

cek 2 Artikel 2017

by Dimas Abdi Haidar

Submission date: 12-Jul-2021 08:27PM (UTC-0400)

Submission ID: 1618916832

File name: cek_2_Artikel_2017.docx (48.17K)

Word count: 3368

Character count: 22661

6 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. COCA-COLA CABANG MALANG

Martin Zebua
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Produktivitas pada institusi secara mendasar terpusat pada SDM (sumber daya manusia) yang dipunyai institusi. Karena pentingnya SDM itu; maka perhatian, pengarahan, juga pengelolaan SDM mesti dilaksanakan oleh suatu institusi agar tercapai produktivitas institusi. Olehnya, institusi memerlukan pimpinan yang bisa memberi arahan serta melakukan pengembangan usaha pegawainya berdasarkan wewenang yang dipunyai pada arah tercapainya target institusi.

Kepemimpinan ialah kekuatan guna memberi pengaruh kelompok untuk menggapai target. Institusi memerlukan pimpinan serta pengelolaan yang kuat guna mencapai efektivitas yang maksimal. Dalam dunia yang terus mengalami perubahan, institusi memerlukan pimpinan yang bisa menghadapi status *quo*, membuat visi terkait masa depan, serta memberi inspirasi untuk semua bagian institusi supaya bisa meraih target yang diharapkan (Robbins, 2006:432).

Riset ini memiliki tujuan guna mengungkap seberapa besar dampak gaya kepemimpinan pada daya produksi kerja pekerja pada PT. Coca-cola. Populasi pada penelitian ini ialah pekerja dibagian operasional PT. Coca-cola. Sedangkan cara menentukan sampel pada penelitian ialah *simple random sampling*, yakni cara mengambil sampel yang dikerjakan dengan acak serta tidak memandang strata pada populasi itu (Sugiyono, 2008:120). Adapun alat analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier ganda dan kuesioner yang menjadi instrumen dalam mengumpulkan data.

Temuan riset memperlihatkan jika ada dampak signifikan terhadap gaya kepemimpinan transaksional & transformasional pada produktivitas kerja karyawan secara simultan serta parsial sejumlah 0,675/67,5%. Adapun selebihnya sejumlah 0,325 / 32,5% terpengaruh variabel lain yang tidak dipakai pada riset ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Manusia ialah aset terpenting untuk suatu institusi guna meraih kesuksesan. Semua itu disebabkan manusia sebagai sumber daya utama pada institusi, yang melakukan pekerjaan dengan maksimal agar tercapai tujuan institusi tempat diama ia bekerja (Mas'ud, 2004:1). Daya produksi pada institusi secara mendasar sangat dipengaruhi oleh SDM (sumber daya manusia) yang ada pada institusi tersebut. Karena SDM sangatlah penting bagi institusi, sehingga diperlukan perhatian khusus untuk mengarahkan serta mengelolanya agar apa yang menjadi target utama pada suatu institusi bisa tercapai.

memberikan pengaruh kepada suatu golongan dalam menggapai target. Suatu institusi memerlukan seorang pemimpin yang bisa memenejemen bawahannya agar dapat mengevektifkan SDM yang ada pada isntitusi. Pada keadaan yang serba tidak menentu sebuah institusi memerlukan pimpinan yang mampu menghadapi status *quo*, membuat visi untuk masa depan, serta menginspirasi seluruh bawahannya supaya bisa merahi visi institusi yang dipimpinnya.

Pendapat (Stephen P. Robbins, 2006:432), kepemimpinan merupakan kapabilitas seseorang dalam

Tiap pimpinan mempunyai karakter yang tidak sama ketika memimpin bawahannya. Karakter setiap pimpinan dinamai gaya kepemimpinan (*Leadership style*). Hersey & Blanchard (1986) dalam Sumarsono (2004:279), menjelaskan jika gaya kepemimpinan ialah bentuk karakter yang stabil yang diterapkan pimpinan kepada bawahannya.

PT. Coca-cola ialah suatu perseroan yang beroperasi pada pendistribusian minuman ringan bagi masyarakat menengah ke bawah maupun ke atas. Sebagaimana layaknya suatu organisasi, sumber daya manusia pada PT. Coca-cola merupakan aset yang penting bagi PT. Coca-cola dalam menjalankan roda perkembangan dari organisasi. Oleh karena itu, peranan seorang pemimpin sangat dibutuhkan PT. Coca-cola dalam memotivasi dan mengelola sumber daya manusia guna dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Mengacu pemaparan tersebut hal di atas, maka bisa dipahami jika terdapat suatu usaha PT. Coca-cola agar menjadi *champion* ialah lewat upaya meningkatkan daya produksi pekerjanya. Penerapan usaha guna meningkatkan daya produksi pekerja terlihat usaha dari kantor PT. Coca-cola (dalam hal ini adalah manajer cabang) dalam memotivasi dan mengelola bawahannya. Berkaitan dengan persoalan tersebut, usaha yang dikerjakan manajer cabang dalam meningkatkan produktivitas bawahannya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja kunjungan ke *outlet-outlet* yang ada saat ini untuk memaksimalkan produktivitas dari karyawan PT. Coca-cola.

Berdasarkan ulasan tersebut, Muncul sejumlah persoalan yakni (1) Apakah secara simultan gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan transaksional & transformasional berdampak pada daya produksi kerja pekerja di PT. Coca-cola? (2) Apakah secara parsial gaya kepemimpinan yang meliputi gaya

kepemimpinan transaksional & transformasional berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di PT. Coca-cola?

Tujuan dari riset ialah menjawab apa yang menjadi permasalahan penelitian. Maka tujuan riset ini yaitu : (1) mengetahui dampak simultan dari gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan transaksional & transformasional pada daya produksi kerja pekerja pada PT. Coca-cola. (2) mengetahui dampak parsial gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan transaksional & transformasional pada daya produksi kerja pekerja di PT. Coca-cola.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Yukl (2007:3), “kepemimpinan ialah istilah yang diadopsi dari kata kerap digunakan serta penggabungan kata ilmiah yang tidak dimaknai ulang dengan cermat. Peneliti umumnya mengartikan kata itu berdasarkan pandangan pribadi serta yang dianggap paling menarik”.

Menurut Yukl, (2007:3) mayoritas pemaknaan kata kepemimpinan menggambarkan anggapan yang secara sengaja dilakukan seseorang guna memberikan tekanan kepada orang lain sebagai bimbingan, menciptakan struktur, memberikan fasilitas kegiatan serta onteraksi pada institusi. Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan yang dijelaskan diatas, dapat diambil suatu fakta bahwa banyaknya definisi kepemimpinan disebabkan karena banyaknya penelitian mengenai kepemimpinan, dimana masing-masing peneliti mendefinisikan kepemimpinan berdasarkan sudut pandang peneliti atas fenomena kepemimpinan yang mereka teliti.

Produktivitas Kerja

Sedarmayanti dalam bukunya mengungkapkan bahwa, “filosofi terkait daya produksi memiliki makna kemauan (*the will*) serta usaha (*effort*) manusia agar terus menaikkan mutu kehidupannya disemua aspek (Sedarmayanti, 2001:56). Mengacu hal tersebut, dapat dijelaskan beberapa pengertian mengenai produktivitas menurut ahli, diantaranya adalah :

- 1) Menurut Sudriamunawar (2006:66), “produktivitas adalah hasil kerja dalam satu waktu pada total organisasi produksi”.
- 2) Dogma ketika Konferensi Oslo (1984) dalam Sinungan (2008:17) “daya produksi ialah sebuah konsep yang sifatnya umum serta memiliki tujuan guna menyiapkan sejumlah produk bagi mayoritas individu, memakai tenaga yang sedikit”.

Berdasarkan pengertian produktivitas di atas, bisa dibuat kesimpulan jika daya produksi ialah usaha memberdayakan SDM yang tersedia dengan efisien untuk memperoleh suatu produk.

Pendapat Sedarmayanti (2001:79), daya kerja bisa ditinjau menurut kualitasnya serta indikator tertentu. Parameter daya produksi dibuat serta dilakukan modifikasi Gilmore (1974), & Erich Fromm (1975), terkait seseorang yang profitabel yakni :

- 1) Perilakunya terarah.
- 2) Memiliki kepercayaan diri.
- 3) Memiliki tanggung jawab.
- 4) Mencintai pekerjaannya.
- 5) Memiliki tujuan untuk maju.
- 6) Bisa menyelesaikan permasalahan serta beradaptasi pada setiap kondisi.
- 7) Memiliki peran yang baik untuk sekitarnya (kreatif, imajinatif, serta inovatif).

- 8) Mempunyai motivasi mengembangkan peluang yang ada pada dirinya.

Kaitan Gaya Kepemimpinan pada daya produksi Kerja.

Menurut Siagian, kepemimpinan memiliki kontribusi yang banyak, penting, serta kontribusi disegala bidang sebagai usaha meningkatkan daya produksi disuatu institusi (Siagian, 2002:62). Kontribusi itu bisa terlihat melalui cara pimpinan memberi motivasi kepada pegawai serta mendukungnya untuk menaikkan daya produksi agar tercapai visi institusi tersebut. Selaras dengan Mulyono (2004:35) pada bukunya yakni : meskipun dayab produksi maksimal namun tetap membutuhkan suatu teknologi yang sesuai juga karyawan yang memiliki skill. Tidak hanya peningkatan daya produksi yang penting, kreatifitas juga menjadi aspek penting untuk mencapai kesuksesan. Sehingga perlu suatu kombinasi pengelolaan yang baik agar tercipta kondisi serta pekerja yang efisien.

Penekanan ini diartikan sebagai ukuran dari penggabungan biaya masukan dengan pencapaian tujuan, dalam hal ini realisasi keluaran dibandingkan dengan dengan masukan yang diperlukan. Penjelasan mengenai bagaimana pengelolaan fungsi-fungsi manajemen dapat meningkatkan produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Perencanaan

Pembuatan rencana yang akurat bisa memudahkan terlaksananya sejumlah aktivitas yang efektif guna menggapai target yang ditentukan antara lain melalui peningkatan produktivitas kerja.Pengorganisasian

Pemakaian bagan serta bentuk institusi yang sesuai bisa amat bermanfaat untuk menaikkan daya produksi kerja semua unsur institusi.

Pengawasan

Pengawasan ditujukan menjadi alat guna merubah tindakan yang keliru. Olehnya pengawasan menjadi karena itu, pengawasan merupakan alat terbai guna manaikkan daya produksi kinerja (Siagian, 2002:71-73).

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian

Metode yang dipakai pada riset ini yakni secara kuantitatif. Adapun jenis riset Jenis penelitian pada penelitian ini adalah *kausal* (hubungan sebab akibat). Tujuan dari riset kausal yaitu guna meneliti seberapa besar dampak gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan transaksional & transformasional pada daya produksi kerja pekerja pada PT. Coca-cola yang meliputi penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan menganalisa data yang dapat diukur / berupa angka.

Populasi dan Sampel

Populasi untuk riset ini ialah pekerja yang terlibat dalam proses operasional pada PT. Coca-cola. Cara menentukan sampel yaitu *simple randomnessampling*, yakni cara mengambil sampel yang dilaksanakan dengan acak serta ridak mempertimbangkan status pada populasi itu (Sugiyono, 2008:120).

Roscoe dalam Sugiyono (2008:131) menjelaskan jika “ketika pada riset dilakukan analisis *multivariate* (korelasi ataupun regrese berganda), banyaknya anggota sampel setidaknya 10 kali dari banyak variabel yang diamati”. Berdasarkan pandangan Roscoe di atas, untuk penentuan ukuran sampel pada riset ini ialah 3 (jumlah variabel) x 10 yaitu 30 orang.

Definisi Operasional Variabel

Gaya kepemimpinan transaksional fokus terhadap hubungan

Pimpinan serta pekerjanya, tidak terdapatnya upaya guna menghasilkan peningkatan untuk pegawainya. Integritas transaksional terdiri dari: (1) Penghargaan berhubungan, (2) Pengelolaan aktif serta pengecualian, (3) Pengelolaan pasif serta pengecualian,

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pola pimpinan yang fokus terhadap capaian berubahnya silai keyakinan, pendirian, karakter, emosi, serta keperluan karyawan pada perubahan menjadi semakin membaik diwaktu mendatang. Karakter transformasional meliputi : (1) Dampak ideal, (2) Pertimbangan individu, (3) Motivasi yang mnginspirasi, (4) Simulasi pemahaman.

Produktivitas kerja ialah rasio output serta kefisienan pekerja yang terdiri dari jumlah serta mutu pada waktu yang ditentukan. Indikator pegawai/karyawan yang produktif, yakni :

- 1) Langkah *konstruktif*.
- 2) Memiliki rasa percaya diri.
- 3) Mimiiliki tanggung jawab.
- 4) Mencintai pekerjanya.
- 5) Memiliki motivasi.
- 6) Bisa menyelesaikan permasalahan serta mampu beradaptasi.
- 7) Memiliki peranan yang baik pada lingkungan kerja .
- 8) Mempunyai semangat besar untuk mengembangkan potensi dirinya.

Jenis serta Sumber Data

Data Primer

Pada riset ini, data primer berbentuk informasi mengenai daya produksi kerja pekerja di PT. Coca-cola yang diukur dari gaya kepemimpinan yang terdiri gaya kepemimpinan transaksional sertatransformasional.

Data Sekunder

Data sekunder pada riset ini terdiri dari pengumpulan teori mengenai gaya kepemimpinan yang tersusun atas gaya kepemimpinan

transaksional & transformasional juga produktivitas kerja.

Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

23 Model yang dipakai pada riset analisis regresi ganda. Hasil dari analisis regresi ganda pada riset ini dirincikan dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,591	8,481		1,485	,005		
	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	,300	,298	,107	2,508	,009	1,000	1,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	,795	,121	,697	6,593	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah penulis

Berdasar tabel tersebut maka dapat diturunkan rumus regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 12,591 + 0,300 X_1 + 0,795 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = daya produksi kerja karyawan
- X₁ = Gaya kepemimpinan transaksional
- X₂ = Gaya kepemimpinan transformasional

a = Konstanta

□₁ = Koefisien regresi dari gaya kepemimpinan transaksional

□₂ = Koefisien regresi dari gaya kepemimpinan transformasional

e = Kesalahan baku.

Mengacu kepada rumus regresi tersebut maka diberikan deskripsi :

- a. Angka konstanta sejumlah 12,591 menerangkan yakni gaya kepemimpinan transaksional (X₁) & gaya kepemimpinan transformasional (X₂) diasumsikan = 0, sehingga diperkirakan produktivitas kerja karyawan (Y) yakni sejumlah 12,591.
- b. Angka koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional (X₁) ialah sebesar 0,300. Sehingga bermakna jika gaya kepemimpinan transaksional (X₁)

berganti satu satuan olehnya variabel daya produksi kerja pekerja (Y) bisa menjadi 0,300 satuan serta pandangan variabel lain konstan. Tanda positif untuk koefisien regresi menandakan keterkaitan yang searah diantara X₁ & Y, yang artinya peningkatan variabel X₁ bisa menjadikan peningkatan untuk variabel Y.

- c. Angka koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₂) yakni sejumlah 0,795. Hal ini bermakna apabila gaya kepemimpinan transformasional (X₂) berganti satu satuan sehingga variabel daya produksi kerja karyawan (Y) bisa menjadi 0,795 satuan serta pandangan variabel lain konstan. Logo positif untuk koefisien regresi menandakan keterkaitan yang searah diantara X₂ & Y, maknanya peningkatan variabel X₂ bisa menjadikan peningkatan juga untuk variabel Y.

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan pada hipotesis penelitian, diduga ada pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan transaksional & transformasional pada daya kerja karyawan secara simultan ataupun

parsial. Maka pengujian hipotesis dilaksanakan memakai statistik uji F & uji T sebagai berikut ini :

Tabel 2. Uji F

F _{hitung}	Tingkat signifikansi (□)
22,232	0,000

Sumber : Data diolah penulis

Dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0,05) adalah sebesar 22,232. Berdasarkan probabilitas maka disimpulkan Ha diterima serta Ho ditolak sebab probabilitas < 0,05 secara signifikan berpengaruh. Sehingga

hipotesis pertama yang peneliti ajukan terbukti kebenarannya, yaitu bahwa gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Coca-cola.

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,705 ^a	,697	,675	3,25119	2,479

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)
- b. Variabel terikat: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah penulis

Angka koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) diatas yakni sejumlah 0,675 (67,5%). Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bila variabel gaya kepemimpinan transaksional (X₁) & variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₂) memberi pengaruh daya produksi kerja pekerja (Y) di PT. Coca-cola sejumlah 0,675 ataupun 67,5%. Adapun lebihnya sejumlah 0,325 ataupun 32,5% mendapat pengaruh dari variabel

lainnya yang diabaikan pada riset ini.

Uji T

Uji T dilaksanakan guna melakukan uji apakah setiap variabel bebas memiliki dampak signifikan secara parsial pada variabel dependen. Disebut signifikan mempengaruhi secara parsial berdasarkan apabila probabilitas < 0,05. Perolehan uji T pada riset ini dapat dijelaskan:

Tabel 4. Uji T

Variabel Bebas	t _{hitung}	(□)
Gaya kepemimpinan transaksional (X1)	2,508	0,009
Gaya kepemimpinan transformasional (X2)	6,593	0,000

Sumber : Data diolah penulis.

Berdasar tabel diatas bisa disimpulkan jika :

- 1) angka t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transaksional (X₁) adalah sejumlah 2,508 terletak di

derajat signifikansi kurang dari 5% yakni 0,009. Jadi menurut probabilitasnya bisa dikatakan jika variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) mempunyai dampak signifikan pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

- 2) Angka t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) yakni sejumlah 6,593 berada pada signifikansi kurang dari 5% yakni 0,000. Sehingga menurut probabilitasnya bisa dikatakan jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki dampak signifikan pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari kedua kesimpulan diatas, maka berarti hipotesis kedua H_a diterima serta H_0 ditolak sebab setiap variabel bebas memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan yaitu variabel independen X_1 & X_2 memiliki dampak signifikan pada variabel dependen Y secara parsial terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Dampak gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan transaksional & transformasional secara simultan pada daya produksi kerja pekerja di PT. Coca-cola.

Hasil dari analisis berganda menunjukkan bahwa daya produksi kerja karyawan di PT. Coca-cola dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional & transformasional. Variabel produktivitas kerja pekerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional & transformasional sebesar 67,5% sedangkan 32,5% disebabkan variabel lainnya selain variabel yang dipakai pada riset ini.

1. Dampak gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan

transaksional & transformasional secara parsial pada produktivitas kerja pekerja di PT. Coca-cola.

- a. Dampak gaya kepemimpinan transaksional pada daya produksi kerja pekerja di PT. Coca-cola.

Uji t yang memiliki tujuan mengungkap peran diantara variabel independen serta variabel dependen secara parsial menjelaskan jika gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan pada daya produksi kerja karyawan pada PT. Coca-cola. Adapun pada tabel korelasi parsial, menyatakan jika angka pada variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar 0,106 ataupun 10,6% artinya jika keterkaitan diantara kedua variabel kuat serta searah sebab memiliki hasil positif. Maknanya jika gaya kepemimpinan transaksional pada institusi kuat, sehingga daya produksi kerja karyawan pula bertambah. Hubungan kedua variabel sifatnya signifikan sebab nilai signifikansinya sejumlah 0,037 ($< 0,05$).

Gaya kepemimpinan transaksional berdampak pada daya produksi kerja karyawan, semua itu terlihat melalui pola memberikan motivasi pekerja guna menambah daya produksi kerja. Usaha memberi motivasi pekerja berdasar gaya kepemimpinan transaksional fokus terhadap kepentingan individu pekerja. Sehingga, gaya kepemimpinan transaksional memberi motivasi pekerja melalui penyeruan keinginan pribadi pekerja (Yukl, 2007:209).

Dari penjelasan tersebut bisa dibuat kesimpulan jika gaya kepemimpinan mempengaruhi daya produksi kerja karyawan yang dijelaskan menurut perilaku kepemimpinan transaksional tersebut. Pada PT. Coca-cola, perilaku kepemimpinan transaksional yang meliputi pemberian penghargaan sebagai motivasi, pengawasan, dan

penggunaan hukuman sebagai tindakan korektif terhadap kesalahan karyawan dibutuhkan untuk mencapai visi organisasi yaitu menjadi *champion* dalam perusahaan *manufaktur* yang bergerak di bidang pendistribusian minuman ringan bagi masyarakat menengah ke bawah maupun ke atas.

b. Dampak gaya kepemimpinan transformasional pada daya produksi kerja pekerja di PT. Coca-cola.

Uji t menjelaskan jika gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada daya produksi kerja pekerja di PT. Coca-cola. Adapun pada tabel korelasi parsial, menyatakan jika angka variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) sejumlah 0,697 atau 69,7% yang berarti jika keterkaitan diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional pada daya produksi kerja karyawan kuat juga searah sebab hasil yang diperoleh positif. Maknanya jika gaya kepemimpinan transformasional pada institusi kuat, sehingga daya produksi kerja karyawan pula bertambah. Keterkaitan kedua variabel sifatnya signifikan sebab nilai signifikansinya sejumlah 0,000 ($< 0,05$).

Gaya kepemimpinan transformasional berdampak secara parsial pada daya produksi kerja karyawan. Semua tercermin atas ciri kepemimpinan transformasional yang dianggap menjadi pimpinan yang fokus terhadap capaian berubahnya nilai keyakinan, karakter, tindakan, emosi, serta keperluan pekerja kearah yang semakin membaik. Melalui kepemimpinan transformasional, pegawai memiliki rasa percaya diri, takjub, setia, serta menghormati pimpinan, pekerja mendapat motivasi guna melaksanakan sesuatu melebihi kemampuannya (Yukl, 2007:305). Gaya kepemimpinan transformasional bisa menjadikan pekerja memiliki loyalitas pada pimpinan, dengan demikian pekerja memperoleh motivasi

guna melaksanakan melebihi kemampuannya, sehingga bisa menaikkan daya produksi kerja pegawai.

Sebagaimana gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional memiliki peranan krusial untuk meningkatkan daya produksi kerja pekerja di PT. Coca-cola. Semua itu bisa dilihat dari beberapa perilaku kepemimpinan transformasional yang meliputi pemberian dukungan dan pelatihan bagi bawahan, penyampaian visi yang menarik, serta meningkatkan kesadaran bawahan terhadap permasalahan. Beberapa perilaku dari kepemimpinan transformasional tersebut dapat membentuk bawahan / karyawan untuk menjadi individu yang produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis & uji yang sudah dikerjakan, didapatkan simpulan riset yaitu:

1. Bila variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) & variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) berdampak secara simultan pada daya produksi kerja pekerja (Y) di PT. Coca-cola sejumlah 0,675/67,5%. Adapun selebihnya sejumlah 0,325 / 32,5% mendapat pengaruh variabel lainnya yang tidak dipakai pada riset ini.
2. Bila variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) berdampak secara parsial pada daya produksi kerja karyawan (Y) di PT. Coca-cola, dengan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) sebagai variabel yang lebih dominan memberi pengaruh daya produksi kerja karyawan (Y). Dampak variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) pada daya produksi kerja karyawan (Y) sejumlah 0,106 (10,6%), adapun dampak

variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₂) pada daya produksi kerja karyawan (Y) yakni sejumlah 0,697 (69,7%).

SARAN

Merujuk penjelasan tersebut, bisa diberikan sejumlah saran yang bisa dipakai sebagai bahan kajian PT. Coca-cola serta pihak yang berkaitan pada riset ini, yakni :

1. Diharapkan adanya suatu pelatihan mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional bagi manajer cabang PT. Coca-cola, agar dapat dimengerti dan dipahami bagaimana penerapannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Diharapkan melalui riset ini bisa memberikan inspirasi untuk peneliti lain yang berguna sebagai rujukan dalam pengembangan penelitiannya selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Cooper, Donald R. and C. William Emory. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Efferin, Sujoko. dkk. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi, Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyono, Mauled. 2004. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta : PT. Indeks.

- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Santosa & Ashori. 2005. *Analisis Statistik dengan Ms. Excel dan SPSS*. Yogyakarta : BPF.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yukl, Gary. 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Indeks.
- Jurnal
- Craven, Annette E. dan Thun-Yun Kao. 2006. *The Relationship Between Leadership Style and Demographic Characteristics of Taiwanese Executives*. *International Business & Economics Research Journal* Vol. 5. No. 2. Hal. 35-48.
- Kirana, C. Widya. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional-Transformasional Terhadap Budaya Organisasi pada PT. Gresik Cipta Sejahtera di Gresik*. *Jurnal Manajemen Universitas Airlangga*.
- Kurniasarie, F. Dhiariesma. 2006. *Pengaruh Faktor Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV*.

Sarana Grafika Surabaya.
Jurnal Manajemen Universitas
Airlangga.
12 Oshagbemi, Titus. 2003. *Age Influences
on The Leadership Styles and
Behaviour of Managers. Journal
of Employee Relations* Vol. 26.
No. 1. Hal. 14-29.

9 Retno, Titin. 2008. *Pengaruh Gaya
Kepemimpinan
Transformasional Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan
Bagian Pemasaran PT. Aneka
Gas Industri Jatim Sidoarjo.*
Jurnal Manajemen Universitas
Airlangga.

cek 2 Artikel 2017

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umpo.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%
3	repository.unair.ac.id Internet Source	1%
4	www.jurnalekonomi.unisla.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
6	docplayer.info Internet Source	1%
7	enhalsafety.blogspot.com Internet Source	1%
8	ib.cust.edu.tw Internet Source	1%
9	es.scribd.com Internet Source	1%

10	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
11	dspace.uii.ac.id Internet Source	1 %
12	rd.springer.com Internet Source	1 %
13	123dok.com Internet Source	1 %
14	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
15	Satrijo Budiwibowo. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (KARYAWAN) DI KOTA MADIUN", <i>Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran</i> , 2016 Publication	<1 %
16	ejournal.unida.gontor.ac.id Internet Source	<1 %
17	Yulistia Yulistia. "Analisis Efektivitas dan Efisiensi Penggunaan Dana Serta Dampak Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi)", <i>Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik</i> , 2020	<1 %

18	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %
19	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
20	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
21	adoc.pub Internet Source	<1 %
22	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
23	doaj.org Internet Source	<1 %
24	fe.um.ac.id Internet Source	<1 %
25	www.scribd.com Internet Source	<1 %
26	moam.info Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off