

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KREATIVITAS KARYAWAN MELALUI BUDAYA INOVATIF
(Studi Pada Kedai Kopi di Kota Palangka Raya)**

Muhaimin¹, Roby Sambung², Indah Nur Oktavia³, Trency E. Anden⁴

Universitas Palangka Raya, Kalimantan

email: ¹Muhaiminn1224@gmail.com, ²robysambung@feb.upr.ac.id,

³indahnuroktavia0509@gmail.com, ⁴trencyanden01@gmail.com,

Abstract: *This study aims to analyze the influence of transformational leadership on employee creativity, with innovative culture as a mediating variable, focusing on baristas in coffee shops in Palangka Raya. A quantitative approach was used, employing purposive sampling and data analysis through Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS). The findings indicate that transformational leadership does not have a direct effect on employee creativity but plays a critical role in shaping an innovative organizational culture. This culture acts as a mediator, reinforcing the indirect relationship between leadership and creativity. The study highlights the importance of not only visionary leadership but also a work environment that encourages experimentation, idea generation, and collaboration. It offers practical contributions for leadership development and organizational strategy in creative industries, especially within the coffee shop sector.*

Keyword: *Transformational Leadership; Creative Employee; Inovatif Organizational; Coffee Shop*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan budaya inovatif sebagai variabel mediasi, pada barista kedai kopi di Kota Palangka Raya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik purposive sampling dan metode analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung terhadap kreativitas karyawan, namun memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk budaya inovatif di tempat kerja. Budaya inovatif tersebut berperan sebagai mediator dalam memperkuat hubungan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas. Temuan ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kreativitas barista, tidak cukup hanya melalui gaya kepemimpinan yang inspiratif, tetapi juga memerlukan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi ide, eksperimen, dan kolaborasi. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan strategi kepemimpinan dan budaya organisasi dalam industri kreatif, khususnya sektor kedai kopi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Budaya Inovatif; Kreativitas Karyawan; Kedai Kopi

PENDAHULUAN

Industri kedai kopi di Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan, dengan peningkatan 250% dalam dekade terakhir (indonesia.go.id, 2022), didorong oleh kenaikan konsumsi kopi nasional dari 0,8 kg/kapita (1989) menjadi 3

kg/kapita (2022) (AEKI, LPEM UI). Di Kota Palangka Raya, pertumbuhan ini tercermin dari perluasan lahan perkebunan kopi dari 1.573,91 hektar (2016) menjadi 1.736,96 hektar (2017) dan produksi mencapai 410,22 ton (kalteng.bps.go.id, 2018). Fenomena ini diiringi perubahan peran *barista* dari

sekadar peracik kopi menjadi "seniman" yang menciptakan pengalaman unik pelanggan. Namun, persaingan ketat antar kedai kopi menuntut kreativitas *barista* sebagai faktor diferensiasi utama. Permasalahan utama terletak pada celah penelitian yang masih minim mengeksplorasi industri kreatif seperti kedai kopi, khususnya di Palangka Raya. Studi sebelumnya lebih fokus pada sektor manufaktur atau korporasi besar, sementara peran budaya inovatif sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas *barista* belum dikaji secara mendalam. Padahal, pertumbuhan kedai kopi yang pesat di kota ini justru menghadapi tantangan daya saing akibat kurangnya inovasi dan kreativitas *barista*.

Literatur relevan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (Parashakti Ryani Dhyan et al., 2016) mampu meningkatkan kreativitas melalui pemberian visi, motivasi, dan kebebasan bereksperimen. Di sisi lain, budaya inovatif (Salain Putu Pradiva Putra & Wardana Made, 2014) menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksperimen, menerima kegagalan, dan menghargai inisiatif kreatif. Kedua faktor ini menjadi kunci dalam menghadapi dinamika industri kopi yang terus berkembang. Penelitian ini mengusulkan analisis budaya inovatif sebagai mediator hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan di kedai kopi Palangka Raya. Dengan pendekatan kuantitatif, studi ini bertujuan memberikan rekomendasi praktis bagi pemilik kedai kopi untuk membangun sistem kepemimpinan dan budaya organisasi yang mendorong inovasi. Nilai kebaruan penelitian terletak pada konteks industri kreatif yang belum banyak dieksplorasi, khususnya di Palangka Raya, serta pengenalan budaya inovatif sebagai variabel mediasi. Kontribusi praktisnya mencakup strategi peningkatan daya saing UMKM melalui pengembangan SDM (*barista*) dan manajemen kepemimpinan

transformasional, yang relevan bagi pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan positif dalam organisasi melalui pemberdayaan dan motivasi terhadap anggota tim agar melampaui ekspektasi mereka. Menurut Burns dalam (Rafsanjani Haqiqi, 2019) pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk melakukan lebih dari yang mereka bayangkan, dengan menyampaikan visi organisasi secara jelas dan membangun kredibilitas yang kuat. Yammarino dan Bass dalam (Ernita & Adriansyah, 2023) menambahkan bahwa pemimpin transformasional menekankan pentingnya kepentingan kolektif di atas kepentingan pribadi, serta menantang pengikut secara intelektual dan menghargai perbedaan. Bass dan Riggio dalam (Goei & Budiman Winata, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama yang disebut sebagai 4I (Upadhyay et al., 2023), yaitu: pengaruh ideal, yang menjadikan pemimpin sebagai teladan; motivasi inspirasional, yakni kemampuan menyampaikan visi yang memotivasi; stimulasi intelektual, yang mendorong pemikiran kreatif dan pemecahan masalah; serta pertimbangan individual, yang menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan unik setiap individu.

Kreativitas secara umum dipahami sebagai kemampuan menghasilkan ide-ide baru yang bermakna dan relevan dalam konteks penyelesaian masalah, pengambilan keputusan, dan inovasi. (Rompas et al., n.d.) dalam (Lurekke Jean Jr & Ferinia, 2023) menyatakan bahwa kreativitas bukan hanya penciptaan ide baru, tetapi juga kombinasi dari pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan sebelumnya. Kreativitas penting dalam mendukung adaptasi terhadap perubahan, menciptakan nilai tambah, serta menghadirkan solusi yang unik dan efektif (Muntamah et al., 2024). Kondalkar (2007) dalam (Lurekke Jean Jr & Ferinia, 2023) menyebutkan tiga

komponen utama kreativitas: keahlian, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan sebagai fondasi ide kreatif; keterampilan berpikir kreatif, yaitu kemampuan melihat sesuatu dari sudut pandang yang berbeda; dan motivasi intrinsik, yaitu dorongan internal untuk melakukan sesuatu karena menarik dan menantang. Kreativitas juga sangat bergantung pada lingkungan kerja yang mendorong kebebasan berekspresi dan eksperimen.

Budaya inovatif didefinisikan sebagai lingkungan organisasi yang mendorong eksperimen, pengambilan risiko, dan pemikiran orisinal (Khootimah Azzaakiyah et al., 2023). Budaya ini berperan penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan mampu bersaing di pasar yang terus berubah. Wallach dan Lynne Maher (dalam Khootimah Azzaakiyah et al., 2023) mengidentifikasi tujuh faktor utama dalam menciptakan budaya inovatif, yakni: keberanian mengambil risiko (risk taking), dukungan sumber daya (resources), pembelajaran berkelanjutan (knowledge), penetapan tujuan yang jelas (goals), sistem penghargaan (rewards), penyediaan alat/metode (tools), dan hubungan kerja yang terbuka (relationship). Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, organisasi akan lebih mampu menumbuhkan kreativitas individu dan kolektif dalam mendukung inovasi berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena dapat mengukur variabel-variabel seperti kepemimpinan transformasional, budaya inovatif, dan kreativitas dengan cara yang objektif dan teratur. Dengan menggunakan kuesioner dan skala Likert, data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik, sehingga kita bisa mendapatkan hasil yang bisa diterapkan pada kelompok yang lebih luas. Sumber data akan mencakup informasi mengenai

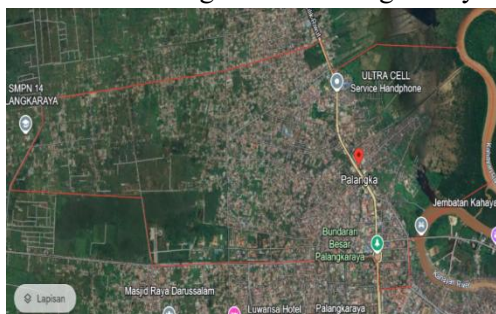
Kedai kopi di Kota Palangka Raya dan karyawan yang bekerja di dalamnya. Berikut adalah beberapa sumber data primer yang dapat digunakan: a). Observasi langsung: Melakukan observasi langsung di Kedai kopi untuk mengamati aktivitas karyawan, suasana kerja, dan interaksi antar *barista*. b). Kuesioner: Menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kedai kopi untuk mengumpulkan data mengenai kepemimpinan transformasional, budaya inovatif, dan persepsi mereka terhadap kreativitas mereka sendiri.

Tabel. 1 Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X)	a) Inspirasi b) Pertimbangan Individu c) Stimulasi Intelektual d) Pengaruh Ideal
Kreativitas (Y)	a) Keahlian b) Keterampilan berpikir kreatif c) Motivasi tugas intrinsik
Budaya inovatif (Z)	a) <i>Risk Taking</i> b) <i>Resources</i> c) <i>Knowledge</i> d) <i>Goals</i> e) <i>Rewards</i> f) <i>Tools</i> g) <i>Relationship</i>

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kedai kopi yang berlokasi di Kota Palangka Raya. Kedai kopi di daerah tersebut beragam dalam ukuran dan konsep, mulai dari skala kecil hingga menengah, dan merupakan tempat yang cukup populer bagi masyarakat untuk bersantai dan berkumpul. Sampel dalam penelitian ini berfokus pada *barista* kedai kopi di Kelurahan Palangka Kota Palangka Raya. Sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang melibatkan pemilihan partisipan secara sengaja berdasarkan karakteristik, pengetahuan, atau

pengalaman tertentu. Sampel penelitian ini terdapat beberapa karakteristik, yaitu berada di Kelurahan Palangka Kota Palangka Raya, menjadikan *barista* sebagai pekerjaan utama, sudah bekerja sebagai *barista* selama 3-6 bulan atau lebih, kedai kopi yang berdiri secara mandiri (bukan *franchise*). Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel penelitian adalah *barista* di Kedai Kopi Kota Palangka Raya terkhususnya pada Kelurahan Palangka. Terdapat 32 Kedai Kopi yang ada di Kelurahan Palangka. Berikut adalah Peta Kelurahan Palangka dan daftar Kedai Kopi yang terdapat di Kelurahan Palangka Kota Palangka Raya.



Gambar 1 Peta Kelurahan Palangka

Kelurahan Palangka berada di Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Kelurahan ini memiliki luas 2.475 hektar. Dengan 25 Rukun Warga (RW) dan 126 Rukun Tetangga (RT).

Tabel 2 Daftar Kedai Kopi

No.	Nama	Alamat	Jumlah Sampel
1	1960 Specialty Coffe	Jl. Sutanegara	3
2	224 Cafe	Jl. Rajawali	2
3	Abhista Container Coffee	Jl. Yos Sudarso	2
4	About Something Coffee 3	Jl. Tingang	3
5	Alasa Coffee	Jl. Krakatau	2

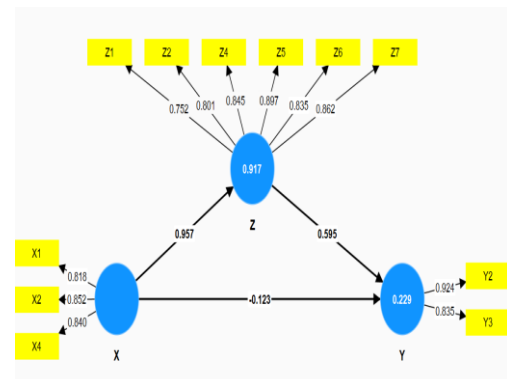
6	Angkvs Coffee	Jl. Yos Sudarso	1
7	Arusta Coffee	Jl. Cakra Buana	2
8	Boemi Kopi	Jl. Tjilik Riwut	2
9	Desember Indonesia	Jl. Rajawali	3
10	Diamond 57 Kopi	Jl. Mendawati V	1
11	Dokuta Coffee Space	Jl. Tjilik Riwut	1
12	Hans Coffee	Jl. Lawu	1
13	Hi Kioto	Jl. Tangkasianing	2
14	Hutan Venu & Eatery	Jl. Tjilik Riwut	2
15	Kerinci Coffee Space	Jl. Kerinci	3
16	Kopi Cucu	Jl. Krakatau	2
17	Kopi Kong	Jl. Yos Sudarso	1
18	Lucky Coffee and Eatery	Jl. Bukit Kemintin g	3
19	Mahardika Coffee and Eatery	Jl. Semeru	3
20	NVRLN D	Jl. Yos Sudarso	2
21	One More Coffee	Jl. Yos Sudarso	2
22	Reron's Coffee	Jl. Rajawali I	2
23	Resistance Coffee	Jl. Antang	2
24	Ruka	Jl.	2

	Coffe	Argopuro	
25	Rumah Dinas Coffee & Roastery	Jl. Kinibalu	3
26	Sehari.C o	Jl. Sangga Buana II	2
27	Tanaka Koffee Palangka Raya	Jl.Kelabat	2
28	Teracotta Caffe	Jl. Argopuro	1
33	Toko Kopi & Bakmi Santai	Jl. Antang	3
29	Toko Kopi Bumi	Jl. Kutilang	4
30	Toko Kopi Santai	Jl. Jend. Sudirman	3
31	Valv Coffee Eatery	Jl. Sangga Buana I	2
32	We.Co Space	Jl. Agung	2
Total		71	

setiap pernyataan. Model Pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari model pengukuran reflektif, Model pengukuran formatif, Pengujian model structural, Kebaikan dan kecocokan model.

Model pengukuran reflektif: *Loading factor* $\geq 0,70$, *Composite Reliability* $\geq 0,70$, $\rho A \geq 0,70$, *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$, $AVE \geq 0,50$, $HTMT < 0,90$. Model pengukuran formatif: Outer VIF (multikolinier antara item pengukuran), *outer weight* (signifikan dan arah) serta *convergent validity* dengan analisis *redundancy*. Pengujian model struktural: Signifikansi *path coefficient*, inner VIF, 95% interval kepercayaan *path coefficient*. Kebaikan dan kecocokan model: *R Square*, *f square/ effect size* pengaruh langsung dan statistik χ^2 /uji *mediation epsilon* (ν), SRMR, Q square, *PLS Predict (Predictive Power)* (J. Hair et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1 Outer loading

Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan melalui platform online (Google Form) dengan kriteria yang sudah ditentukan. Responden diminta untuk memberikan penilaian pada skala Likert (1-5) untuk

Tabel 3 Hasil Olah Data Pengukuran Reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Outer loading	Cronbach alpha	Composite Reability	AVE
KT	KT 1	0.818	0.786	0.789	0.700
	KT 2	0.852			
	KT 4	0.840			
KK	KK 2	0.924	0,720	0.786	0.776
	KK 3	0.835			
BI	BI 1	0.752	0.911	0.913	0.694
	BI 2	0.801			
	BI 4	0.845			

	BI 5	0.897			
	BI 6	0.835			
	BI 7	0.862			

KT: Kepemimpinan Transformasional, KK: Kreativitas Karyawan, BI: Budaya Inovatif

Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui 3 item dengan nilai *outer loading* antara 0,818–0,852, menunjukkan validitas indikator yang baik. *Cronbach’s alpha dan composite reliability* > 0,70 mengindikasikan reliabilitas yang dapat diterima, sedangkan nilai AVE sebesar $0,700 > 0,50$ menunjukkan validitas konvergen yang terpenuhi. Item KT2 (0,852) dan KT4 (0,840) memiliki kontribusi tertinggi, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat tercermin dalam aspek dukungan terhadap kreativitas karyawan di kedai kopi.

Variabel kreativitas karyawan diukur oleh 2 item valid dengan *outer loading* 0,835–0,924, reliabel (*Cronbach’s alpha dan composite reliability* > 0,70), serta valid secara konvergen ($AVE = 0,776 > 0,50$).

Variabel budaya inovatif diukur dengan 6 item, seluruhnya valid (*outer loading* 0,752–0,897), reliabel, dan memenuhi validitas konvergen ($AVE = 0,694$). Item BI5 (0,897) dan BI7 (0,862) menunjukkan kontribusi tertinggi, menegaskan bahwa budaya inovatif dalam kedai kopi sangat mendukung kreativitas karyawan.

Tabel 4 Hasil Olah Data HTMT

	KT	KK	BI
KT			

Tabel 6 Uji Hipotesis Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	p-value	95% interval kepercayaan path coefficient		F Square
			Batas bawah	Batas atas	
H1. KT → KK	-0,123	0,704	-0,037	0,486	0,002
H2. KT → BI	0,957	0,000	0,567	0,824	10,990
H3. BI → KK	0,595	0,071	-0,044	0,532	0,038

KT: Kepemimpinan Transformasional, KK: Kreativitas Karyawan, BI: Budaya Inovatif

KK	0,526		
BI	0,878	0,527	

KT: Kepemimpinan Transformasional, KK: Kreativitas Karyawan, BI: Budaya Inovatif

Hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0,90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan tercapai. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi varians pada item variabel lainnya.

Tabel 5 Hasil Olah Data F Square

	KT	KK	BI
KT		1,905	1,000
KK			
BI		1,905	

KT: Kepemimpinan Transformasional, KK: Kreativitas Karyawan, BI: Budaya Inovatif

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variable, yaitu dengan ukuran statistic inner VIF. Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variable rendah (J. F. Hair et al., 2019). Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

Hasil analisis menunjukkan bahwa **hipotesis pertama (H1)** tidak didukung, yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan (*path coefficient* = -0,123; $p = 0,704 > 0,05$; $f^2 = 0,002$). Interval kepercayaan 95% menunjukkan pengaruh berada antara -0,037 hingga 0,486, mencerminkan pengaruh yang sangat rendah secara struktural.

Hipotesis kedua (H2) didukung, yaitu terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap

budaya inovatif (*path coefficient* = 0,957; $p = 0,000 < 0,05$; $f^2 = 10,990$). Interval kepercayaan 95% berada antara 0,567 hingga 0,824, menunjukkan pengaruh yang sangat kuat secara struktural.

Hipotesis ketiga (H3) tidak didukung, yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan budaya inovatif terhadap kreativitas karyawan (*path coefficient* = 0,595; $p = 0,071 > 0,05$; $f^2 = 0,038$). Interval kepercayaan 95% berada antara -0,044 hingga 0,532, menunjukkan pengaruh yang rendah.

Tabel 7 Uji Hipotesis Mediasi

Hipotesis	Path Coefficient	p-value	95% interval kepercayaan path coefficient		Upsilon V
			Batas bawah	Batas atas	
H4. KT → mBI → KK	0,570	0,072	-0,098	1,145	0,324

Hipotesis keempat (H4) diterima dimana budaya inovatif signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan *path coefficient* mediasi (0,570) dan *p-value* (0,072 > 0,05). Dalam level struktural peran budaya inovatif ini tergolong pengaruh mediasi tinggi (upsilon v = 0,324).

Tabel 8 Hasil Olah Data R&Q Square

	R Square	Q Square
Kreativitas Karyawan	0,229	0,167
Budaya Inovatif	0,917	0,908

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 22,9% terhadap kreativitas karyawan ($R^2 = 0,229$), yang dikategorikan sebagai pengaruh rendah (Chin & Marcoulides, 1998). Sementara itu, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya inovatif sebesar 91,7% ($R^2 =$

0,917), menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi.

Nilai Q^2 digunakan untuk mengukur kemampuan prediktif model. Kreativitas karyawan memiliki Q^2 sebesar 0,167 (< 0,25), menunjukkan prediksi model yang rendah. Sebaliknya, budaya inovatif memiliki Q^2 sebesar 0,908 (> 0,50), yang mencerminkan kemampuan prediktif yang tinggi.

Tabel 9 Tabel SRMR

	Taksiran Model
SRMR	0,095

Hasil estimasi model adalah 0,095 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan acceptable fit. Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

Tabel 10 Hasil Olah Data GoF Indeks

Rerata communality	Rerata R square	Gof Indeks
0,561	0,439	0,496

Hasil perhitungan menunjukkan nilai *GoF Indeks* adalah 0,496 termasuk kategori *GoF* tinggi. Data empiris mampu menjelaskan model pengukuran

dan model pengukuran dengan tingkat kecocokan tinggi.

Tabel 11 Hasil Olah Data PLS Predict

	$Q^2_{predict}$	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
Y2	0.176	0.407	0.308	0.416	0.317
Y3	0.073	0.561	0.447	0.556	0.460
Z1	0.643	0.338	0.239	0.000	0.000
Z2	0.718	0.355	0.232	0.000	0.000
Z4	0.687	0.307	0.200	0.000	0.000
Z5	0.609	0.315	0.197	0.330	0.214
Z6	0.470	0.387	0.254	0.336	0.229
Z7	0.517	0.425	0.255	0.442	0.278

Berdasarkan hasil pengolahan dari 16 pengamatan atas nilai RMSE dan MAE, 7 jumlah item pengukuran model PLS dengan nilai RMSE dan MAE lebih rendah dari model LM. Hal ini menunjukkan bahwa model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan prediksi rendah.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dengan budaya inovatif sebagai variabel mediasi, pada barista di kedai kopi Kota Palangka Raya. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sebagai motivator dan inspirator—sebagaimana dijelaskan oleh Bass dan Riggio dalam empat dimensi kepemimpinan transformasional (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration)—belum sepenuhnya diterjemahkan ke dalam peningkatan kreativitas barista. Hal ini juga menunjukkan bahwa meskipun pemimpin memiliki visi dan dorongan transformasional, kreativitas tidak otomatis berkembang tanpa lingkungan kerja yang kondusif.

Namun, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh

signifikan dan sangat kuat terhadap budaya inovatif. Ini mendukung teori dari Yammarino dan Bass (Ernita & Adriansyah, 2023) bahwa pemimpin transformasional mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang inklusif, terbuka terhadap perubahan, dan berorientasi pada pengembangan ide baru. Budaya inovatif—yang mencakup faktor-faktor seperti risk taking, knowledge sharing, dan dukungan terhadap eksperimen (Khoorimah Azzaakiyah et al., 2023)—memiliki peran sebagai mediator struktural yang kuat, meskipun pengaruh langsungnya terhadap kreativitas barista tidak signifikan. Dengan demikian, meski budaya inovatif tidak secara langsung meningkatkan kreativitas, ia memperkuat hubungan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas, sesuai dengan konsep bahwa lingkungan kerja sangat memengaruhi motivasi dan ekspresi ide kreatif (Kondalkar dalam Lurekke & Ferinia, 2023).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa untuk mendorong kreativitas dalam industri kedai kopi, peran kepemimpinan perlu dikombinasikan dengan penguatan budaya inovatif. Tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung kebebasan berpikir, keberanian mengambil risiko, dan penghargaan terhadap inisiatif, potensi kreatif barista tidak dapat berkembang optimal, meskipun dipimpin oleh pemimpin yang visioner.

Berdasarkan temuan dan teori yang melandasi, disarankan agar pemilik dan

pengelola kedai kopi tidak hanya mengandalkan gaya kepemimpinan transformasional, tetapi juga aktif membangun budaya inovatif di tempat kerja. Sejalan dengan teori budaya inovatif oleh Wallach dan Maher, penting bagi organisasi untuk memberikan ruang bagi eksperimen, mendukung ide-ide baru, serta menciptakan sistem penghargaan terhadap kontribusi kreatif karyawan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional perlu dijalankan secara menyeluruh dengan mengoptimalkan seluruh dimensi 4I, terutama *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*, untuk membangun kedekatan emosional dan mendorong pemikiran kreatif barista.

Selanjutnya, penting bagi organisasi untuk menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan dan pengembangan SDM yang berbasis inovasi agar pemimpin dan barista memiliki keselarasan dalam menciptakan ide baru. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan metode kualitatif atau pendekatan campuran untuk menggali secara lebih mendalam aspek perilaku dan psikologis yang berperan dalam proses kreatif barista, serta memperluas konteks ke kota atau sektor industri kreatif lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chin, W., & Marcoulides, G. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods For Business Research*, 8.
- Ernita, A., & Adriansyah, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap Bank Abc Harapan Indah Bekasi). *Jurnal Of Accounting, Management, And Islamic Economics*.
- Goei, G., & Budiman Winata, W. (2016). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X). *Psibernetika*, Vol.9.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2019). *Essentials Of Business Research Methods*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429203374>
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)*. Indonesia.Go.Id. (2022). *Semerbak Harum Industri Kopi Indonesia*. Indonesia.Go.Id. <https://indonesia.go.id/kategori/edutorial/4481/semerbak-harum-industri-kopi-indonesia?>
- Kalteng.Bps.Go.Id. (2018). *Kopi, 2016-2018*. Kalteng.Bps.Go.Id.
- Khootimah Azzaakiyah, H., Muna Almaududi Ausat, A., Sondari Gadzali, S., & Diawati, P. (2023). Analisis Faktor Pembentuk Budaya Inovatif Dalam Konteks Bisnis: Kunci Kesuksesan Untuk Inovasi Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis*, 7(1), 41–52.
- Lurekke Jean Jr, Cv., & Ferinia, R. (2023). Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Antara Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, Vol.21. <https://doi.org/10.31294/Jp.V21i1>
- Muntamah, B. S., Ainy, N., & Nawangsari, F. (2024). Menumbuhkan Kreativitas Dengan Model Pembelajaran: Tinjauan Pustaka Fostering Creativity With Learning Models: Literature Review. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*.
- Parashakti Ryani Dhyana, Rizki Mochamad, & Saragih Lisnatiawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya

-
- Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*.
- Rafsanjani Haqiqi. (2019). Kepemimpinan Transformasional . *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6–6.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., & Ratulangi, U. S. (N.D.). *Inovasi Dan Kreativitas Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan*. 163–167.
- Salain Putu Pradiva Putra, & Wardana Made. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Inovasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kanwil Pt. Pegadaian (Persero) Denpasar). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 19.
- Upadhyay, A., Panchkaran Gaganmale, R., & Nigam, S. (2023). A Study On Impact Of “Intellectual Stimulation Dimension Of Transformational Leadership” On Employee Job Satisfaction. *International Journal Of Novel Research And Development*, 8(7), 2456–4184. <https://doi.org/10.13140/Rg.2.2.20082.07368>