

## Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Serlok Kopi Surabaya

Krido Hery Gunawan<sup>1\*</sup>, Sefia Eka Saputri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email: [krido@untag-sby.ac.id](mailto:krido@untag-sby.ac.id), [secaccsefia@gmail.com](mailto:secaccsefia@gmail.com)

Korespondensi penulis: [krido@untag-sby.ac.id](mailto:krido@untag-sby.ac.id)\*

**Abstract:** *This research aims to prove and analyze the influence of transformational leadership, competency and level of job satisfaction on the performance of employees Serlok Kopi Surabaya partially or simultaneously. The population in this study was 55 respondents or all Serlok Kopi Surabaya employees. This research uses a sampling technique, namely a saturated sample using a data collection method through distributing questionnaires using quantitative data types. The method in this research uses the Validity Test, Reliability Test and Classical Assumption Test, data analysis is carried out using Multiple Linear Regression Analysis, while the hypothesis testing technique uses the t test and F test. Data analysis in this research uses SPSS version 25. The results of this research show that the variables Transformational Leadership (X1), Competency (X2), and ), Level of Job Satisfaction (X3) have a significant effect on employees Serlok Kopi Surabaya either partially or simultaneously.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Competence, Level of Job Satisfaction, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Serlok Kopi Surabaya secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 responden atau seluruh karyawan Serlok Kopi Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Uji Asumsi Klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F, Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2), dan Tingkat Kepuasan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Serlok Kopi Surabaya baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Tingkat Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Pada era modern ini, industri *coffee shop* atau kedai kopi telah berkembang pesat, baik nasional maupun internasional. Indonesia merupakan salah satu negara penghasil kopi terbaik didunia, oleh sebab itu banyak para pengusaha melihat peluang tersebut untuk membangun bisnis dibidang kedai kopi. Jika dahulu kopi disajikan hanya di sebuah gubuk dengan bernamakan warung kopi, dewasa ini kopi disajikan secara naik kelas dengan konsep yang lebih modern, bahkan dijadikan gaya hidup bagi sebagian orang.

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif ini, menimbulkan upaya yang lebih bagi para pengusaha dan karyawan agar para konsumen dapat tertarik untuk membeli produk yang kita jual. Tak hanya kualitas produk yang perlu dijaga dan ditingkatkan, kualitas pelayanan pun berpengaruh terhadap daya beli konsumen.

Memberikan pelayanan yang berkualitas memerlukan kinerja yang tinggi dari pegawai. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapai kesuksesan serta keberlangsungan suatu *coffee shop*. Kinerja karyawan bukan hanya mencakup tugas-tugas harian yang diselesaikan tetapi bagaimana kualitas pelayanan agar memberi citra positif *coffee shop* kepada kosumen. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Elbandiansyah, 2019:45).

Teori kepemimpinan transformasional adalah menginsprasi anggotanya untuk mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, sehingga anggota bisa bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Teori transformasional ini menggambarkan bagaimana seorang pemimpin sebagai tombak penggerak utama dalam menciptakan visi yang inspiratif, memiliki pandangan strategis dalam langkah-langkah yang diperlukan seperti yang dimaksud yaitu pentingnya kerjasama dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama (Suriagiri, 2020:49).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Sofyan, 2013:249).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap dan rasa seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didupatkannya di tempat dia bekerja (Elbandiansyah 2019:40).

*Coffee shop* adalah bisnis yang sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk pelayanan konsumen yang baik. Dalam beberapa tahun terakhir, Serlok Kopi Surabaya telah menghadapi tantangan dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Namun, meskipun telah dilakukan berbagai upaya perbaikan, masih terdapat kesenjangan antara harapan manajemen dan persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi serta tingkat kepuasan kerja karyawan.

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang sama menganalisis tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Diantaranya, penelitian yang telah

dilakukan oleh (Tommy, 2023) hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang kompetensi yang dilakukan oleh (Angles, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Didi, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh (Paparang, 2021) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini dilakukan pada Serlok Kopi Surabaya. Dengan alasan yang mendasari dipilihnya Serlok Kopi Surabaya, karena peneliti pernah sempat bekerja pada objek tersebut dan mengalami beberapa masalah mengenai kinerja karyawan. Maka peneliti ingin Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Serlok Kopi.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **a. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian sosiatif kausal (*Causal asosaitif*) berfungsi mengetahui hubungan sebab akibat.

### **b. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Serlok Kopi Surabaya berlokasi di JL. Kertajaya No. 67. Surabaya Penelitian ini dilakukan pada 13 Maret 2024. Semester genap pada tahun pelajaran 2024.

### **c. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, pengumpulan data, penafsiran data dan penampilan hasil agar dapat diketahui hasil dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan tingkat kepuasan kerja terhadap kineja karyawan Serlok Kopi Surabaya.

### **d. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner atau data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung seperti data jumlah karyawan, tingkat pendidikan dan lain-lain.

e. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Serlok Kopi Surabaya yang berjumlah 55 karyawan.

f. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 55 karyawan pada Serlok Kopi Surabaya.

g. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu berupa kuisioner yang berisi pertanyaan kepada responden, responden yang dimaksud disini adalah karyawan Serlok Kopi Surabaya.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Hitung	Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,654	0,2656	Valid
	X1.2	0,627	0,2656	Valid
	X1.3	0,662	0,2656	Valid
	X1.4	0,691	0,2656	Valid
	X1.5	0,645	0,2656	Valid
	X1.6	0,632	0,2656	Valid
	X1.7	0,737	0,2656	Valid
	X1.8	0,653	0,2656	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,671	0,2656	Valid
	X2.2	0,641	0,2656	Valid
	X2.3	0,634	0,2656	Valid
	X2.4	0,790	0,2656	Valid
	X2.5	0,736	0,2656	Valid
	X2.6	0,551	0,2656	Valid
	X2.7	0,816	0,2656	Valid
	X2.8	0,810	0,2656	Valid
	X2.9	0,634	0,2656	Valid
	X2.10	0,720	0,2656	Valid
Tingkat Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,692	0,2656	Valid
	X3.2	0,779	0,2656	Valid
	X3.3	0,725	0,2656	Valid
	X3.4	0,742	0,2656	Valid
	X3.5	0,599	0,2656	Valid
	X3.6	0,690	0,2656	Valid
	X3.7	0,775	0,2656	Valid
	X3.8	0,532	0,2656	Valid
	X3.9	0,802	0,2656	Valid
	X3.10	0,506	0,2656	Valid

	X3.11	0,669	0,2656	Valid
	X3.12	0,588	0,2656	Valid
	X3.13	0,696	0,2656	Valid
	X3.14	0,682	0,2656	Valid
	X3.15	0,523	0,2656	Valid
	X3.16	0,551	0,2656	Valid
	X3.17	0,540	0,2656	Valid
	X3.18	0,612	0,2656	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,431	0,2656	Valid
	Y1.2	0,663	0,2656	Valid
	Y1.3	0,605	0,2656	Valid
	Y1.4	0,717	0,2656	Valid
	Y1.5	0,659	0,2656	Valid
	Y1.6	0,724	0,2656	Valid
	Y1.7	0,712	0,2656	Valid
	Y1.8	0,671	0,2656	Valid
	Y1.9	0,616	0,2656	Valid
	Y1.10	0,646	0,2656	Valid

**Tabel 2.** Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,812	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,881	0,60	Reliabel
Tingkat Kepuasan Kerja (X3)	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,60	Reliabel

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

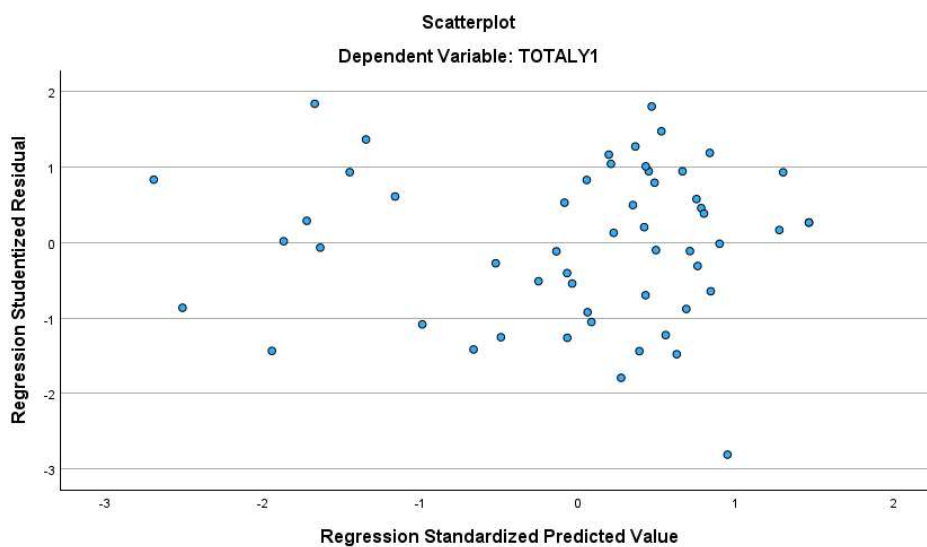
		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,15922613	
Most Extreme Differences	Absolute	,074	
	Positive	,051	
	Negative	-,074	
Test Statistic		,074	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,631	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,618
		Upper Bound	,643

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,145	6,907
Kompetensi (X2)	0,131	7,646
Tingkat Kepuasan Kerja (X3)	0,203	4,933



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,842	1,428		1,991	,052	
	TOTALX1	,575	,104	,487	5,548	<,001	,145 6,907

TOTALX2	,197	,080	,227	2,463	,017	,131	7,646
TOTALX3	,156	,039	,293	3,956	<,001	,203	4,933

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 <sup>a</sup>	,943	,940	1,19283

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Tabel 7. Uji Simulasi (F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1202,816	3	400,939	281,785	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	72,565	51	1,423		
	Total	1275,382	54			

a. Dependent Variable: TOTALY1

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2), Tingkat Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Serlok Kopi Surabaya.

Pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

- Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Serlok Kopi Surabaya.
- Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Serlok Kopi Surabaya.
- Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Tingkat Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Serlok Kopi Surabaya.

- d. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Tingkat Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Serlok Kopi Surabaya.

### **Saran**

- a) Diharapkan perusahaan untuk meningkatkan Kepemimpinan Transformasional dalam melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi dan menggerakkan karyawan menuju tujuan bersama.
- b) Diharapkan perusahaan untuk dalam memperhatikan tingkat kepuasan kerja dan aspirasi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan memotivasi.
- c) 3. Diharapkan perusahaan terus mendukung dan mengembangkan kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, M. K. (2020). *Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah*. Program Pascasarjana, Universitas Terbuka, Indonesia.
- Alfian, N. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.
- Angles, W. (2020). *Pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nasatech Sukses Abadi*. Journal of Economic, Business and Accounting.
- Badriyah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Benjamin, H. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. Singapore.
- Bumblerg, J., & Pringle, C. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance.
- Burhanuddin. (2020). *Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank BRI Purworejo*. Fakultas Ekonomi, Universitas Janabadra Yogyakarta.



- Didi, W. (2022). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten [Preprint].
- Dina, S. A. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 33 Batangkuis*. Jurnal Ilmiah Methonom.
- Elbandiansyah, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edited by Gunawan I. Cakti). Samarinda: Yohanes H. Laka.
- Fauzia, A. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia* (Edited by I. Annisa). Medan.
- Gede, K. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edited by Suadnyana Eka Putu Bagus Ida). Denpasar: UNHI Press.
- Gushar, S. D. (2023). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi*. Jurnal Mirai Management.
- Hadi, S., et al. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herfina, S. (2022). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang*. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi.
- Lumanauw, M. K. (2022). *Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Kencana Jaya*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Anwar Prabu Mangkunegara, Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marin-Garcia, A. J., & Tomas, J. M. (2016). Deconstructing the AMO framework: A systematic review.
- Paparang, N. C. P. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT. Post Indonesia di Manado*. Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Sam Ratulangi.
- Siwanti, Y. (2015). *Meraih kepemimpinan manajerial yang "smart"*. Yogyakarta: Wimaya Press.
- Sofyan, T. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edited by M. Ahmad). Jember: STAIN Jember Press.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan transformasional* (Edited by H. Dina). Lhokseumawe: CV. Radja Publika.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tellma, T. M. (2022). *Buku referensi manajemen sumber daya manusia*.

Tommy, S. (2023). *Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Wibowo, A. (2014). *Manajemen kinerja*.