

ABSTRAK

PENGARUH DESAIN PEKERJAAN, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT COCA COLA BOTTLING INDONESIA DI LAMPUNG SELATAN

Oleh

BAYU HERMAWAN

PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri produk minuman ringan, yang bertujuan untuk memperoleh laba yang maksimal dan juga membantu program pemerintah dalam hal penyerapan tenaga kerja. Masalah yang dihadapi oleh PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan yaitu motivasi kerja karyawan yang masih kurang, disebabkan desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasional yang kurang berpengaruh yang dapat dilihat dari tingkat perputaran dan tingkat absensi rata-rata yang masih tinggi sehingga menimbulkan belum tercapainya realisasi produksi terhadap target yang telah ditetapkan. Berdasarkan masalah yang dihadapi oleh PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ingin diketahui adalah apakah desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan.

Tujuan penulisan adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan. Untuk alat analisis, digunakan metode analisis kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan kuesioner dan rumus regresi linier berganda. Analisis kuantitatif dan deskripsi hasil penelitian bersumber dari jawaban responden pada kuesioner dan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner tersebut.

Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan alat bantu SPSS versi 17.0. Diketahui bahwa nilai signifikansi desain pekerjaan sebesar 0,000, nilai signifikansi gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,000, dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,004. Ketiganya memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 dan probabilitas desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasional terhadap motivasi kerja pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan adalah sebesar 34,7%, 43,0%, dan 23,5%.

Pengujian keberartian koefisien regresi secara menyeluruh menggunakan uji F diperoleh f_{hitung} sebesar 104,933 lebih besar dari f_{tabel} yaitu sebesar 2,682, maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Ini berarti desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasional secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Didapat pula koefisien determinasi R^2 sebesar 0,729, yang berarti besarnya sumbangan desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi sebesar 72,9%, sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian keberartian koefisien regresi secara parsial digunakan uji T. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dimana diketahui bahwa untuk variabel desain pekerjaan t_{hitung} sebesar 5,609, untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional t_{hitung} sebesar 5,989, dan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional t_{hitung} sebesar 3,452. Ketiganya memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,980 yang berarti H_0 tidak didukung dan H_a didukung. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Saran untuk PT Coca Cola Bottling Indonesia di Lampung Selatan yaitu mengembangkan otonomi. Perusahaan diharapkan membiarkan karyawan untuk mempunyai kebebasan dalam menjadwalkan suatu pekerjaan yang dibebankan, sehingga karyawan dapat dengan baik menyelesaikannya. Meningkatkan *Laissez-Faire*. Pemimpin diharapkan untuk tanggap atas masalah atau permintaan penting dari karyawan, sehingga memudahkan karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Meningkatkan pertimbangan individual. Pemimpin diharapkan agar dapat meluangkan waktu untuk mengajari dan melatih karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk selalu melakukan proses belajar terus menerus. Meningkatkan kebutuhan keamanan. Perusahaan harus memperhatikan dengan baik jaminan yang berhubungan dengan kesejahteraan keluarga, sehingga hal ini dapat memacu semangat karyawan dalam berprestasi di perusahaan.