

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* DENGAN *READINESS TO CHANGE* SEBAGAI
MEDIATOR PADA *COFFEE SHOP* YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Gabrielle Septiano Elryan Pratama

11190655

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gabrielle Septiano Elryan Pratama
NIM : 11190655
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK PERFORMANCE DENGAN READINESS TO CHANGE SEBAGAI MEDIATOR PADA COFFEE SHOP YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 20 Desember 2022

Yang menyatakan



Gabrielle Septiano Elryan Pratama
NIM.11190655

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* DENGAN *READINESS TO CHANGE* SEBAGAI
MEDIATOR PADA *COFFEE SHOP* YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1)
Manajemen



Disusun Oleh:

Gabrielle Septiano Elryan Pratama

11190655

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Study Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Gabrielle Septiano Elryan Pratama

11190655



FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

DUTA WACANA
YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :




Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Work Performance* Dengan *Readiness To Change* Sebagai Mediator

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Gabrielle Septiano Elryan Pratama
11190655

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **Diterima** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D	
2. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min	
3. Dra. Ety Istriani, MM	

Yogyakarta, 14 Desember 2022


Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Perminas Pangeran, M.Si


Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP
WORK PERFORMANCE DENGAN *READINESS TO CHANGE* SEBAGAI
MEDIATOR PADA COFFEE SHOP YOGYAKARTA”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya suah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 10 November 2022



Gabrielle Septiano Elryan Pratama

11190655

HALAMAN MOTO

“Tetapi Aku berkata kepadamu : Janganlah kamu melawan orang yang berbuat jahat kepadamu, melainkan siapapun yang menampar pipi kananmu, berilah padanya pipi kirimu“ (Matius 5 : 39)“

“Jangan mengatakan tidak bisa, pada suatu hal yang belum pernah kamu coba“
(M.W. Wyanto)

“Tanpamu aku bisa“ (Felicia Pranoto)

”A picture is only way to remember that your past is true” (Pay Money To
My Pain - Picture)

“Everyday it’s special, but never come again” (Mioka)

DOTA WACANA

“Dream as if you will live forever, and live as if you'll die today” (One Ok Rock –
Chaosmyth)

“Zettai makenaikara na!” (Hiro My First Story)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang telah melimpahkan berkat dan kasih karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik
2. Kedua orang tua kandung yang terkasih Papi Rafael, dan Mama Ririn, yang selalu menyayangi dengan penuh cinta, memberi segala dukungan, motivasi, doa, dan perhatian yang diberikan setiap waktu
3. Kedua orang tua angkat yang terkasih Papa Wyanto dan Mama Wenny, yang selalu menyayangi dengan penuh cinta, memberi segala dukungan, motivasi, doa, dan perhatian yang diberikan setiap waktu
4. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
5. Sahabat saya Octavianus Adi Wijaya, Jaluantira Husada, dan Khensy Reinaldi yang telah memberikan saran, waktu, dan dukungan selama proses penulisan skripsi
6. Sahabat seperjuangan saya ketika kuliah Alfi Prabowo, Reinaldi Kenny, dan Daniel Kurniawan yang telah memberikan waktu, dan dukungan selama proses penulisan skripsi
7. Diri sendiri, terimakasih telah berjuang sampai akhir meskipun sedang terluka batin dan dendam
8. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan kepada penulis selama masa kuliah.

9. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner



KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Work Performance* Pada *Coffee Shop* Yogyakarta**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akhir studi jenjang Strata-1, Program studi Manajemen dengan fokus Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Dalam proses penyelesaian studi ini, penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materiil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua kandung yang terkasih Papi Rafael, dan Mami Ririn, yang selalu menyayangi dengan penuh cinta, memberi segala dukungan, motivasi, doa, dan perhatian yang diberikan setiap waktu
2. Kedua orang tua angkat yang terkasih Papa Wyanto dan Mama Wenny, yang selalu menyayangi dengan penuh cinta, memberi segala dukungan, motivasi, doa, dan perhatian yang diberikan setiap waktu
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
4. Sahabat saya Octavianus Adi Wijaya, Jaluontra Husada, dan Khensy Reinaldi yang telah memberikan saran, waktu, dan dukungan selama proses penulisan skripsi

5. Sahabat seperjuangan saya ketika kuliah Alfi Prabowo, Reinaldi Kenny, dan Daniel Pratama yang telah memberikan waktu, dan dukungan selama proses penulisan skripsi
6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan selama proses perkuliahan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama masa kuliah.
7. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner

Penulis berharap agar hasil skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan khususnya didalam bidang Manajemen. Penulis juga meminta maaf apabila terdapat kekurangan dan kekhilafan dalam menyusun skripsi ini. Kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan dan bantuan dari pihak-pihak yang telah membantu penulis

Yogyakarta, 5 November 2022



Gabrielle Septiano Elryan Pratama

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	0
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Perumusan Masalah.....	13
1.4. Lingkup Bahasan.....	14
1.5. Tujuan Penelitian.....	14
1.6. Manfaat Penelitian.....	15
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	15
1.6.2. Manfaat Praktis	15
1.7. Pengorganisasian Penulisan	16
BAB II	18
TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1. <i>Transformational Leadership Theory</i>	18
2.1.1. Karakteristik <i>Transformational Leadership</i>	22

2.1.2.	Indikator <i>Transformational Leadership</i>	23
2.2.	<i>Readiness to Change Theory</i>	24
2.2.1.	Karakteristik <i>Readiness to change</i>	27
2.2.2.	Indikator <i>Readiness to change</i>	27
2.3.	<i>Work Performance Theory</i>	28
2.3.1.	Indikator <i>Work Performance</i>	30
2.4.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Readiness to Change</i>	31
2.5.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Performance</i> ..	31
2.6.	Pengaruh <i>Readiness to Change</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	32
2.7.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Performance</i> dengan <i>Readiness to Change</i> sebagai mediator.....	33
2.8.	Kerangka Pemikiran.....	34
BAB III.....		34
METODOLOGI PENELITIAN.....		34
3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2	Variabel dan Definisi Operasional.....	34
3.2.1	<i>Transformational Leadership</i>	35
3.2.2	<i>Readiness to Change</i>	35
3.2.3	<i>Work Performance</i>	36
3.3	Kriteria Objek.....	37
3.4	Jenis Data, Sumber Data, serta Aras dan Skala Pengukuran.....	38
3.5	Target dan Karakteristik Populasi.....	39
3.6	Prosedur Pengumpulan Data.....	41
3.7	Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.1	Uji Validitas Konvergen.....	42
3.7.2	Uji Validitas Diskriminan.....	42
3.7.3	Uji Reliabilitas Konstruksi.....	43
3.7.4	Analisis Pemodelan Dengan PLS-SEM.....	43
3.7.5	Uji Hipotesis.....	46
3.8	Uji Mediasi.....	47
BAB IV.....		47
ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....		47

4.1.	Profil Responden	47
4.1.1.	Jenis Kelamin	47
4.1.2.	Tingkat Pendidikan	48
4.2.	Tampilan Data Deskriptif	49
4.2.1.	<i>Transformational Leadership</i>	49
4.2.2.	<i>Readiness to Change</i>	50
4.2.3.	<i>Work Performance</i>	52
4.3.	Evaluasi <i>Outer Model</i>	53
4.3.1.	<i>Convergent Validity</i>	54
4.3.2.	<i>Discriminant Validity</i>	55
4.3.3.	<i>Composite Reliability</i>	56
4.3.4.	<i>Cronbach Alpha</i>	56
4.4.	Evaluasi <i>Inner Model</i>	57
4.4.1.	<i>R-Square</i>	58
4.4.2.	<i>Q-Square</i>	59
4.5.	Uji Hipotesis	59
4.6.	Uji Mediasi	60
4.7.	Hasil Pembahasan	61
4.7.1.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Readiness to Change</i>	62
4.7.2.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	63
4.7.3.	Pengaruh <i>Readiness to Change</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	64
4.7.4.	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Dengan <i>Readiness To Change</i> Sebagai Mediator	66
BAB V	65
KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN	65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Keterbatasan	66
5.3	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Sumber: Hasil olah data Excel, Oktober 2022	47
Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan Sumber: Hasil olah data Excel, Oktober 2022	48
Tabel 4. 3 Deskripsi <i>Transformational Leadership</i> Sumber: Hasil olah data Excel, Oktober 2022.....	50
Tabel 4. 4 Deskripsi <i>Readiness to Change</i>	51
Tabel 4. 5 Deskripsi <i>Work Performance</i>	52
Tabel 4. 6 Hasil <i>Convergent Validity</i>	54
Tabel 4. 7 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	55
Tabel 4. 8 Hasil <i>Composite Reliability</i>.....	56
Tabel 4. 9 Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	57
Tabel 4. 10 Hasil <i>R-Square</i>	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis.....	59
Tabel 4. 12 Hasil Pengolahan Uji Mediasi	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Konsumsi Kopi Negara Eksportir, 2019(Juta Karung).	5
Gambar 1. 2 Data Persentase Pertumbuhan Penjualan Kopi	7
Gambar 2. 1 Model Penelitian	34
Gambar 3. 1 Model Mediasi Sederhana	47
Gambar 3. 2 Alur Analisis Pengelompokan	48
Gambar 4. 1 <i>Outer Model</i> atau Model pengukuran.....	53
Gambar 4. 2 <i>Inner Model</i> atau Model Struktural.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	73
Lampiran 2 Profil Responden.....	76
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	86
Lampiran 4 Lembar Persetujuan.....	89
Lampiran 5 Lembar Revisi Sidang	90
Lampiran 6 Lembar Revisi Judul	91
Lampiran 7 Kartu Konsultasi	92



PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* DENGAN *READINESS TO CHANGE* SEBAGAI MEDIATOR PADA *COFFEE SHOP* YOGYAKARTA

**Gabrielle Septiano Elryan Pratama
11190655**

**Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: 15elryanpratama@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap performa kerja dengan melalui kesiapan untuk berubah pada karyawan kedai kopi di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuisioner kepada 100 responden yang bekerja di kedai kopi yang ada di Yogyakarta dengan menggunakan metode *random sampling* serta merupakan *applied research*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model – Partial Least Square* versi 4 (SEM-PLS 4). Hasil data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap performa kerja, serta berpengaruh juga terhadap kesiapan untuk berubah. Hasil data juga menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah berpengaruh terhadap performa kerja. Serta hasil data dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap performa kerja dengan di mediasi oleh kesiapan untuk berubah

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, Performa kerja, Kesiapan untuk berubah.

***EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON WORK
PERFORMANCE WITH READINESS TO CHANGE AS MEDIATOR AT
COFFEE SHOP YOGYAKARTA***

**Gabrielle Septiano Elryan Pratama
11190655**

***Departement Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Email: 15elryanpratama@gmail.com***

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership on work performance through readiness to change in coffee shop employees in Yogyakarta. applied research. The data analysis technique used is Structural Equation Model – Partial Least Square version 4 (SEM-PLS 4). The results of the data show that transformational leadership affects work performance, and also affects readiness to change. The results of the data also show that readiness to change affects work performance. The results of the data in this study also show that transformational leadership affects work performance mediated by readiness to change.

Keywords : Transformational leadership, Readiness to change, Work performance.



BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Didalam dunia usaha tentu tantangan yang dihadapi dari masa ke masa mengalami banyak perubahan. Dalam dunia usaha tentu mengenal era revolusi industri yang terus berkembang sesuai dengan berkembangnya teknologi dan informasi yang ada. Pada era revolusi industri 4.0 berbagai kegiatan usaha dilakukan dengan bantuan digital (Fikri Iriandi, 2019). Menurut Sung (2017) terdapat tantangan dalam era industri 4.0 antara lain:

- Peningkatan keamanan teknologi informasi
- Peningkatan keandalan dan stabilitas mesin produksi
- Peningkatan keterampilan
- Keengganan para pemangku kepentingan untuk berubah
- Hilangnya banyak pekerjaan karena adanya otomatisasi

Untuk dapat terus bertahan dalam persaingan di zaman revolusi industri 4.0 ini, para pebisnis patut memiliki strategi dan kesiapan untuk berubah dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Untuk bisa membawa perubahan didalam perusahaan yang dipimpin oleh pebisnis, maka para pemimpin perlu mengarahkan bawahannya untuk dapat beradaptasi. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap perubahan yang ingin dilakukan para pemimpin di bidang usahanya. *Transformational leadership theory* menurut Burn (1987) yang disempurnakan oleh Bass dan Avolio (2000) mengatakan bahwa pemimpin dapat menciptakan rasa percaya, kesetiaan, sosok yang dikagumi dan dihormati oleh bawahan sehingga secara sukarela siap untuk mencapai target yang telah ditentukan. Sims (2002)

mengemukakan bahwa untuk menaikkan keunggulan kompetitif di perusahaan salah satu bentuk upaya yang dapat dilaksanakan adalah meningkatkan perhatian pemimpin terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Pemimpin harus dapat memberikan arahan yang tepat, motivasi serta dukungan kepada karyawan agar siap melaksanakan perubahan (*readiness to change*) yang tepat sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Pranowo *et al.*, (2016) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *transformational leadership* dengan *readiness to change*. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahessa & Hadiyati (2016) juga membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *transformational leadership* dengan *readiness to change*. Selain itu, dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Purwanto *et al.*, (2019) menemukan hasil bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work performance*. Hal yang serupa juga ditemukan dalam penelitian Bernato *et al.*, (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *transformational leadership* terhadap *work performance*. Definisi dari *work performance* yang dimaksud adalah sebuah perilaku yang menunjukkan bagaimana sebuah target dapat dicapai (Armstrong dan Taylor, 2014). Sementara itu Luthans (2005) juga mendefinisikan *work performance* sebagai pekerjaan yang telah selesai atau yang belum tuntas yang dilakukan oleh karyawan.

Penelitian pada jurnal utama yang dilaksanakan oleh Novitasari *et al.*, (2020) yang berjudul "*The Role of Readiness to Change between Transformational*

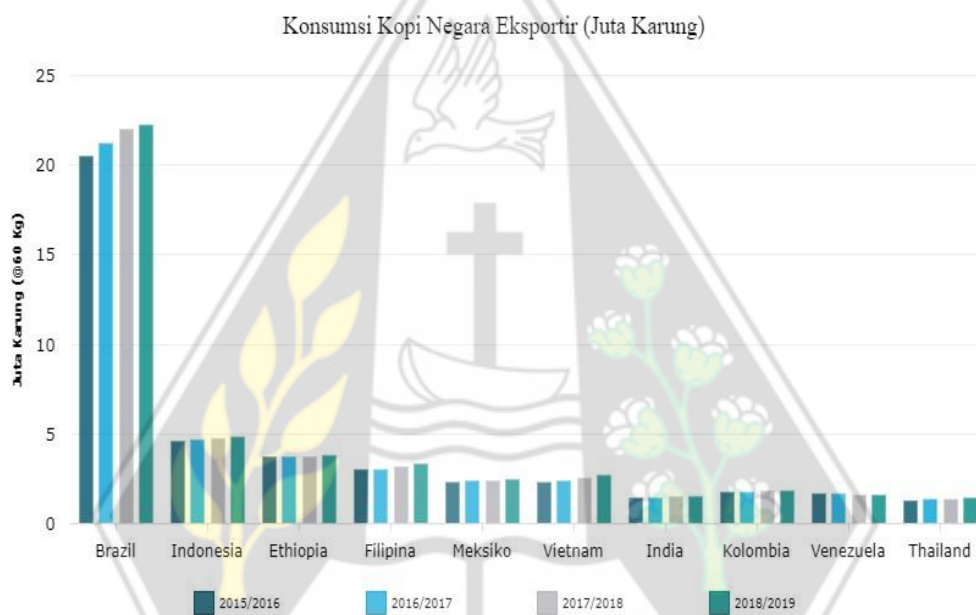
Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic” tujuan yang dipaparkan yaitu untuk mengukur pengaruh dari *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Indonesia dengan *readiness to change* sebagai mediator. Novitasi *et al.*, (2020) menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan terhadap karyawan rumah sakit di daerah Jakarta dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sampai lebih dari 10 tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan sample sebanyak 154 individu dan menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai perangkat dalam pengolahan data. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *transformational leadership* tidak mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan dengan *work performance*. Kedua, *transformational leadership* ditemukan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan *readiness to change*. Kemudian, *readiness to change* didapatkan hasil berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work performance*. Dan yang terakhir, hubungan *transformational leadership* terhadap *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator ditemukan hasil berpengaruh positif dan signifikan.

Dalam penelitian jurnal pembandingan yang dilaksanakan oleh Asbari *et al.*, (2021) dengan judul “*Managing Employee Performance : From Leadership to Readiness for Change*” tujuan yang dipaparkan yaitu untuk mengukur pengaruh dari *transformational leadership* dan *readiness to change* terhadap kinerja karyawan pada industri kimia di Indonesia dengan rentang masa bakti kerja kurang dari 5 tahun hingga lebih dari 10 tahun. Penelitian dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner sebanyak 220 sample dikumpulkan

dan diproses menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Dalam penelitian terkait ditemukan bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work performance*. Kedua, *transformational leadership* ditemukan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan *readiness to change*. Kemudian, hasil uji hipotesis selanjutnya menemukan hasil *readiness to change* berpengaruh secara positif dan signifikan dengan *work performance*. Lalu, hubungan *transformational leadership* dengan *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator ditemukan hasil memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berlandaskan kedua penelitian terkait didapatkan hasil yang berbeda antara penelitian yang dilakukan oleh Novitasari *et al.*, (2020) dengan Asbari *et al.*, (2021). Dalam hasil penelitian Novitasari *et al.*, (2020) ditemukan hasil *transformational leadership* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*. Sementara berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asbari *et al.*, (2021) menemukan hasil *transformational leadership* adanya pengaruh positif dan signifikan dengan *work performance*. Dalam kedua penelitian tersebut juga dilakukan penelitian terhadap industri yang berkaitan dengan medis yaitu rumah sakit dan industri kimia yang dilakukan dalam masa pandemi *COVID-19*. Dalam penyebaran sample juga berbeda antara Novitasari (2020) yang melakukan penelitian untuk karyawan rumah sakit di Jakarta, sedangkan Asbari *et al.*, (2021) mengambil sample untuk karyawan pabrik kimia di Indonesia secara luas dengan *random sampling method*.

Perkembangan bisnis di Indonesia yang menjanjikan salah satunya adalah bisnis kedai kopi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh *International Coffee Organization (ICO)* tingkat konsumsi kopi di Indonesia dari tahun 2015 hingga 2019 mengalami kenaikan dari tahun ke tahun hingga mencapai angka 4,55 juta karung kopi berukuran 60 kg. Berikut adalah data tingkat konsumsi kopi negara eksportir tahun 2019.



Gambar 1. 1

Jumlah Konsumsi Kopi Negara Eksportir, 2019(Juta Karung)

Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/13/10-negara-dengan-konsumsikopi-terbesar-dunia>

Dalam penelitian independen yang dilakukan oleh Toffin (2020) yang berjudul “2020 Brewing In Indonesia : Insights for Successful Coffee Shop Business” menyebutkan bahwa bisnis kedai kopi dapat mencapai nilai pasar sebesar Rp 4,8 triliun per tahunnya. Dalam penelitian yang dilakukan Toffin (2020)

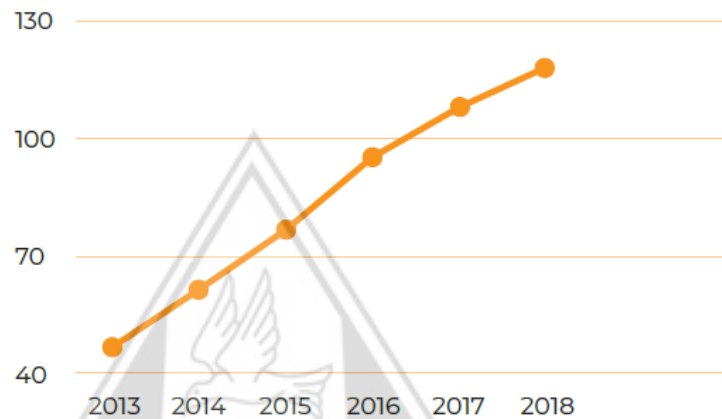
mengenai kondisi pasar kedai kopi di Indonesia, saat ini sedang berada didalam tahap 4 yang ditandai dengan *brand* baru yang bermunculan melakukan ekspansi membuka banyak cabang ke berbagai daerah dengan tema *coffee to-go shop (take away)*. Pada bagian ini terdapat berbagai inovasi antara lain:

- Inovasi variasi rasa produk kopi susu
- Inovasi proses pembelian yang lebih mudah (pesan melalui aplikasi, pembayaran melalui *e-money*).
- Inovasi strategi pemasaran, antara lain *retail marketing* yang progresif dan *influencer marketing*.

Dengan berbagai perkembangan yang ada di dunia bisnis, kedai kopi di Indonesia tentunya pemilik usaha diharuskan untuk selalu beradaptasi dan memberikan inovasi baru untuk menarik *market*. Tingkat penjualan *coffee shop ready to drink* dari tahun 2013 sampai 2018 menurut Euromonitor Passport (2019) dapat diamati bahwa dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Pada tahun 2018 akhir angka penjualan kopi siap minum di Indonesia hampir mencapai di angka 130 juta liter kopi. Hal ini menandakan bahwa tingkat konsumsi kopi di Indonesia terus meningkat. Data dapat diamati pada grafik berikut.

DU TA WACANA

Indonesia RTD Coffee Retail Sales Volume 2013-2018 (million liters)



Gambar 1. 2

Data Persentase Pertumbuhan Penjualan Kopi

(Sumber; Laporan Euromonitor Passport, 2019)

Pertumbuhan kedai kopi khususnya di Yogyakarta sendiri pada tahun 2017, jumlah *coffee shop* di Yogyakarta mencapai jumlah 1.200 kedai. Angka ini jauh lebih besar dibandingkan kota-kota yang terdekat seperti Semarang yang kurang lebih sejumlah 700 kedai kopi, lalu Solo yang hanya sejumlah 400 kedai kopi (Kartika, 2018). Pada tahun 2019 partisipasi kedai kopi terhadap serapan kopi produksi dalam negeri mencapai 25%-30% dan akan meningkat sampai akhir tahun 2019 menjadi 35-40% (Mujiono, 2019). *Coffee shop* di Yogyakarta dipilih menjadi objek penelitian karena industri pasar dari *coffee shop* sendiri terus menunjukkan trend yang positif. Hal ini ditunjukkan dari konsumsi kopi di Indonesia dari datalooks (2019) yang menunjukkan pertumbuhan dari tahun 2015 hingga tahun 2019 mencapai angka 4,55 juta karung dengan ukur 60 kg. Kemudian, dari penelitian yang dilakukan oleh Toffin (2019) menunjukkan hasil bahwa nilai *value*

industri *coffee shop* mencapai Rp 4,8 miliar per tahun dan posisi *market* berada dalam gelombang ke-empat yang ditandai dengan *brand* baru yang bermunculan dengan melakukan ekspansi ke berbagai wilayah. Hal ini searah dengan data yang diperoleh dari Kartika (2018) yang menyatakan jumlah kedai kopi di Yogyakarta mencapai 1.200 *coffee shop*. Data yang diperoleh dari Euromonitor Passport (2019) juga menggambarkan bahwa industri *coffee shop* sedang berkembang pesat yang ditandai dengan jumlah penjualan *coffee ready-to-drink* hampir mencapai angka 130 juta liter di tahun 2018.

Trend *coffee shop* sedang diminati dan menjamur di masyarakat yang mana menciptakan bisnis *coffee shop* dan menciptakan *brand* kopi menjamur di Indonesia (Ahimsa 2020). Sehubungan dengan hal tersebut, Sekar (2022) menyebutkan bahwasanya bisnis *coffee shop* sedang menjamur dan naik daun di Yogyakarta. Wimalsari (2022) yang memaparkan bahwa nongkrong dan kegiatan minum kopi sudah menjadi trend di kalangan masyarakat yang mana membuka peluang para pebisnis dalam mengikuti trend tersebut. Hal terkait sejalan dengan pernyataan Andre (2022) bahwa trend nongkrong yang dilakukan menjadi sesuatu yang potensial untuk perbisnisan di Yogyakarta. Nongkrong adalah suatu kegiatan bertemu untuk membicarakan sesuatu yang mana sudah menjadi budaya di Indonesia (Wimalsari,2022) Pandemi Covid-19 mengubah tren bisnis kopi pada 2021 (Ekarina,2022). Menurut penuturan Moelyono Soesilo (2021) mengungkapkan Pandemi Covid-19 mengakibatkan permintaan dan konsumsi kopi mengalami penurunan. Beliau juga menuturkan bahwa pandemi yang terjadi di seluruh dunia, juga membuat perubahan kebiasaan seseorang mengkonsumsi kopi

dikarenakan orang tersebut di rumah (*stay at home*) dan bekerja dari rumah (*work from home/WFH*). Sementara, dilansir dari laman CNN Indonesia (2022) menuturkan bahwa orang-orang lebih nyaman menikmati kopi di ruangan terbuka dibandingkan ruangan tertutup.

Melansir dari data CNN Indonesia (2022) menyebutkan bahwa pada tahun 2022 diprediksi bahwa ada *digitalisasi* dalam lini *coffee shop*, hal ini dikarenakan pentingnya *digitalisasi* dipertujukan untuk membuat mudah pelanggan (Helmi, 2022). Hal terkait searah dengan hasil survei yang dilaksanakan oleh Toffin (2019) yang menyebutkan bahwa platform *ride hailing* (grabfood dan gofood) yang memudahkan proses penjualan dan mendorong pertumbuhan bisnis *coffee shop*. Mengutip dari laman CNN Indonesia (2022) memprediksi bahwa tren dalam bisnis *coffee shop* kedepannya adalah *mixology* yang hal tersebut adalah peracikan minuman kopi dengan bahan-bahan yang sering digunakan oleh bartender. Sementara, Tilisawa Coffee dan Kolaborasi Space melakukan kerja sama untuk menciptakan trend. Melansir dari Kompasiana (2022) Hal terkait yang dimaksud adalah *coffee shop* yang juga menyediakan *coworking space* atau tempat khusus yang dapat digunakan untuk pertemuan, rapat, atau mengerjakan sesuatu, dan lain sebagainya. Sekar (2022) menjelaskan bahwa seorang *owner* pada *coffee shop* diharuskan melakukan inovasi baik dalam hal kualitas dan jenis menu, konsep, karakteristik, dan sesuatu untuk membuat nyaman pelanggan.

Berdasarkan data di atas, penulis menyimpulkan bahwa di tengah persaingan dan pertumbuhan bisnis *coffee shop* yang ketat, serta dalam menghadapi dan atau membuat perubahan di perlukannya peran kepemimpinan dari *owner coffee shop*

selaku pemimpin. Disamping itu kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan baik dalam menghadapi trend maupun situasi yang tidak terduga sangat berperan agar karyawan dapat menerapkan perubahan yang diharapkan oleh *owner* atau pemimpin. Sehingga nantinya perusahaan atau *coffee shop* dapat bertahan di industri ini serta mencapai tujuan perusahaan. Agar tercapainya tujuan dari perusahaan tentunya performa dari karyawan sangat menentukan dalam proses perusahaan atau *coffee shop* tersebut mencapai tujuannya.

Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang dijelaskan diatas, bisa diamati bahwa bahwa *work performance* dipengaruhi terhadap *transformational leadership*. Kedua, *transformational leadership* ditemukan juga memiliki pengaruh terhadap *readiness to change*. Kemudian, *work performance* juga dipengaruhi oleh *readiness to change* serta *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator.

Berdasarkan data pada latar belakang terkait *coffee shop* di Yogyakarta membuat setiap *coffee shop* harus memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan agar dapat mempertahankan bisnisnya ditengah persaingan yang semakin banyak. Keunggulan bersaing dalam bisnis ini dapat berupa tempat yang enak dan menarik bagi konsumen, cita rasa produk kopi yang ditawarkan, harga yang dapat bersaing, dan lain sebagainya. Menghasilkan produk yang unik yang dapat diperoleh dari bahan baku yang berkualitas dan kinerja pegawai dalam

menghasilkan produk yang berkualitas, sehingga konsumen puas dan dapat mencapai tujuan organisasi (Jauhar & Suratman, 2022).

Pada latar belakang diatas juga telah dipaparkan bahwa objek penelitian yang dipilih yaitu *coffee shop* di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari konsumsi kopi di Indonesia dari datalooks (2019) yang menunjukkan pertumbuhan dari tahun 2015 hingga tahun 2019 mencapai angka 4,55 juta karung kopi dengan ukuran 60 kg. Lalu, berdasar penelitian yang dilakukan oleh Toffin (2019) menunjukkan bahwa nilai *value* industri *coffee shop* mencapai Rp 4,8 miliar setiap tahun dan posisi *market* berada dalam gelombang ke-empat dengan indikator *brand* baru yang bermunculan dengan melakukan ekspansi ke berbagai wilayah. Kartika (2018) juga menyatakan jumlah kedai kopi di Yogyakarta mencapai 1.200 *coffee shop*. Data yang diperoleh dari Euromonitor Passport (2019) menggambarkan jumlah penjualan *coffee ready-to-drink* yang terus meningkat dari tahun 2013 dan pada tahun 2018 hampir mencapai angka 130 juta liter.

Trend *coffee shop* sedang diminati dan menjamur di masyarakat yang mana menciptakan bisnis *coffee shop* dan menciptakan *brand* kopi menjamur di Indonesia (Ahimsa 2020). Sehubungan dengan hal tersebut, Sekar (2022) menyebutkan bahwa bisnis *coffee shop* sedang menjamur dan naik daun di Yogyakarta. Wimalsari (2022) yang memaparkan bahwa nongkrong dan kegiatan minum kopi sudah menjadi trend di kalangan masyarakat yang mana membuka peluang para pebisnis dalam mengikuti trend tersebut. Hal terkait sejalan dengan pernyataan Andre (2022) bahwa trend nongkrong yang dilakukan menjadi sesuatu yang potensial untuk perbisnisan di Yogyakarta.

Pandemi Covid-19 mengubah trend kopi pada 2021 (Ekarina,2022). Menurut penuturan Moelyono Soesilo (2021) menyatakan Pandemi Covid-19 mengakibatkan permintaan serta konsumsi kopi menurun. Beliau juga menuturkan bahwa Pandemi yang terjadi di seluruh dunia mengubah kebiasaan seseorang mengkonsumsi kopi dikarenakan orang tersebut tetap di rumah (*stay at home*) dan bekerja dari rumah (*work from home/WFH*). Sementara, dilansir dari laman CNN Indonesia (2022) menuturkan bahwa orang-orang lebih nyaman menikmati kopi di ruangan terbuka dibandingkan ruangan tertutup. Melansir dari data CNN Indonesia (2022) menyebutkan bahwa pada tahun 2022 diprediksi bahwa ada *digitalisasi* dalam lini *coffee shop*, hal ini dikarenakan pentingnya *digitalisasi* dipertujukan untuk memudahkan pelanggan (Helmi,2022). Hal terkait searah dengan hasil survei yang dilakukan oleh Toffin (2019) yang menyebutkan bahwa aplikasi *ride hailing* (grabfood dan gofood) yang mempermudah proses penjualan dan mendorong pertumbuhan bisnis *coffee shop*.

Berdasarkan data diatas, penulis menyimpulkan bahwa di tengah persaingan dan pertumbuhan bisnis *coffee shop*, tingkat konsumsi kopi dan *value* industri *coffee shop* di Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah kedai kopi dan penjualan *coffee ready-to-drink* meningkat, serta dalam menghadapi dan atau membuat perubahan di perlukannya peran kepemimpinan dari *owner coffee shop* selaku pemimpin. Disamping itu kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan baik dalam menghadapi trend maupun situasi yang tidak terduga sangat berperan agar karyawan dapat menerapkan perubahan yang diharapkan oleh *owner* atau pemimpin. Sehingga nantinya perusahaan atau *coffee shop* dapat bertahan di

industri ini sertai mencapai tujuan perusahaan. Agar tercapainya tujuan dari perusahaan tentunya performa dari karyawan sangat menentukan dalam proses perusahaan atau *coffee shop* tersebut mencapai tujuannya.

Dari kedua penelitian yang telah dijelaskan di latar belakang terdapat perbedaan hasil. Dalam penelitian Novitasari *et al.*, (2020) ditemukan hasil *transformational leadership* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work performance*. Sementara penelitian yang dilaksanakan oleh Asbari *et al.*, (2021) menemukan hasil bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan dengan *work performance*. Dalam kedua penelitian tersebut juga dilakukan penelitian terhadap industri yang berkaitan dengan medis yaitu rumah sakit dan industri kimia yang dilakukan dalam masa pandemi *covid-19*. Dalam penyebaran sample juga berbeda antara Novitasari (2020) yang melakukan penelitian untuk karyawan rumah sakit di Jakarta, sedangkan Asbari *et al.*, (2021) mengambil sample untuk karyawan pabrik kimia di Indonesia secara luas dengan *random sampling method*.

Dengan perbedaan dari kedua penelitian tersebut, penulis akan melakukan penelitian ulang dengan judul “PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* DENGAN *READINESS TO CHANGE* SEBAGAI MEDIATOR PADA *COFFEE SHOP* YOGYAKARTA”.

Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang dan identifikasi masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.1.1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance*?
- 1.1.2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Readiness to Change*?
- 1.1.3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Readiness to Change* terhadap *Work Performance*?
- 1.1.4. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* dengan *Readiness to Change* sebagai mediator?

Lingkup Bahasan

Penelitian ini dibatasi pada karyawan *coffee shop* di Yogyakarta. Pada penelitian ini memiliki 3 variabel yaitu *Transformational Leadership* sebagai variabel independen, *Readiness to Change* sebagai variabel mediasi, dan *Work Performance* sebagai variabel dependen.

Tujuan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah diatas, tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

- 1.1.5. Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance*.
- 1.1.6. Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Readiness to Change*.
- 1.1.7. Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Readiness to Change* terhadap *Work Performance*.

- 1.1.8. Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* dengan *Readiness to Change* sebagai mediator.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Hasil yang didapatkan penelitian ini dapat menjadi landasan dalam mengetahui faktor – faktor yang memengaruhi *work performance* dalam sebuah badan usaha dalam konteks ini adalah karyawan *coffee shop* di Yogyakarta. Disamping itu juga dapat menjadi nilai tambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Manfaat Praktis

Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi mahasiswa, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam bidang usaha *coffee shop*.
- b. Bagi dosen, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam kegiatan pengajaran dikampus sehingga dapat dimengerti oleh mahasiswa dengan mudah.
- c. Bagi penulis, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai sarana menerapkan ilmu

dengan melaksanakan penelitian dalam rangka menambah wawasan baru dan menyelesaikan pendidikan

- d. Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat topik gaya kepemimpinan dengan objek serta sudut pandang yang berbeda.

Pengorganisasian Penulisan

Pengorganisasian penulisan pada penelitian ini dapat disimpulkan kedalam struktur penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menerangkan tentang fakta peningkatan bisnis *coffee shop* di Indonesia secara khusus di Yogyakarta, dalam hal ini tentang gaya kepemimpinan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pada bagian ini menerangkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, lingkup bahasan, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta organisasi penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bab ini menerangkan mengenai konsep *transformational leadership*, *readiness to change* dan *work performance*. Penulisan pada bab ini menjelaskan dan memaparkan mengenai pengertian, konsep dan teori yang cocok dengan permasalahan mengenai *readiness to change sebagai mediator* yang dapat memengaruhi *work performance* dari karyawan *coffee shop* di Yogyakarta, pengembangan hipotesis, model penelitian dan bagan alur pikir masalah yang diteliti.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan proses pengolahan dan analisis data pada bab IV tentang pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator, maka diperoleh kesimpulan dari 4 hipotesis yang telah diuji menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan SmartPLS 4, keempat hipotesis dinyatakan terdukung. Berikut merupakan penjelasan dari kesimpulan dalam penelitian ini:

- e. *Transformational leadership* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *readiness to change*. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik gaya *transformational leadership* diterapkan maka akan meningkatkan *readiness to change* atau kesiapan untuk berubah pada karyawan pada *coffee shop*.
- f. *Transformational leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik gaya *transformational leadership* diterapkan maka akan meningkatkan performa kinerja karyawan pada *coffee shop*.
- g. *Readiness to change* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work performance*. Hasil ini membuktikan bahwa semakin siap untuk berubah maka performa kerja akan semakin meningkat.

- h. *Transformational leadership* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan performa kerja apabila memiliki kesiapan untuk berubah yang baik pula.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penyebaran kuisioner yang dilakukan secara online dimana terkadang masih banyak responden yang menjawab tidak sesuai dengan realita yang dirasakan responden tersebut, sehingga dapat dikatakan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan tidak memberi hasil yang optimal.
- b. Penelitian ini hanya meneliti 1 jenis gaya kepemimpinan yaitu *transformational leadership*
- c. Objek pada penelitian ini tidak spesifik pada salah satu *coffee shop*, melainkan *coffee shop* secara umum yang tersebar di Yogyakarta

Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan, beberapa usulan yang diajukan yang berguna untuk keperluan praktis dan untuk studi lebih lanjut, adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki variabel serupa yaitu *transformational leadership*, *readiness to change*, dan *work performance*

- b. Bagi para akademisi yang ingin melanjutkan penelitian sejenis bisa mempertimbangkan variabel jenis kepemimpinan yang lain, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi *readiness to change* dan *work performance*
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada *coffee shop* lain secara spesifik seperti Kopi Kenangan, Kopi Janji Jiwa, atau *coffee shop* lain.
- d. Bagi penelitian di masa depan juga perlu lebih memperdalam teori yang telah ada dengan melakukan penelitian di objek lain yaitu *food and beverages industry* atau *hospitality industry*
- e. Bagi pemilik dan manajemen pusat *coffee shop* mulai menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar bisa membuat karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan dan dapat meningkatkan performa kinerja karyawan



DAFTAR PUSTAKA

- Adamas, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Jakarta Selatan (District 4). S2 Thesis. Universitas Negeri Jakarta.
- Alolabi, Y., A., Ayupp, K., & Al Dwaikat, M. (2021). *Issues and Implications of Readiness to Change*.
- Almari, Q., A., Kassim, R., M., Raju, V., Al-Tahitah, A., Ameen, A., A., & Abdulrab, M. (2018). *Factorss Affecting Individual Readiness for Change : A Conceptual Framework. International Journal of Management and Human Science (IJMHS), Volume 2, Issue 1, Pages 13-18, 2018*
- Arabiun, A., Dehghan Najm abadi, A., Rezazadeh, A., & Haji Fathali, A. (2014). *Investigating the effect of entrepreneurial orientation on the relationship between transformational leadership and organizational performance. Journal of Research in Educational Administration, 5(1), 56-57*
- Ariani, I., D. (2018). *The Influence of Fairness of Performance Appraisal and Job Satisfaction Through Commitment on Job Performance in Rumah Sakit CondongCatur Yogyakarta. S2 Thesis. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.*
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). UK: Kogan Page.
- Armenakis, A., A., & Fredenberger, W. B. (1997). *Organizational change readiness practices of business turnaround change agents. Knowledge and Process Management, 4, 143–152.*
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). *Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change*.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas 7(1), 62–69.*
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali (2020). Analisis *Readiness for Change* Terhadap Kinerja : Perspektif Karyawan Kontrak di Masa Pandemi Covid 19.
- Babin, B., J., & Boles, J. S. (1998). *Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. Journal of Marketing 62(2), 77–91*
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *Technical Report, Leader form, Rater form, and Scoring Key of MLQ From 5x-Short. Mind Garden, Inc.*
- Bass, B., M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Mahwah, NJ: Erlbaum.*
- Bernardin, H., J. & Russel, J.E.A (2013). *Human Resource Management an Experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc. 6 Th edition

- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). *Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. International Journal of Advanced Science and Technology* 29(3), 5495–5503
- Chaterine, Hartini, S., Marpaung, W. (2018). *Readiness for Change Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan/I PT. Mam Medan*
- Bogler, R. (2001). *The influence of leadership style on teacher job satisfaction. Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–683.
- Fikri, I. (2019). “Makalah Dampak Industri 4.0” https://www.researchgate.net/publication/333079674_Makalah_Dampak_Industri_40/citation/download (diunduh pada 23 September 2021)
- Furandantin, N., R. (2018) ANALISIS DATA MENGGUNAKAN APLIKASI SMARTPLS V.3.2.7 2018
- Guamaradewi, N., G., & Mangundjaya, W., L. (2018). Dampak Kesiapan Individu dan Kesiapan Organisasi untuk Berubah bagi Komitmen Afektif untuk Berubah
- Hair, J., F., Black, W. C., & Babin, B, J. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). United States : Pearson.
- Hanpachern, C. (1997). *The extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change (Unpublished doctoral dissertation, Colorado State University, Fort Collins)*.
- Hartono, J. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Hoffmeister, A., Alyssa, M., Gibbons, A., Stefanie, K., Johnson, B., Konstantin, P., Cigularov, C., & Chen P., Y. (2014). *The differential effects of transformational leadership facets on employee safety*. p. 69.
- Holt, D., T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). *Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. The Journal of Applied Behavioral Science* 43(2), 232–255.
- <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20220107175336-277-743976/meracik-tren-kopi-di-2022> (diunduh pada 19 September 2022)
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/13/10-negara-dengan-konsumsikopi-terbesar-dunia> (diunduh pada 23 September 2021)
- <https://insight.toffin.id/toffin-stories/toffin-indonesia-merilis-riset-2020-brewing-in-indonesia/> (diunduh pada 23 September 2021)
- <https://katadata.co.id/ekarina/berita/5fa93cddb3869/tren-bisnis-kedai-kopi-2021-harga-makin-terjangkau-kualitas-bersaing> (diunduh pada 19 September 2022)

- <https://www.inews.id/travel/kuliner/data-dan-fakta-tren-menjamurnya-kedai-kopi-kekinian-di-indonesia> (diunduh pada 19 September 2022)
- <https://jogja.idntimes.com/business/economy/rijalu-ahimsa-1/tokoh-kopi-berbicara-tentang-bisnis-tren-dan-wisata-di-yogyakarta?page=all> (diunduh pada 18 September 2022)
- <https://www.euromonitor.com/coffee-in-indonesia/report> (diunduh pada 23 September 2021)
- https://www.kompasiana.com/ramadhansefian/61e6306780a65a0d114bfae2/perkembangan-kedai-kopi-di-kota-yogyakarta?page=3&page_images=1 (diunduh pada 19 September 2022)
- https://www.kompasiana.com/ramdhanisaw/62a730fabb4486610e40cc22/trend-coffeshop-yang-menjamur-di-yogyakarta?page=2&page_images=1 (diunduh pada 19 September 2022)
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., & Kosta, G. C. (2020). *The impact of leadership on firm financial performance: the mediating role of employees' readiness to change*. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 333–347. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0088>
- Korejan, M., M., & Shahbazi (2016). *An Analysisical of The Transformational Leadership Theory*. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*.
- Khorshid, S., & Pashazadeh, A. (2014). *The effect of transformational leadership on organizational learning capabilities with respect to the mediating role of organizational intelligence*, *Journal of Change Management*, 6(11), p.7.
- Lian. (2019). Revolusi Industri 4.0 dan Disrupsi, Tantangan dan Ancaman Bagi Perguruan Tinggi. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (11th ed.). Penerbit ANDI.
- Mangundjaya, W., L., H. (2013). *Leadership, Readiness to Change, and Comitment to Change*. *PROCEEDINGS OF THE 7th INTERNATIONAL MANAGEMENT CONFERENCE "New Management for the New Economy"*, November 7th-8th, 2013, BUCHAREST, ROMANIA
- Mahessa, N., F., & Frieda, N., R., H. (2017). Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Empati 5 (1)*. 113-11.
- Mahessa, N., F., & Hadiyati, F. N. R. (2016). Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Empati 5(1)*, 113–116.
- Maleki Avarsin, S., Hosseini Nasab, D., & Vafaju, M. (2012). *Investigating the relationship between emotional intelligence and transformational leadership style of heads of departments in 13th district in Shiraz Azad University*. *Journal of Educational Science*, 5(18), p. 43.

- Mirkamali, M., Shateri, K., & Uzbashi, A. (2013). *Explaining the role of transformational leadership in the field of organizational creativity*, *Journal of Innovation and Value Creation*, 2, p. 23.
- Moeheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Muafi., Fachrunissa, O., Siswanti, Y., El Qadri, Z., M., & Harjito, D., A., (2019). *Empowering Leadership and Individual Readiness to Change: the Role of People Dimension and Work Method*
- Mustafa. Z., & Wijaya, T. (2012). *Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS*. Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F., & Asbari, M. (2020). *The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic*. *Asia Pacific Management and Business Application* 9. 37-56..
- Pranowo, W., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan KPP Pratama Purworejo dan Temanggung DJP Wilayah Jawa Tengah II. *Jurnal Empati* 5(4). 678-682.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). *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* 7(2). 180-185.
- Rezazadeh, A., & Azizi, GH. (2012). *The impact of transformational leadership on entrepreneurial orientation of organizations (case study: representatives of insurance companies of Yazd Province)*, *News in the World of Insurance*. 172, p. 32.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Roos, R. and Nilsson, V. O. (2020), "*Driving Organizational Readiness for Change through Strategic Workshops*", *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 7, No. 1, pp. 1-28.
- Samad, S. (2012). *The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 57. 486-493.
- Sims, R., R. (2002). *Organizational Success Through Effective Human Resources Management*. *United State of America: Quorum Books*
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2017). *Performance Concepts and Performance Theory*.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung, Alfabeta.
- Suratman, A. & Palupi, M. (2019). *Pendampingan terkait Konsep diri, Kepemimpinan & Kewirausahaan bagi Pelajar SMA/SMK/MA Penerima Beasiswa BAZNAS Daerah*

- Istimewa Yogyakarta Tahun Anggaran 2019. PATRIA, Vol.1, 84–91.
- Suratman, A. & Supriyantiningih, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis*, Jil. 27, No. 1, 46–60. Susanto, Y.,
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Taylor, J. (2014). *Organizational Culture and the Paradox of Performance Management*. *Public Performance & Management Review* 38(1). 7–22.
- Vakola, M. (2014). *What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change*. *Leadership and Organizational Journal*, 35(3), 195–209. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2012-0064>.
- Vincenzo. (2010). *Handbook of Partial Least Square*. Berlin: Springer.
- Von Treuer, Kathryn, Gery Karantzas, Marita McCabe, David Mellor, Anastasia Konis, Tanya E. Davison, and Daniel O'Connor. (2018). *Organizational factors associated with readiness for change in residential aged care settings*. *BMC health Services Research* 18: 1–6.
- Xu, C., Hartini, S., & Marpaung, W. (2018). *Readiness For Change Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan/IPT*. Mam Medan. *Jurnal Psikologi* 14. 154
- Yukl, G. (2013). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Pearson.
- Zhao, X., Lynch Jr, J., G., & Chen, Q. (2010) *Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis by JOURNAL OF CONSUMER RESEARCH, Inc.* • Vol. 37 • August 2010 *All rights reserved.* 0093-5301/2010/3702-0007\$10.00. DOI: 10.1086/651257

