juga senang karena mendapatkan insentif dan bonus penjualan. Demikian halnya Manajemen Eksepsi Aktif (*Active Management by Exception*) atasan senantiasa memberikan pengawasan untuk mengantisipasi tingkat kesalahan, sehingga mencegah kerugian bagi semua pihak, termasuk bagi wiraniaga itu sendiri, misalnya salah menghitung

harga, salah menjajikan waktu dengan pelanggan dll. Dimensi ketiga Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management By Exception*) dalam tahap ini karyawan / wiraniga menerima diberikan teguran atau sanksi hingga pemberhentian bila memeng mereka melakukan kesalahan terutama terkait dengan penggelapan yg merugikan perusahaan dan pelanggannya.

3. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Secara Simultan berpengaruh terhadap Loyaitas Wiraniaga di PT.Pro Union Indojoya Tangerang. Koefesien Determinasi menunjukkan R square sebesar 73%. Artinya menunjukkan keberhasilan dalam penjualan sangat ditentukan oleh lingkungan dan kepemimpinan walaupun ada faktor lain yang mempengaruhi keputusan untuk tetap bekerja atau berpindah, diantaranya kesempatan karir yang lebih baik diluar perusahaan, atau memang karena tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan didapatkan nilai F hitung $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,008 > 3,96$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Alex, Nitisemito, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

- Amstrong, Michael (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT.Elekmedia Komputindo.
- Arianto, Gazali, (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki PT.Restu Mahkota Karya Jakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*, Vol 15 No.1
- Avolio, B., J., Bass, B., M., & Jung, D., I. 1999. Re-examining The Components of Transformational and Transactional Leadership Using The Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 72, pp. 441- 462
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung Erlangga.Bandung
- Berry, L., M., and Houston, J., P. 1993. *Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International
- Dessler, Garry, (2015) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Futrell, Charles M. (2001) *Sales Management : Teamwork, Leadership and Technology* (edisi 6) Texas : Harcourt College Publising.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2011. *Organisasi dan Motivasi Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jilid 1. Bandung. PT. Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Schuler & Jackson ((2004) *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Keenam*, Jakarta Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudimin. T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan* , Vol. 12 (No. 11), 3-8.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.