

Jurnal Bisnis 10

by Purwanto Agus

Submission date: 20-Jan-2020 03:40PM (UTC+0700)

Submission ID: 1243991315

File name: UMKT.docx (97.21K)

Word count: 3878

Character count: 26885

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan di Tangerang Banten

Agus Purwanto, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, Laksmi Mayesti
Wijayanti, Choi Chi Hyun
Universitas Pelita Harapan
agozpor@gmail.com

41
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 pada industri makanan di Tangerang. Obyek dari penelitian adalah karyawan di beberapa industri makanan yang berkolasi di wilayah Kota Tangerang yang telah menerapkan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 sebanyak 200 orang dan metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner elektronik kepada beberapa karyawan secara acak. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model) program LISREL versi 8.70. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan mempengaruhi kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 dan gaya kepemimpinan transaksional juga positif dan mempengaruhi kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 dan disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan hal penting dalam kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Sistem Jaminan Halal HAS 23000

1. Pendahuluan

Kewajiban sertifikasi halal sesuai dengan UU JPH mulai dilaksanakan tanggal 17 Oktober 2019 dan proses sertifikasi diperuntukkan untuk makanan dan minuman terlebih dahulu selanjutnya ditujukan untuk produk kosmetik, obat, dan alat medis. Pemerintah telah melaksanakan tugasnya dalam memberi jaminan halal kepada warganya. Pelaku usaha juga dapat memperluas target pasarnya, meningkatkan daya saing, meningkatkan omset produksi dan penjualan, serta meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap kehalalan produk. Disamping itu, masyarakat muslim juga akan lebih merasa tenang dalam membeli dan mengonsumsi produk berlabel halal (Pelu 2009). Pada era industri 4.0 ini tingkat persaingan industri semakin ketat terutama industri makanan dan minuman dan supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan diperlukan kinerja yang tinggi dari keseluruhan sumberdaya manusianya. Penerapan sistem Sistem Jaminan Halal HAS 23000 pada industri makanan menjamin produk yang dihasilkan aman dan akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasaran global (Segovia et al, 2014). Beberapa perusahaan produsen makanan yang menerapkan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas serta kualitas produknya dan banyak perusahaan makanan tidak menyadari potensi manfaat penerapannya dan merasakan biaya tinggi yang terkait implementasi (Maria et al, 2014). Hambatan utama untuk implementasi Sistem Jaminan Halal HAS 23000 pada umumnya kurangnya sumber daya keuangan, ukuran organisasi, infrastruktur dan fasilitas yang tidak memadai, dan kurangnya komitmen manajemen puncak, motivasi utama untuk implementasi FSSC 22000 adalah untuk meningkatkan kualitas dan keamanan produk serta peningkatan keterampilan karyawan, peningkatan citra perusahaan, peningkatan penjualan produk, peningkatan pangsa pasar, dan akses ke pasar baru (ISO.org, 2018). Pada Sistem Jaminan Halal HAS 23000 disyaratkan pentingnya kepemimpinan dan komitmen dari top manajemen agar implementasinya bisa berjalan dengan baik, manajemen puncak harus menunjukkan kepemimpinan dan komitmen, menetapkan, menerapkan, dan memelihara kebijakan keamanan pangan (Dwiantoro et al, 2014)

37
Beberapa penelitian terdahulu dengan topik pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja yaitu (Dwiantoro et al, 2014) telah meneliti bahwa gaya kepemimpinan tipe transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan tipe transaksional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Rahim et al. (2018) meneliti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Isnawati et al. (2016) melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja, gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Aqmarina et al (2018) melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan tipe transformasional berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

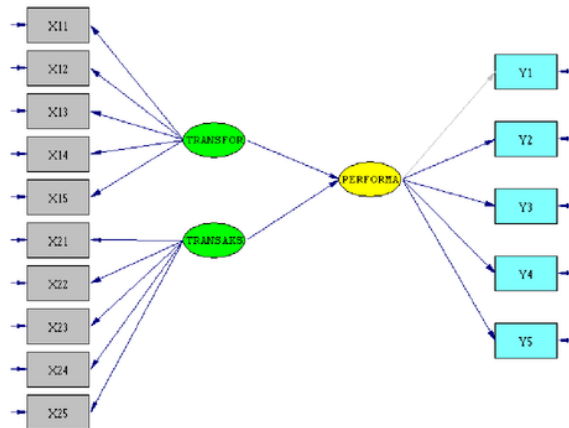
Wahyuniardi et al.(2014) melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan tipe transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan tipe transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Rasnav et al. (2015) juga telah melakukan penelitian tentang kepemimpinan dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan tipe transformasional dan tipe transaksional memiliki efek yang kuat dan positif pada kinerja organisasi setelah mengendalikan efek kepemimpinan transaksional. Penelitian yang dilakukan Tsai et al (2015) dan Klütche et al.(2019) menyimpulkan bahwa *food safety* memberikan manfaat kepada perusahaan.

Penelitian ini di perusahaan industri yang bergerak dibidang makanan kemasan yang berlokasi di Tangerang dan telah menerapkan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 selama 2 tahun sebagai komitmen perusahaan untuk menjaga kualitas produknya Saat ini memiliki kendala belum optimalnya penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 yang terlihat dari setiap pelaksanaan internal audit masih banyak temuan. Pada tahun 2018 ada 8 temuan major dan 34 temuan minor sedangkan pada tahun 2019 ada 8 temuan major dan 45 temuan minor. Dengan masih adanya temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 belum berjalan dengan baik. Menurut keterangan beberapa karyawan bahwa salah satu dugaan penyebab belum optimalnya penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 karena keterlibatan pimpinan puncak dan menengah yang belum optimal. Oleh karena itu dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000. Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara umum dan penelitian ini akan membahas lebih spesifik yaitu kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000.

59 2. Metode Penelitian

2.1 Rancangan Penelitian dan Hipotesis

9
Berdasarkan hasil dari pemaparan penelitian – penelitian terdahulu maka diperoleh kerangka konsep rancangan penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan konsep kerangka model penelitian diatas maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 (Y).
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan tipe transaksional (X2) terhadap kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 (Y).

Untuk hipotesis 1, variabel bebas (*independent variable*) adalah gaya kepemimpinan tipe transformasional (X1) sedangkan variabel tergantun (*dependent variable*) adalah kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 (Y). Untuk hipotesis 2, variabel bebas (*independent variable*) adalah gaya kepemimpinan transaksional (X2) Sedangkan variabel tergantun (*dependent variable*) adalah kinerja penerapan Sistem Jaminan Halal HAS 23000 (Y).

2.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dari responden. Metode pengumpulan data primer menggunakan elektronik kuesioner dan menggunakan metode pengukuran dengan skala Likert. Jawaban dari setiap pernyataan dibuat lima alternatif jawaban dan penilaian untuk setiap jawaban diberi bobot a). Tidak Pernah (TP) skor: 1, b). Hampir Tidak Pernah (HTP) skor 2, c). Kadang-kadang (KK) skor 3, d). Sering (SR) skor 4 dan e). Selalu (SL) skor 5.

Indikator pada variabel kepemimpinan tipe transformasional (X1) yaitu faktor-faktor *Charisma, Inspirational, Intellectual stimulation* serta *Individualized consideration* dengan 5 item pernyataan. Sedangkan indikator-indikator pada variabel kepemimpinan tipe transaksional, meliputi faktor-faktor *contingent reward, management by-exception: (active dan passive)* serta *Laissez-faire*. Indikator-indikator untuk variabel kinerja karyawan meliputi faktor-faktor seperti kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja, disiplin, usaha karyawan, standar profesional, ketepatan dan kreatifitas dengan 5 item pernyataan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Industri makanan yang berjumlah 200 orang dan semua populasi dijadikan responden disebut metode sensus.

Tabel 1 Profil responden menurut tingkat pendidikan

No	Education	Total
1	SMK	68
2	D3	52
3	S1	48
4	S2	32
Total		200

Sumber: Data internal yang diolah

Tabel 2 Profil responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Total
1	0 – 5	59
2	6 – 10	61
3	11 – 15	46
4	16 – 20	34
Total		200

Sumber: Data internal yang diolah

Tabel 3 Profil responden menurut bagian

No	Bagian	Total
1	Production	62
2	Warehouse	50
3	Quality Control	47
4	Office	41
Total		200

Sumber: Data internal yang diolah

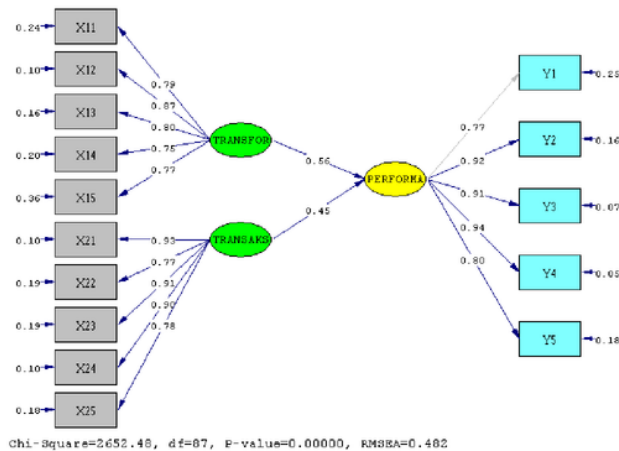
Berdasarkan data profil responden diatas sudah menunjukkan distribusi responden yang merata dari tingkat masa kerja, pendidikan serta bagian atau departemen tempat mereka melakukan aktivitas pekerjaan.

2.3 Teknis Analisa Data

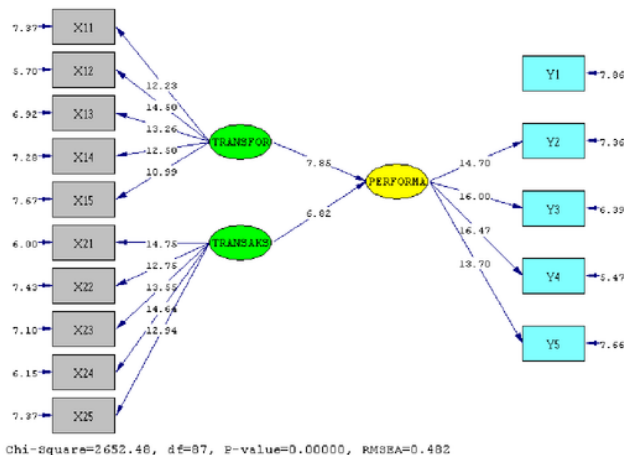
Analisis data pada penelitian ini akan menggunakan *Struktural Equation Modelling (SEM)* dengan alat bantu software *Linear Structural Model (LISREL)*. Dengan software Lisrel dapat diuji hubungan antara variabel laten, dan indikator - indikatornya. Nilai dari Validitas dan reliabilitas konstruk dari tiap indikator-indikator pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Pengujian validitas serta realibilitas akan dilakukan menggunakan analisis faktor konfirmatori agar mendapatkan data yang valid dan reliabel. *Second order confirmatory factor analysis (2nd Order CFA)* merupakan model pengukuran yang terdiri dari dua tingkat, pertama yaitu analisis dilakukan dari konstruk laten aspek ke setiap indikator-indikatornya dan yang kedua, analisis akan dilakukan dari konstruk laten ke konstruk aspeknya. Dengan CFA tidak hanya bisa dilakukan pengujian validitas konstruk (*Construct Validity*), tetapi juga dapat melakukan pengujian reliabilitas konstruk (*Construct Reliability*). Konstruk dikatakan bisa mempunyai reliabilitas yang baik adalah jika nilai *Construct Reliability (CR)* $\geq 0,70$ dan nilai *variance extracted* $\geq 0,50$. ukuran konstruk reliabilitas bisa disimpulkan baik jika nilainya lebih dari 0,40.

Hasil dan Pembahasan

Williams, et al.⁽¹²⁾ melakukan penelitian menggunakan Software LISREL 8.71 dan tahap awal analisa yaitu kita membuat model penelitian atau yang biasa disebut sebagai *path digram*, kemudian hubungkan antar variabel. Selanjutnya data yang didapatkan dari hasil pengumpulan *questionnaire* dimasukkan kedalam file LISREL atau *excel* atau SPSS, selanjutnya disimpan dengan format *.psf* atau *.csv* atau *.txt* atau *.dat*. setelah data diubah menjadi format *.psf* kemudian data tersebut diproses menggunakan LISREL 8.71. Metode untuk analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* yaitu software *Linear Structural Model (LISREL)* versi 8.71 dari Joreskog dan Sorbom (2008) melalui *2nd Order CFA* dengan kriteria untuk nilai *loading factor* (>0.5) dan untuk nilai *t* hitung ($>1,96$) hasilnya ditunjukkan pada gambar berikut :



1 Gambar 2 Nilai loading factor order CFA



Gambar 3 Nilai t order CFA

Berdasarkan dari gambar 1 dan gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak ada nilai *negative error variance*, karena tidak terdapat nilai *error variance* yang bernilai negatif. Apabila terdapat *error variance* yang bernilai negatif, maka variabel teramati dalam persamaan tersebut akan dihilangkan dari model. Langkah awal dari analisis dilakukan dari konstruk laten aspek ke indikator-indikatornya.

Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa nilai *loading* faktor semuanya diatas 0.5 ($>0,5$) dan semua nilai t hitung yang diperlukan untuk menguji signifikansi nilai *loading* faktor lebih besar dari 1,96 (>1.96). Hal ini bahwa seluruh item valid dan signifikan. Rangkuman dari hasil analisis tersebut diatas bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Analisis Untuk 2nd Order CFA Construct Validity (Aspek-Indikator)

Variable	Item	Loading factor	T-Value	Information
Transformational leadership (X1)	X11	0.79	12.23	Sig
	X12	0.87	14.50	Sig
	X13	0.80	13.26	Sig
	X14	0.75	12.50	Sig
	X15	0.77	10.99	Sig
Transactional leadership (X2)	X21	0.93	14.75	Sig
	X22	0.77	12.75	Sig
	X23	0.91	13.55	Sig
	X24	0.90	14.64	Sig
	X25	0.78	12.94	Sig
Sistem Jaminan Halal Performance (Y)	Y1	0.77		
	Y2	0.92	14.70	Sig
	Y3	0.91	16.10	Sig
	Y4	0.90	16.47	Sig
	Y5	0.78	13.70	Sig

Sumber: Data internal yang sudah diolah

Tingkat kedua analisis berikutnya dilakukan dari konstruk laten ke konstruk aspeknya. Berdasarkan dari hasil pengujian di atas didapatkan bahwa nilai dari *loading* faktor seluruhnya didapatkan diatas 0.5 ($> 0,5$) dan semua nilai t hitung yang diperlukan untuk menguji tingkat signifikansi nilai *loading* faktor didapatkan lebih besar dari 1,96 (>1.96). Rangkuman dari hasil analisis tersebut diatas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Analisis Untuk 2nd Order CFA Construct Validity OCB (Laten-Aspek)

Variable	Item	Loading factor	T-Value	Information
Transformational leadership	X1	0.56	7.85	Sig
Transactional leadership	X2	0.45	6.82	Sig

Sumber: Data internal yang sudah diolah

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua aspek yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional disimpulkan valid dan signifikan. Hasil dari validitas tersebut diperkuat juga dengan nilai *Chi Square* (χ^2) yang menghasilkan nilai sebesar 2652.48. Berdasarkan dari rumus perhitungan konstruk reliabilitas diperoleh hasil CR sebesar 0,84 dan VE sebesar 0,73 yang disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik. Hair (2010) menyatakan bahwa nilai konstruk mempunyai reliabilitas yang baik bila nilai *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,07$ dan nilai *variance extracted* (VE) $\geq 0,40$.

Tabel 6 Hasil Analisis 2nd Order CFA Construct Reliability OCB

Variable	Item	Loading Factor	Error	CR	VE
Transformational leadership (X1)	X11	0.79	0.24	0.84	0.73
	X12	0.87	0.10		
	X13	0.80	0.16		
	X14	0.75	0.20		
	X15	0.77	0.36		
Transactional leadership (X2)	X21	0.93	0.10		
	X22	0.77	0.19		
	X23	0.91	0.10		
	X24	0.90	0.18		
	X25	0.78	0.25		
Performance (Y)	Y1	0.77	0.16		
	Y2	0.92	0.07		
	Y3	0.91	0.05		
	Y4	0.90	0.10		
	Y5	0.78	0.10		

Sumber: Data internal yang sudah diolah

Dengan demikian berdasarkan dari hasil analisis perhitungan realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa realibilitas pada model pengukuran adalah baik. Pengujian *measurement model*, telah terbukti bahwa penelitian telah memenuhi persyaratan seluruh tahapan pengujian.

Analisis Goodness Of Fit (GOF)

Uji kecocokan dari model secara keseluruhan atau secara *overall model fit* yang berkaitan dengan analisis terhadap nilai GOF statistik yang dihasilkan oleh program Lisrel dan hasil GOF statistik ada pada gambar 2. Untuk kesesuaian modelnya (*model fit*) sudah cukup baik dan untuk kriteria model *fit*-nya seperti pada tabel 7.

Tabel 7 Kriteria Model Fit

Fit Index	Value	Value Standard	Information
Chi-Square	2652.48	>0.5	Baik
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.07	<0.08	Baik
Normed Fit Index (NFI)	0.99	>0.90	Baik
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.95	>0.90	Baik
Comparative Fit Index (CFI)	0.94	>0.90	Baik
Incremental Fit Index (IFI)	0.95	>0.90	Baik
Relative Fit Index (RFI)	0.94	>0.90	Baik

Sumber: Data internal yang sudah diolah

Berdasarkan dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 6 dari 9 indeks menyatakan bahwa model *fit*. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dinyatakan valid dan reliable sehingga dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model masih baik.

$$\text{PERFORMA} = 0.51 \cdot \text{TRANSFOR} + 0.48 \cdot \text{TRANSAKS}, \text{ Errorvar.} = 0.046, R^2 = 0.97$$

(0.074)	(0.069)	(0.014)
7.60	6.60	3.51

Gambar 4. Structural Equations

Berdasarkan hasil dari analisis diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan gaya transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sistem manajemen keamanan pangan dengan nilai t statistik yang diperoleh sebesar $7.85 > 1.33$ dengan koefisien *unstandardized* nya sebesar 0.51. Untuk kepemimpinan gaya transaksional juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sistem manajemen keamanan pangan dengan nilai t statistik diperoleh sebesar $6.60 > 1.96$ dengan koefisien *unstandardized* sebesar 0.48. *Goodness of fit* model yang dihasilkan cukup baik dengan nilai chi square 2652. Untuk kriteria *goodness of fit* yang lainnya juga sudah memenuhi syarat yang diperlukan. Software Lisrel sudah banyak dipakai untuk mengolah dan menganalisa data di beberapa penelitian diantaranya adalah Cavusoglu et al (2012) dan OleBoe et al.(2010).

Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) pada Sistem Jaminan Halal HAS 23000 (Y)

Berdasarkan analisis disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem manajemen keamanan pangan dengan nilai statistik t yang diperoleh sebesar $7.60 > 1.96$ dengan koefisien tidak standar sebesar 0,56 (56%). Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja yaitu Dwiantoro et al (2017) meneliti bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Iswatningsih et al. (2018) meneliti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Pada Sistem Jaminan Halal HAS 23000 (Y).

Untuk gaya kepemimpinan transaksional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem manajemen keamanan pangan dengan nilai statistik t yang diperoleh sebesar $6,60 > 1,96$ dengan koefisien tidak standar sebesar 0,45 (45%). Hasil penelitian dari Rahim et al (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan dan kepemimpinan transaksional tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hidayati et al (2014) meneliti bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Rosnani et al (2012) kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Eng Sun et al. (2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh pada kinerja. Hamidah et al (2016) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan

kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Regresi Kinerja FSSC 22000 (Y), Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional
 $Y = 0,56 \times \text{Transformasional} + 0,45 \times \text{Transaksional} + \text{Kesalahan}$ dan $R^2 = 0,95$ (95%)

Masa'deh (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan dan kepemimpinan transaksional memengaruhi berbagi pengetahuan, kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi berbagi pengetahuan. Crawford et al. (2005) kepemimpinan transformasional memprediksi perilaku manajemen pengetahuan secara signifikan untuk 19,5 persen dari varians. Posisi organisasi adalah prediksi yang signifikan dari manajemen pengetahuan dengan kepemimpinan transformasional untuk 4,1 persen dari varian manajemen pengetahuan. Rao et al (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja tim. Erkutlu et al (2008), Ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan dan kepemimpinan dan efektivitas organisasi. Perilaku kepemimpinan transformasional merangsang komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam industri perhotelan. Hu et al. (2010) menemukan ada hubungan positif dan signifikan antara manajer kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Taylor et al (2014) kepemimpinan visioner memiliki korelasi signifikan dan positif dengan persepsi efektivitas organisasi dan korelasi signifikan antara perilaku kepemimpinan tinggi dan persepsi efektivitas organisasi.

36 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis industri minuman (Y) dan variabel gaya kepemimpinan transaksional (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 (Y). Untuk manajemen industri minuman sebaiknya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional karena keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja sistem manajemen keamanan pangan, jika memperhatikan hasil penelitian, gaya kepemimpinan tipe transformasional lebih berpengaruh positif pada peningkatan kinerja sistem manajemen keamanan pangan tetapi kepemimpinan yang lebih efektif adalah kombinasi atau kombinasi dari kedua gaya kepemimpinan.

Untuk itu pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan digunakan untuk bawahan karena gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sistem manajemen keamanan pangan. Untuk penelitian lebih lanjut akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sistem manajemen keamanan kaum pagan dapat menambahkan beberapa variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja sistem manajemen keamanan pangan, misalnya sebagai motivasi, kemampuan atau kompetensi individu dan budaya kerja.

15 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sampel tidak mewakili populasi target, jumlah sampel yang digunakan tidak banyak karena waktu dan biaya yang terbatas, objek penelitian ini hanya pada perusahaan industri minuman walaupun lebih banyak perusahaan lain yang memiliki menerapkan Sistem Jaminan Halal HAS 23000. Studi penelitian hanya terbatas pada industri makanan di Tangerang dan hasil kuesioner mungkin tidak sama ketika diterapkan pada industri dan tempat lain.

Daftar Pustaka

30
Acharry, P. Boonrawd. C.Chianchana, "Evaluation Research of Integrated Productivity and Eco-friendly Development Project for Enterprise in Electrical and Electronics Industry", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2014;116: 2970-2975, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.690>

8
Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry, *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12): 577-582. DOI: <http://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>

8
Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15. doi: <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>

8
Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 7(1 2020), 62-69. doi: DOI : 10.29406/jpr.v7i1.1797

34
Bouzembrak, M. Klüche., "Internet of Things in food safety: Literature review and a bibliometric analysis", *Trends in Food Science & Technology*: 2019;94: 54-64, <https://doi.org/10.1016/j.tifs.2019.11.002>

31
C. E.María,L.S. Vijande, "Reasons and constraints to implementing an FSSC 22000 food safety management system: Evidence from Spain". *Food Control Journal*, 2014;40: 50-57, <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2013.11.032>

E.S.Ong, H. Priwibowo, Isnawati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Kebijakan Perusahaan Tentang Upah Pekerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT "X" Di Surabaya)". *Jurnal Jeksekutif*, 2018;5: 334-335, <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/200/168>

20
E. Shih, T.W. Ming, C. Tsai, "Effects of the perception of traceable fresh food safety and nutrition on perceived health benefits, affective commitment, and repurchase intention", *Food Quality and Preference*, 2019;19: <https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2019.103723>

25
I. F.Segovia,B. Peidro, A.Fuentes, "Implementation of a food safety management system according to FSSC 22000 in the food supplement industry: A case study", *Food Control Journal*, 2014; 43: 28-34, <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2014.02.042>

7
International Standard Organization, FSSC 22000:2018 Food safety management systems — Requirements for any organization in the food chain. *ISO.org*, 2018; 2: <https://www.iso.org/standard/65464.html>

18

L. Macheke, F. A. Manditsera, R.T. Ngadze, J. Mubaiwa, L. K. Nyanga, "Barriers, benefits and motivation factors for the implementation of food safety management system in the food sector in Harare Province, Zimbabwe". *Food Control Journal*, 2013;34: 126-131, <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2013.04.019>

28

F.I.Dwiantoro, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Praktik TQM pada PT. Pelayaran". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2017; 05:1-14, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/19175/17509+&cd=4&hl=jv&ct=cnk&gl=id>

13

F.Rahim,V. P.K. Lengkong, L. O.H. Dotulong, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulutenggo". *mal EMBA*, 2018;4: 3503 -3512, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/21623/21326>

5

N.S. Aqmarina, H.N. Utami, A. Prasetya, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada 50. ryawan Hotel Gajah Mada Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*,2016;35:164-173, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1382>

7

R. Wahyuniardi, H.R. Nababan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan". *Jurnal Teknik Industri*, 2018;19:118-226, <https://doi.org/10.22219/JTIUMM.Vol19.No2.118-126>

17

M.Birasnav, "Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership", *Journal of Business Research*, 2014;67:1622-1629, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.006>

2

Williams, Gavin, "Structural Equation Modeling Methodes In Sratgey Research : Application and Issue" *Research Methodology in Strategy and Management (Research Methodology in Strategy and Management, Vol. 1)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley,2004 ; pp. 303-346. [https://doi.org/10.1016/S1479-8387\(04\)01111-7](https://doi.org/10.1016/S1479-8387(04)01111-7)

7

N. Cavusoglu, "LISREL growth model on direct and indirect effects using cross-country data," *Economic Modelling*, 2012;29: 2362-2370, <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2012.05.025>

27

O. Boe, "Using LISREL V to Perform a Covariance Structure Analysis of a Tripartite Model of 57. itude", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015;182: 360-363, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.786>

23

P. Ebrahimi, S. M. Moosavi, E. Chirani, "Relationship between Leadership Styles and Organizational Performance by Considering Innovation in Manufa. 52. ing Companies of Guilan Provin", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2016;230: 351-358, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.044>

39

Pelu, MIEA. 2009. *Label Halal: Antara Spiritualitas Bisnis dan Komoditas Agama* (Malang: Madani, 2009), h. 31-55.

16

Qijun, P. J.Batt, "Barriers and benefits to the adoption of a third party certified food safety management system in the food processing sector in Shanghai, China", *Food Control*,2016;62: 89-96, <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2015.10.020>

² Santoso, P., Purwanto, A., & Asbari, M. (2019). Influence of Implementation Chain of Custody Forest Management System FSC-STD-40-004 V3-0 to Business Performance of Paper Industries in Banten Indonesia. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 4(4), 32-36. DOI: <https://doi.org/10.35940/ijmh.C0442D0482.124419>

²⁴ Firdaus, R.A., Purnamasari, D., Akuba, S.F. (2019) The influence of motivation, leadership and perceived workload²⁴ intervening on teacher commitment. *Journal of Education and Science Technology*, 5(3). DOI : <https://doi.org/10.26858/est.v5i3.10847>

² Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 201-205. DOI: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1210>

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2019). Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System FSSC 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 180-185. DOI: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1213>

² Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2019). Can ISO 38200:2018 Wood and Wood Based Product Chain of Custody Increase Business Competitiveness of Wood Industries in West Java ?. *Jurnal Hutan dan Masyarakat*. 8 (2). 113-125. <http://dx.doi.org/10.24259/jhm.v11i2.8358>

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2020). Effect of Integrated Management System of ISO 9001:2015 and FSSC 22000:2018 Implementation To Packaging Industries Quality Performance at Banten Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 17-31. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp17-31>

² Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 6(2), 158-166. DOI: <http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v6i2.1798>

⁶¹ Wiguna, R. I. Ismail, “Validation study of Indonesian mother–infant bonding scale”, *Asian Journal of Psychiatry*, 2019;43: 60-64, <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2019.05.003> ⁴²

ORIGINALITY REPORT

57%

SIMILARITY INDEX

47%

INTERNET SOURCES

26%

PUBLICATIONS

45%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Submitted to **KYUNG HEE UNIVERSITY** 7%
Student Paper
- 2** journal.unhas.ac.id 6%
Internet Source
- 3** media.neliti.com 4%
Internet Source
- 4** Submitted to **Universitas Diponegoro** 3%
Student Paper
- 5** Agus Purwanto, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso. "Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java", Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 2019 2%
Publication
- 6** Siti Noor Hidayati. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai "Intervening Variable"", Jurnal

Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2014

Publication

7	ejournal.polbeng.ac.id Internet Source	2%
8	journal.unnes.ac.id Internet Source	2%
9	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
10	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	2%
11	docplayer.info Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
13	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
14	ejournal.umm.ac.id Internet Source	1%
15	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%
16	M. Turku, O. Lepistö, J. Lundén. "Differences between official inspections and third party	1%

audits of food establishments", Food Control, 2018

Publication

17	www.science-gate.com Internet Source	1%
18	www.thenucleuspak.org.pk Internet Source	1%
19	info.olahdata.net Internet Source	1%
20	Submitted to Kaplan International Colleges Student Paper	1%
21	edoc.pub Internet Source	1%
22	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1%
23	www.jbesci.org Internet Source	1%
24	ojs.unm.ac.id Internet Source	1%
25	hdl.handle.net Internet Source	1%
26	pt.scribd.com Internet Source	1%

journals.sbmu.ac.ir

27	Internet Source	1%
28	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	1%
29	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
30	www.it.kmutnb.ac.th Internet Source	1%
31	Submitted to University of Melbourne Student Paper	<1%
32	adoc.tips Internet Source	<1%
33	id.scribd.com Internet Source	<1%
34	Submitted to University Computing Centre (SRCE) Croatia Student Paper	<1%
35	Siti Noor Hidayati. "Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2016 Publication	<1%
36	www.scribd.com Internet Source	<1%

37

Submitted to Syiah Kuala University

Student Paper

<1%

38

www.jurnal.uinsu.ac.id

Internet Source

<1%

39

ejournal.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1%

40

es.scribd.com

Internet Source

<1%

41

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1%

42

Submitted to University of North Georgia

Student Paper

<1%

43

Submitted to University of Greenwich

Student Paper

<1%

44

Gumataw Kifle Abebe, Rachel Anne Bahn, Ali Chalak, Abed Al Kareem Yehya. "Drivers for the implementation of market-based food safety management systems: Evidence from Lebanon", Food Science & Nutrition, 2020

Publication

<1%

45

Agus Purwanto, Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso. "Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?", Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 2019

<1%

46 repositorio.ufsm.br <1 %
Internet Source

47 publikasi.mercubuana.ac.id <1 %
Internet Source

48 Mudjiran Mudjiran, Siti Noor Hidayati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2013 <1 %
Publication

49 isapan-jempol.blogspot.com <1 %
Internet Source

50 repository.unpas.ac.id <1 %
Internet Source

51 studylib.net <1 %
Internet Source

52 Submitted to Newman College <1 %
Student Paper

53 Yamine Bouzembrak, Marcel Klüche, Anand Gavai, Hans J.P. Marvin. "Internet of Things in food safety: Literature review and a bibliometric analysis", Trends in Food Science & Technology, 2019 <1 %
Publication

54	Submitted to Udayana University Student Paper	<1%
55	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
56	Siti Noor Hidayati, Suryadi Dwi Saputra. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai "Variabel Antara"", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2018 Publication	<1%
57	dominodelasciencias.com Internet Source	<1%
58	e-spacio.uned.es Internet Source	<1%
59	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1%
60	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%
61	Tjhin Wiguna, Raden Irawati Ismail. "Validation study of Indonesian mother–infant bonding scale", Asian Journal of Psychiatry, 2019 Publication	<1%

62	www.law.harvard.edu Internet Source	<1%
63	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	<1%
64	jurnal.unmer.ac.id Internet Source	<1%
65	Siti Noor Hidayati. "Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai "Variabel Antara"", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2015 Publication	<1%
66	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<1%
67	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off