

The Effect of Transformational Leadership on Barista's Innovative work behavior in Malang City

Inka Mustikawati⁽¹⁾, Sukma Nurmala⁽²⁾

inkamustikawati1@gmail.com⁽¹⁾

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada barista di kota Malang. Responden dalam penelitian ini adalah 126 barista di Kota Malang (71 laki-laki dan 55 perempuan). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan dua skala, yaitu skala kepemimpinan transformasional versi bahasa Indonesia yang mengacu pada MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) Form 6s yang dikembangkan oleh Bass & Avolio (1992) dan skala *individual innovative behavior* yang telah diadaptasi oleh Nurmala & Widyasari (2021) yang mengacu pada dimensi *innovative work behavior* yang dikembangkan oleh Kleysen & Street (2001). Teknik yang digunakan dalam proses analisis data yaitu menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior* ($R^2 = 0,557$, Sig.= 0,000). Hal tersebut menunjukkan bahwa, pengaruh kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan sebesar 55,7% *innovative work behavior* pada barista di Kota Malang.

Kata kunci: barista; *innovative work behavior*; kepemimpinan transformasional

Pendahuluan

Perkembangan kedai kopi di Kota Malang dimulai sejak masuknya "*Java Dancer Coffee*" yang disebut sebagai kedai kopi lokal pertama yang didirikan di Kota Malang pada bulan Desember 2008 (Wearemania, 2020). Kemunculan kedai kopi di Kota Malang semakin berkembang setelah perusahaan kopi asal amerika yaitu "*Starbuck*" membuka gerai pertamanya di Kota Malang tepatnya di Malang City Point pada tahun 2016 (Arifah, 2018). Kemunculan perusahaan kopi ini membuat munculnya konsep *franchise* atau kedai kopi di Kota Malang, diawali dari para banyaknya pelaku usaha yang mengikuti sistem waralaba dari perusahaan-perusahaan kopi yang sukses di Indonesia. Perkembangan kedai kopi di Kota Malang selama dua tahun terakhir mengalami peningkatan, semakin menjamur dan berkembang sangat pesat. Jumlah kedai kopi di Kota Malang pada tahun 2019 mencapai lebih dari ratusan kedai. Hal ini bisa terlihat di sekitar daerah Jalan Soekarno-Hatta, daerah Sudimoro, dan daerah Sigura-gura yang terdapat banyak sekali kedai kopi di setiap jalan (Iqbal, 2019).

Dengan semakin banyaknya kedai kopi tersebut, maka ketatnya persaingan bisnis kedai kopi di Kota Malang akan semakin meningkat. Dalam hal ini kreativitas seorang barista di sebuah kedai kopi menjadi salah satu faktor pendukung majunya usaha kedai kopi tersebut. Oleh karena itu seorang barista di kedai kopi harus mampu meracik kopi dengan berbagai cara agar penikmat kopi dapat merasakan nikmatnya sebuah kopi. Kreativitas seorang barista dalam membuat tampilan kopi menjadi menarik dapat dilihat dari pembuatan *latte art* pada kopi tersebut. Didalam membuat rasa kopi yang nikmat bisa dihasilkan dari tangan seorang barista, tergantung dari biji kopi dan kreatif apa seorang barista meracik minuman tersebut. Jadi bukan hanya sekedar meracik kopi saja, namun seorang barista dapat dikatakan juga sebagai peran utama di sebuah kedai kopi. Masing-masing penyajian minuman kopi

memiliki ciri khas dan akan memberikan pengalaman rasa yang akan selalu diingat bagi setiap penikmat kopi (Wawenti, 2020). Untuk menghasilkan ciri khas pada kopi yang dibuat, barista memerlukan kreativitas dan ide-ide baru untuk terus berinovasi.

Getz dan Robinson (2003) mengatakan jika karyawan bisa menghasilkan 80% inovasi dan ide baru. Inovasi suatu individu dalam organisasi kemudian bisa disebut sebagai perilaku kerja inovatif. Akram dkk (2016) juga mengatakan jika perilaku kerja inovatif adalah dasar untuk seorang karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dalam suatu organisasi. Perilaku kerja inovatif yang dipraktikkan karyawan di tempat kerja yaitu meliputi 4 hal, yaitu menemukan peluang, menghasilkan ide, meningkatkan ide, dan mengimplementasikan ide (de Jong, 2007). Hal tersebut berarti, karyawan berusaha mencari solusi dari permasalahannya dengan menghasilkan ide-ide lalu menemukan data yang mendukung serta diimplementasikan sehingga karyawan dapat menciptakan inovasi di area tertentu (Orfila-Sintes & Mattson, 2009). Perilaku kerja inovatif yang rendah dalam sebuah organisasi dapat membuat munculnya banyak dampak negatif bagi organisasi tersebut seperti kinerja organisasi yang terhambat, absensi karyawan meningkat, pengunduran diri, etos kerja karyawan yang buruk, dan pelayanan kepada pelanggan yang menurun (Subramony & Holtom, 2012). Berdasarkan hal tersebut maka sebuah organisasi dirasa perlu untuk mendorong karyawannya agar memiliki dan mengimplementasikan perilaku kerja inovatif dalam bekerja.

Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor utamanya yaitu kepemimpinan. Pemimpin organisasi memiliki beberapa peran penting untuk karyawannya, salah satunya yaitu dalam memotivasi, menginspirasi dan merangsang kinerja kerja karyawan (Turek & Turek, 2013). Ada dua gaya kepemimpinan yang saat ini kita kenal, yaitu

gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Untuk memilih gaya kepemimpinan mana yang akan diterapkan, banyak hal yang harus dipertimbangkan oleh pemimpin, sebagai contoh hal yang harus dipertimbangkan adalah karakter orang yang akan dipimpin dan tujuan akhir yang hendak dicapai (Daft, 2014 dalam Rezeki & Oktavian, 2021). Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan adalah kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kebalikan dari gaya kepemimpinan transaksional (Nasir & Basalamah, 2018). Dalam gaya kepemimpinan transformasional, peran pemimpin lebih cenderung memberi perintah-perintah secara umum tidak secara teknis seperti yang diterapkan dalam kepemimpinan transaksional. Antonakis dkk (2003) mendefinisikan kepemimpinan transformasional seperti perilaku proaktif, yaitu mengutamakan kepentingan bersama dan membantu pengikut mencapai tujuan tertinggi mereka. Pemimpin transformasional dapat memperoleh kepercayaan, loyalitas, dan rasa hormat dari anggota organisasi, bahkan anggota rela melakukan lebih dari yang seharusnya (Avolio & Bass, 1995).

Oleh karena itu, penulis dapat menyimpulkan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan sikap proaktif dan fokus pada merangsang ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dari karyawannya. Hal ini sangat berkaitan dengan perilaku kerja inovatif yaitu tindakan yang mengarah pada munculnya, pengenalan, dan adopsi ide-ide baru yang bermanfaat dalam tempat kerja. Hal ini serupa juga dengan pendapat yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif dapat didapatkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan ruang

bagi anggota tim untuk berinovasi dan menghasilkan ide-ide baru menuju perubahan (Ariyani & Hidayati, 2018). Sehubungan dengan hal itu, kepemimpinan transformasional juga diharapkan dapat merangsang tumbuhnya perilaku kerja inovatif pada barista agar dapat bersaing ditengah menjamurnya kedai kopi di kota Malang.

Hal ini didukung oleh penulisan dari Aditya & Ardana (2016) yang menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Semakin kuat kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan yang akan muncul. Penulisan lainnya dilakukan oleh Asbari dkk (2019) juga menemukan hal yang sama yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penjabaran tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan *innovative work behavior* pada barista kota Malang sebagai subjek dan mengangkat judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada Barista Di Kota Malang."

Metode

Desain Penelitian

Peneliti melakukan penelitian kuantitatif dengan teknik uji regresi linear sederhana. Metode kuantitatif ini digunakan peneliti untuk melihat adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada barista di kota Malang.

Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah barista di Kota Malang yang memiliki kriteria yaitu barista di Kota Malang, berpengalaman menjadi barista minimal selama 1 tahun, dan bekerja di kedai kopi tempat barista

bekerja sekarang minimal 3 bulan. Guna mengetahui minimal jumlah subjek, penelitian ini menggunakan bantuan program *G*power* versi 3.1.9.7. Hasilnya, sebanyak minimal 111 sampel harus didapatkan oleh penulis. Pengambilan data dilakukan secara *online* dan *offline*. Pelaksanaan secara *online* dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui berbagai *platform* sosial media dan secara *offline* dengan menyebarkan kuesioner secara langsung ke kedai kopi yang berada di Kota Malang. Dari pengambilan data tersebut diperoleh jumlah akhir data responden yang dapat diolah oleh penulis yaitu berjumlah 126 responden.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua skala untuk proses penelitiannya, yaitu skala kepemimpinan transformasional dan skala *Individual Innovative Behavior*. Kepemimpinan transformasional diukur menggunakan skala kepemimpinan transformasional yang mengadaptasi dari skala baku *Multifactor Leadership Questionnaire Form 6s (MLQ)* milik Bass & Avolio (1992) dengan nilai reliabilitas yang ditunjukkan pada nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,93. Skala ini mengukur aspek-aspek terpisah dari kepemimpinan transformasional dan transaksional didasarkan atas analisis faktor terhadap kuesioner awal milik Bass & Avolio (1992). Namun karena penelitian ini berfokus hanya pada kepemimpinan transformasional maka hanya faktor kepemimpinan transformasional yang digunakan untuk analisis. Skala ini berjumlah 12 aitem dengan skala Likert sebagai respon jawaban dari skor = 1

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	0,213	Linear

(sangat tidak setuju) sampai skor = 4 (sangat

setuju). Skala yang digunakan untuk mengukur *innovative work behavior* adalah skala *individual innovative behavior* yang telah diadaptasi oleh Nurmala & Widyasari (2021) yang mengacu pada dimensi *innovative work behavior* yang dikembangkan oleh Kleysen & Street (2001) dengan nilai reliabilitas yang ditunjukkan pada nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,95. Skala ini berjumlah 14 aitem dan menggunakan skala Likert sebagai respon jawaban dari skor = 1 (tidak pernah) sampai skor = 4 (selalu).

Hasil Dan Diskusi

Hasil Uji Asumsi

Dalam uji asumsi memuat dua hal yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi data terdistribusi secara normal atau tidak dengan menggunakan teknik analisis data *simple regression*. Uji normalitas dilakukan melalui analisis statistik (*Kolmogorov-Smirnov*) dengan bantuan program statistik SPSS versi 25.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	0,065	Normal

Hasil pengujian seperti pada tabel 1 menunjukkan jika nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional dan *innovative work behavior* sebesar 0,065, dalam hal ini nilai tersebut berarti data terdistribusi secara normal.

Penelitian ini juga menggunakan uji linearitas dengan tujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antar variabel dan apakah hubungan tersebut menunjukkan garis lurus atau tidak. Uji linearitas dilakukan menggunakan bantuan program statistik SPSS versi 25.

Tabel 2.
Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas yang dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* kedua variabel sebesar 0,213. Menurut penjelasan tersebut, dapat disimpulkan jika variabel kepemimpinan transformasional berhubungan secara linear dengan variabel *innovative work behavior*.

Hasil Uji Hipotesis

Penelitian dilakukan menggunakan metode regresi linear sederhana (*simple linear regression*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada barista di Kota Malang. (Lihat tabel 3)

Berdasarkan tabel 3 menjelaskan bahwa terdapat korelasi atau hubungan (R) antara variabel X dan variabel Y dengan nilai hubungan yaitu sebesar 0,747. Hasil koefisien determinasi (R²) juga dapat menunjukkan jika variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 55,7% terhadap variabel *innovative work behavior*, sedangkan 44,3% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. *Standard error of the estimate* adalah ukuran banyaknya kesalahan pada model regresi dalam memprediksi nilai Y. Dari hasil regresi, nilainya adalah 1,926. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah *error of the estimate the standard deviation* Y, yaitu 1,926 < 2,884, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y. (Lihat tabel 4)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil uji F, uji F regresi memiliki nilai sig. 0,000. Dengan nilai sig. 0,00 < 0,05 maka artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *innovative work behavior*. (Lihat Tabel 5)

Persamaan regresi pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 14,1 + 0,83X$$

Persamaan regresi tersebut berarti, jika nilai konstanta sebesar 14,1, artinya jika nilai kepemimpinan transformasional (X) adalah 0, maka nilai *innovative work behavior* (Y) adalah 14,1. Sebaliknya, koefisien regresi variabel X sebesar 0,83 hal ini berarti jika variabel kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar 1% maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,83. Koefisien positif berarti terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y. Temuan ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional (X) maka semakin tinggi pula *innovative work behavior* (Y).

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada barista di Kota Malang. Subjek penelitian telah melibatkan sebanyak 126 individu yang merupakan barista di Kota Malang, berpengalaman menjadi menjadi barista minimal selama 1 tahun, dan bekerja di kedai kopi tempat barista bekerja sekarang minimal 3 bulan. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* yang ditunjukkan oleh nilai signifikan pada angka 0,000 < 0,05.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif seseorang, salah satunya yaitu kepemimpinan. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional memberi karyawan kepercayaan diri, kekaguman, loyalitas, dan rasa hormat kepada para pemimpin mereka, memotivasi mereka untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional memiliki perbedaan dengan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional secara efektif terbukti dapat

membangkitkan perilaku inovatif dari anggota (Pieterse, 2010).

Menurut Bass & Riggio (2006) kepemimpinan transformatif mengacu pada kemampuan pemimpin untuk membuat perbedaan dalam suatu organisasi dan menginspirasi orang untuk memiliki kepercayaan diri dan keyakinan untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi dan lebih efisien untuk kepentingan terbaik organisasi. Pemimpin transformatif memperhatikan kebutuhan karyawannya, membantu karyawan berkembang, mengubah pemahaman tentang suatu masalah, membuat solusi baru untuk permasalahan lampau, dan menjadi pribadi menyenangkan serta menginspirasi karyawan untuk bekerja keras menuju tujuan bersama. Jika pemimpin dapat menekankan pentingnya tujuan perusahaan, memotivasi karyawan, mendorong mereka untuk mengungkapkan pendapat dan inovasi baru, dan selalu menghormati mereka. Dapat disimpulkan bahwa hal itu akan membawa inovasi penggerak baru bagi perusahaan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada kinerja dan kepribadian karyawan, menjadikannya lebih kreatif dan inovatif.

Stimulasi intelektual adalah salah satu aspek dari kepemimpinan transformasional yang berhubungan erat dengan perilaku kerja inovatif. Stimulus intelektual adalah karakter kepemimpinan yang bisa mengajak bawahan untuk berpikir lebih inovatif, mengarahkan mereka untuk memecahkan sebuah masalah dengan berbagai pendekatan, dan mendorong mereka untuk berinovasi, sehingga untuk membentuk perilaku yang inovatif dibutuhkan pemimpin dengan karakter seperti ini. Pemimpin transformasional memberikan stimulasi intelektual untuk mengembangkan ide-ide kreatif bagi karyawan dengan menilai kembali masalah organisasi dan lingkungan kerja (Reuvers dkk, 2005). Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan *innovative work behavior* telah banyak dilakukan oleh

peneliti sebelumnya dengan mayoritas penelitian menunjukkan hasil yang berkorelasi positif.

Temuan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* telah memperkuat beberapa temuan penelitian sebelumnya, diantaranya yaitu penelitian dari Aditya & Ardana (2016) dan penelitian Asbari dkk (2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Kedua penelitian tersebut mengatakan bahwa semakin kuat praktik kepemimpinan transformasional yang dilakukan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan yang akan muncul.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dan penelitian-penelitian sebelumnya, penulis berasumsi bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional yang signifikan dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi barista dalam mencapai tujuannya, memberikan contoh perilaku kepada barista, memberikan dukungan terhadap kinerja barista, membangun kerjasama, mendorong barista untuk mengeluarkan pendapat ataupun ide-ide baru dalam berinovasi, serta memperkuat budaya kedai kopi yang mampu mendorong perilaku inovatif barista yang terbukti dengan semakin tingginya tingkat inovasi barista terhadap ide-ide baru terkait dengan kepemimpinan transformasional.

SIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil menghimpun data yang bersumber dari 126 responden. Seluruh responden penelitian memiliki karakteristik yang sesuai dengan kriteria penelitian yang sebelumnya telah diajukan oleh penulis. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

transformatif berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* pada barista di Kota Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat praktik kepemimpinan transformatif yang dilakukan pemimpin, maka semakin tinggi pula *innovative work behavior* yang akan dimunculkan. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang ditunjukkan untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa yaitu penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel lain seperti *self efficacy*, keterikatan kerja, iklim organisasi, dan lain sebagainya, dengan pengaruh atau peran yang mungkin lebih besar terhadap *innovative work behavior* sehingga dapat dilakukan studi yang mendalam terkait topik tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801-1830.
- Akram, T., S. Lei, & M. J. Haider. (2016). "The Impact of Relational Leadership on Employee Innovative Work Behavior in IT Industry of China." *Arab Economic and Business Journal*, 11(2), 153–61.
- Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the ninefactor fullrange leadership theory using the multifactor leadership questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261-295.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement on Innovatine Behavior. *Etikonomi: Jurnal Ekonomi*, 17(2), 275-284.
- Asbari, M., Santoso, P., B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIMUPB: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 7-15.
- Atalya. (2019). Cara Menjadi Barista di Kedai kopi. Diakses dari <https://www.nibble.id/blog/cara-menjadi-barista-coffee-shop/>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing potential across a full range of leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed). London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- BPS. (2019). Badan Pusat Statistik. Retrieved from Badan Pusat Statistik: https://www.bps.go.id/indikator/indikator/list_/sdgs_9/
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. Harper Row. New York.
- Bycio, P., Hackett, R.D., and Allen, J.S. 1995. Further Assessments of Bass's (1985). Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80 (4): 468-478.
- Cahyono, E. (2019). Festival Kopi Malang 2019 Dibalut Beragam Kreatifitas. Diakses dari <https://www.antvklik.com/rehat/festival-kopi-malang-2019-dibalut-beragam-kreatifitas>
- Carmeli, A., & L. Atwater. (2009). "Leader-Member Exchange, Feelings of Energy, and Involvement in Creative Work." *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264–73.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10 (1), 41-64. DOI: 10.1108/14601060710720546.
- Fadil. (2017). Apa Itu Barista. Diakses dari <http://www.ilmubarista.com/apa-itu-barista/>
- Getz, I., & A. G. Robinson. (2003). "Innovate or Die: Is That a Fact?" *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–36.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2006). *Organizations: behavior, structure, Prossesses*. Boston: McGraw-Hill.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. J. (1999). *Leadership: Enhancing the lessons of experience* (3 ed.). New York: Mc Graw Hill.
- Imran, R., Zaheer, A., & Noreen, U. (2011). Transformational leadership as a predictor of innovative work behavior: Moderated by gender. *World Applied Sciences Journal*, 14(5), 750-759.

- Iqbal, A. R. (2019). Selamat Datang di Malang, Kota Sejuta Kedai Kopi. Diakses dari <https://mojok.co/terminal/selamat-datang-di-malang-kota-sejuta-kedai-kopi/>
- Janssen, O. (2000). Job demands, Perceptions of effort-Reward Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Kahar, I. A. (2008). Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, 4(1), 21-27. <https://doi.org/10.15575/al-tsaqafa.v13i01.1835>
- Kemenperin. (2020). Kemenperin: Analisis Perkembangan Sektor Industri. Retrieved from Kementerian Perindustrian Republik Indonesia: <https://kemenperin.go.id/kinerja-industri>
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Towards a multi-dimensional measure of individual innovative work behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296. <https://doi.org/10.1108/eum0000000005660>
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 07(06), 446-450. <https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>
- Masdakaty, Y. (2015). Sekilas Tentang Barista. Diakses dari <https://majalah.ottencoffee.co.id/sekilas-tentang-barista/>
- Nasir, M., & Basalamah, J. M. Z. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Nugroho, B., M., P. (2021, Juni 7). Berbagi Cerita dan Sudut Pandang di Perspektif Coffee Malang. <https://pingpoint.co.id/berita/berbagi-cerita-dan-sudut-pandang-di-perspektif-coffee-malang/>
- Orfila-Sintes, F., & J. Mattson. (2009). "Innovation Behavior in the Hotel Industry." *Omega*, 37(2), 380-94.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 81-96. <http://dx.doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4): 609-623.
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68-76.
- Rezeki, F., & Oktavian, A. R. (2021). Perbedaan Kemandirian Kerja Karyawan Antara Yang Dipimpin Dengan Gaya Transformasional Dan Transaksional. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*. 8(2), 271-279.

- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37, 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Shari, P. M., & Handoyo, S. (2017). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Inovatif Di Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6, 88-99.
- Stuart, R. D., & Barbara B. M. (2002). *Library and information centre management*. USA: Library Unlimited.
- Subramony, M., & B. C. Holtom. (2012). "The Long-Term Influence of Service Employee Attrition on Customer Outcomes and Profits." *Journal of Service Research*, 15(4), 460–73.
- Tarigan, I, S., S. (2021, Juni 16). Barista Kopi Diajak Lebih Kreatif dan Inovatif Tarik Pelanggan. <https://analisadaily.com/berita/baca/2021/06/16/1019126/barista-kopi-diajak-lebih-kreatif-dan-inovatif-tarik-pelanggan/>
- Turek, A. W., & D. Turek. (2013). "Innovativeness in Organization: The Role of LMX and Organizational Justice, the Case of Poland." *International Journal of Synergy and Research*, 2(1), 41–55.
- Wawenti, S. (2020). Kreativitas Barista Dalam Peracikan Kopi Di Rr Cafe Pekanbaru. *JOM FISIP*. 7(2), 1-14.
- Widiantoro, D., & Herawati, I. (2019). Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Kepemimpinan Karyawan Universitas Islam Riau. *Motiva : Jurnal Psikologi*, 2(2), 60-65.
- Winarto, Y. (2020, Juli 25). Kemenparekraf dorong pengusaha kopi kian kreatif di tengah pandemi. <https://industri.kontan.co.id/news/kemenparekraf-dorong-pengusaha-kopi-kian-kreatif-di-tengah-pandemi>
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15(2). <https://www.sasamecoffee.com/kopipedia/kenali-apa-itu-barista-kopi/>

Tabel 3.

Tabel Hasil Uji Korelasi (R) dan Analisis Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.747 ^a	0.557	0.554	1.926

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Tabel 5.

T Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.100	2.734		5.158	.000
	Kepemimpinan	.830	.066	.747	12.495	.000

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

Tabel 4.

F Test

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	579.331	1	579.331	156.134	.000 ^b
Residual	460.098	124	3.710		
Total	1039.429	125			

a. Dependent Variable: Innovative Work Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan