



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bingxue Lampung

Nadia Maharani¹, Nuraeni Nuraeni²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia,
attirebynadia@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia,
nuraeni@gmail.com

Corresponding Author: attirebynadia@gmail.com¹

Abstract: *This study entitled The Influence of Transactional Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance at Bingxue Lampung aims to analyze the effect of transactional leadership style and employee competence on employee performance at Bingxue Lampung. Employee performance is a crucial factor in supporting organizational success, particularly in the food and beverage industry which demands high efficiency and service quality. This research employed a quantitative method with a causal approach. Primary data were collected through questionnaires distributed to 86 employees selected using purposive sampling. Data were analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results indicate that transactional leadership style significantly influences employee performance. Employee competence also significantly influences employee performance and is the most dominant variable. Simultaneously, transactional leadership style and employee competence have a significant effect on employee performance. These findings imply that strengthening leadership practices and enhancing employee competence can improve employee performance at Bingxue Lampung.*

Keywords: *Transactional Leadership, Employee Competence, Employee Performance, Human Resource Management, Food and Beverage Industry*

Abstrak: Penelitian ini berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bingxue Lampung* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bingxue Lampung. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya pada industri makanan dan minuman yang menuntut efisiensi serta kualitas pelayanan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 86 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan juga berpengaruh signifikan dan menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Secara

simultan, gaya kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan penguatan kompetensi karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja di Bingxue Lampung.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Industri Makanan dan Minuman

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas organisasi karena mencerminkan sejauh mana tujuan strategis perusahaan dapat dicapai. Armstrong (2020) menegaskan bahwa efektivitas manajemen tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Dalam industri makanan dan minuman yang menuntut efisiensi produksi, kepatuhan terhadap standar mutu, serta kepuasan pelanggan, peran kepemimpinan dan kompetensi menjadi semakin krusial.

Bingxue Lampung sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi es krim dan olahan susu menghadapi tantangan internal terkait kinerja karyawan, khususnya pada divisi produksi dan logistik. Evaluasi internal perusahaan menunjukkan adanya ketidakkonsistenan pencapaian target operasional, kesalahan prosedur kerja, serta keterbatasan pelatihan teknis. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya pendekatan manajerial yang mampu mengarahkan perilaku kerja secara terstruktur dan meningkatkan kapasitas individu secara berkelanjutan. Berdasarkan laporan evaluasi internal tahun 2023, beberapa divisi menunjukkan permasalahan operasional yang berdampak pada pencapaian target. Pada bagian produksi ditemukan ketidakkonsistenan dalam penerapan standar operasional prosedur dan kesalahan pencampuran bahan yang memengaruhi efisiensi output. Divisi pengendalian mutu menghadapi penurunan akurasi inspeksi ketika volume produksi meningkat, sementara pada bagian pergudangan masih terjadi kesalahan pencatatan dan keterlambatan distribusi bahan baku. Selain itu, pada fungsi pemasaran teridentifikasi keterbatasan kompetensi promosi digital serta respons yang kurang optimal terhadap keluhan pelanggan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan dan kompetensi karyawan belum sepenuhnya mendukung stabilitas kinerja organisasi.

Salah satu pendekatan yang relevan adalah kepemimpinan transaksional. Bass (1985) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan dan sanksi berdasarkan pencapaian kinerja. Gaya ini dinilai sesuai dengan karakteristik industri makanan dan minuman yang membutuhkan kepastian prosedur dan pencapaian target yang jelas. Di sisi lain, kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik individu juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja (Spencer & Spencer, 1993).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sari dan Hidayat (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transaksional meningkatkan produktivitas melalui sistem penghargaan yang jelas. Agustina dan Kriwangko (2020) menegaskan pentingnya kepemimpinan dalam mendorong perilaku kerja yang efektif. Namun, hasil penelitian Suyono et al. (2024) menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian terkait bagaimana kombinasi kepemimpinan transaksional dan kompetensi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam industri makanan dan minuman.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bingxue Lampung. Secara khusus, penelitian ini menguji pengaruh masing-masing variabel

secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui penguatan kepemimpinan dan kompetensi kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada seluruh franchise Bingxue di wilayah Lampung selama periode November 2025 hingga Januari 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada franchise Bingxue Lampung dengan jumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap dan telah bekerja minimal enam bulan. Berdasarkan kriteria tersebut, seluruh populasi memenuhi syarat sehingga jumlah sampel sebanyak 86 responden.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator gaya kepemimpinan transaksional mengacu pada konsep Bass dan Avolio, kompetensi karyawan mengacu pada Spencer dan Spencer, serta kinerja karyawan mengacu pada Bernardin dan Russell. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan profil karyawan *franchise* Bingxue Lampung berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan divisi pekerjaan. Deskripsi ini penting untuk memberikan konteks terhadap kondisi demografis responden yang berpotensi memengaruhi dinamika kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 86 responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia produktif. Komposisi jenis kelamin menunjukkan distribusi yang relatif proporsional. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah, sedangkan sisanya berasal dari jenjang diploma dan sarjana. Masa kerja responden didominasi oleh karyawan dengan pengalaman kerja antara satu hingga tiga tahun, yang menunjukkan tingkat stabilitas tenaga kerja yang cukup baik. Adapun berdasarkan divisi pekerjaan, responden tersebar pada posisi operator produksi, *quality control*, staf gudang, dan staf pemasaran.

Distribusi lengkap karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja, Status Kepegawaian, dan Jabatan Posisi

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Lama Bekerja	< 1 tahun	61	70,9%
	1–2 tahun	19	22,1%
	3–5 tahun	1	1,2%
	> 5 tahun	5	5,8%
	Total	86	100%

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Status Kepegawaian	Kontrak	58	67,4%
	Karyawan Tetap	18	20,9%
	Lainnya	9	10,5%
	Magang	1	1,2%
	Total	86	100%
Jabatan Posisi	Karyawan/Crew Operasional	58	67,4%
	Leader	18	20,9%
	Manajer	9	10,5%
	Kepala Toko	1	1,2%
	Total	86	100%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transaksional, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan dengan melihat nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 86 responden, variabel kepemimpinan transaksional memiliki nilai rata-rata sebesar 24,37 dengan standar deviasi 4,096. Variabel kompetensi karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 34,71 dengan standar deviasi 4,537. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 51,02 dengan standar deviasi 6,789.

Nilai rata-rata yang relatif tinggi pada ketiga variabel menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap praktik kepemimpinan, tingkat kompetensi, serta kinerja dalam lingkungan kerja franchise. Standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata mengindikasikan bahwa variasi jawaban responden berada dalam rentang yang terkendali dan tidak menunjukkan penyimpangan yang ekstrem.

Hasil lengkap statistik deskriptif disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transaksional (KT)	86	15	30	24,37	4,096
Kompetensi Karyawan (KK)	86	24	40	34,71	4,537
Kinerja Karyawan (KiK)	86	32	60	51,02	6,789
Valid N (listwise)	86				

Sumber: Data primer diolah (2026)

Uji Asumsi Model

Uji asumsi model dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Uji normalitas residual dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 dan 0,001, yang secara statistik mengindikasikan bahwa residual tidak sepenuhnya berdistribusi normal. Namun demikian, mengingat jumlah sampel dalam penelitian ini relatif besar ($n = 86$), analisis regresi tetap dapat dilakukan dengan mengacu pada prinsip Central Limit Theorem, di mana distribusi sampel cenderung mendekati normal. Selain itu, hasil pemeriksaan grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual relatif mengikuti garis diagonal, sehingga model masih dinilai layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode scatterplot antara nilai prediksi dan residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola

mengerucut atau melebar. Kondisi ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan masing-masing sebesar 0,701, yang lebih besar dari 0,10. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,427 juga berada di bawah batas kritis 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model, sehingga variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,207 + 0,243X_1 + 1,120X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan Transaksional

X₂ = Kompetensi Karyawan

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif, yang berarti peningkatan kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil lengkap analisis regresi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Coefficients)

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Kepemimpinan Transaksional (KT)	0,243	2,060	0,043
Kompetensi Karyawan (KK)	1,120	10,535	0,000

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, variabel kepemimpinan transaksional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,043 (< 0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,243, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif penerapan kepemimpinan transaksional, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sementara itu, kompetensi karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dengan koefisien regresi sebesar 1,120, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien yang lebih besar pada variabel kompetensi mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di Bingxue Lampung.

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F (ANOVA)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2751,786	2	1365,893	97,927	0,000
Residual	1166,167	83	14,050		
Total	3917,953	85			

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai F hitung sebesar 97,927 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional dan

kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bingxue Lampung, dengan nilai signifikansi 0,043 dan koefisien regresi sebesar 0,243. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif penerapan kepemimpinan transaksional, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Meskipun besaran pengaruhnya tidak sebesar kompetensi karyawan, variabel ini tetap memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan performa kerja.

Secara teoritis, kepemimpinan transaksional menekankan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui pemberian penghargaan serta pengawasan berbasis kinerja. Kejelasan instruksi, standar kerja yang terstruktur, serta evaluasi berkala memungkinkan karyawan memahami ekspektasi organisasi secara lebih konkret. Dalam konteks operasional seperti Bingxue Lampung yang menuntut ketepatan prosedur dan kecepatan layanan, struktur kepemimpinan yang jelas menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi kualitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rumijati (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Kapitan et al. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai. Artinya, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai mekanisme kontrol dan motivasi yang mendorong pencapaian standar kerja.

Dalam praktiknya, kepemimpinan transaksional di lingkungan kerja operasional membantu menciptakan sistem kerja yang terstruktur, meminimalkan kesalahan prosedural, serta meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional. Hal ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan yang berbasis kejelasan tugas dan sistem penghargaan tetap relevan dalam organisasi dengan karakteristik kerja yang rutin dan berbasis target.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 1,120. Nilai koefisien ini merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya, sehingga menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bingxue Lampung.

Kompetensi mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efektif. Dalam industri makanan dan minuman, kesalahan teknis, ketidaktepatan, atau kurangnya keterampilan dapat langsung berdampak pada kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi fondasi utama dalam menentukan efektivitas kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Astuti et al. (2025) dan Izzah et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan produktivitas. Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kapasitas individu memberikan dampak lebih besar dibandingkan hanya mengandalkan pendekatan struktural kepemimpinan.

Dalam konteks Bingxue Lampung, mayoritas karyawan berada pada posisi operasional yang membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan keterampilan teknis. Oleh karena itu,

peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan menjadi strategi yang lebih berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja dibandingkan intervensi manajerial semata.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F sebesar 97,927. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor struktural (kepemimpinan) dan faktor individual (kompetensi). Kepemimpinan memberikan arah, standar, serta sistem pengendalian kerja, sementara kompetensi memungkinkan karyawan mengeksekusi tugas secara efektif. Tanpa kompetensi, arahan pemimpin tidak dapat diimplementasikan secara optimal; sebaliknya, tanpa kepemimpinan yang jelas, kompetensi individu dapat tidak terarah.

Dalam konteks organisasi seperti Bingxue Lampung yang memiliki dinamika kerja cepat dan berbasis target operasional, sinergi antara kepemimpinan dan kompetensi menjadi krusial. Kepemimpinan yang jelas menciptakan sistem kerja yang terstruktur, sementara kompetensi memastikan kualitas eksekusi tetap terjaga.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui penguatan gaya kepemimpinan atau peningkatan kompetensi secara terpisah, melainkan perlu dilakukan secara simultan melalui pembenahan sistem manajerial dan program pengembangan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bingxue Lampung. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang menekankan kejelasan arahan kerja, sistem penghargaan berbasis kinerja, serta pengawasan yang konsisten mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dalam lingkungan kerja operasional. Dengan demikian, kepemimpinan berperan sebagai mekanisme pengendalian yang mendukung tercapainya standar kinerja organisasi.

Selain itu, kompetensi karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan transaksional. Hasil ini menegaskan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan fondasi utama dalam menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks industri makanan dan minuman yang menuntut ketepatan prosedur dan kecepatan pelayanan, kompetensi menjadi faktor strategis yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Secara simultan, kepemimpinan transaksional dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh sistem kepemimpinan yang terstruktur, tetapi juga oleh kapasitas individu dalam mengeksekusi pekerjaan secara efektif. Sinergi antara faktor manajerial dan faktor individual menjadi elemen penting dalam membangun sistem kerja yang efisien dan berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat literatur Manajemen Sumber Daya Manusia yang menempatkan kepemimpinan dan kompetensi sebagai determinan utama kinerja. Temuan empiris ini mendukung perspektif bahwa efektivitas organisasi operasional dipengaruhi oleh integrasi antara pendekatan struktural melalui kepemimpinan dan pendekatan berbasis

pengembangan individu melalui peningkatan kompetensi. Kontribusi ini memperkaya kajian empiris pada sektor industri makanan dan minuman yang masih relatif terbatas dalam penelitian manajemen berbasis operasional.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Bingxue Lampung dapat dilakukan melalui penguatan sistem kepemimpinan yang berbasis evaluasi dan penghargaan kinerja, serta melalui pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan. Integrasi kedua aspek tersebut dapat menjadi strategi perbaikan sistem kerja yang lebih komprehensif dalam mendukung pencapaian target operasional perusahaan.

REFERENSI

- Agustina, H., & Kriwangko, P. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap organizational citizenship behavior di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Astuti, T. W., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening pada PT BPR LPN Sungai Rumbai. *Journal Education Research and Development*, 1(3), 340–346.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set*. Mind Garden.
- Basori, M. A. N., & Prahyawan, W. (2017). Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2013). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Izzah, N., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2025). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 81–90.
- Johnson, R., & Brown, T. (2021). Workforce challenges in the food and beverage industry: A leadership perspective. *Journal of Organizational Studies*, 28(3), 45–62.
- Kapitan, G. D., Tule, P., Seran, P., Manafe, H. A., & Sia, S. (2025). The influence of employee competence, transformational leadership, and work motivation on the performance of employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 7880–7901.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurwasilah, N., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh kepercayaan, gaya kepemimpinan transaksional, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*.
- Prasetyo, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur pangan. *Jurnal Manajerial*, 8(1), 45–57.
- Putri, A., & Santoso, B. (2022). Analisis gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan produktivitas karyawan di industri makanan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 78–91.
- Riyanti, I., & Diwanti, D. P. (2023). Analisis kualitatif pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Target: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Rumijati, A. (2021). The role of competence on the leadership effect on employee performance of micro, small and medium enterprises. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 282–290.
- Sari, R., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada industri makanan dan minuman. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 10(2), 112–126.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. ke-27). Alfabeta.
- Suristya, L. (2021). Pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis)*.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee motivation and performance in the food and beverage industry. *International Journal of Business and Management*, 8(3), 79–87.
- Suyono, J., Maulana, A. D., & Elisabeth, D. R. (2024). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan cafe di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(1), 57.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations*. Pearson.