

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *CREATIVITY* MELALUI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DAN *INNOVATIVE CLIMATES* PADA *UMKM FOOD AND BEVERAGE* DI KUPANG

Andrew Daniel Klau

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236
E-mail: andrewklau96@gmail.com

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *creativity* melalui *organizational commitment* dan *innovative climates* pada *UMKM Food and Beverage* di Kupang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan software *SmartPLS 3.0* dari metode *partial least square*. Sampel penelitian ini adalah 185 karyawan yang bekerja di *UMKM food and beverages* di Kota Kupang yang didapat dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership*, *organizational commitment*, dan *innovation climates* berpengaruh positif signifikan terhadap *creativity*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment* dan *innovation climates*. Pada hasil pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* melalui *organizational commitment* dan *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* melalui *innovation climates* pada *UMKM food and beverages* di Kota Kupang.

Kata Kunci— *Transformational leadership*, *Organizational commitment*, *Innovation climates*, *creativity*, *UMKM*, dan *food and beverages*.

PENDAHULUAN

Organisasi yang memiliki kreativitas tinggi cenderung lebih mampu untuk mengidentifikasi setiap peluang, teknologi, kompetensi, dan aset atas berbagai pengetahuan baru yang dapat menjadi perihai untuk mencapai keunggulan kompetitif (Al Ahmad et al., 2019). Kreativitas yang dimiliki oleh setiap individu dalam sebuah organisasi akan menimbulkan ide, gagasan atau prosedur baru yang bermanfaat bagi pengembangan sebuah organisasi. Inisiasi dan implementasi atas gagasan dari hasil kreativitas tersebut dapat meningkatkan kemampuan sebuah organisasi untuk merespon secara cepat atas peluang yang ada, sehingga organisasi dapat mudah untuk beradaptasi, tumbuh dan bersaing dalam sebuah pasar (Oldham & Cummings, 1996).

Kreativitas yang dimiliki oleh individu dalam sebuah organisasi menjadi salah satu perhatian utama bagi pimpinan organisasi. Membangun kreativitas karyawan melalui gaya kepemimpinan menurut beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil berpengaruh. Artinya gaya kepemimpinan yang terdapat pada sebuah organisasi dapat menentukan iklim inovasi. Hal ini diungkapkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wang et al. (2013) bahwa kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam sebuah organisasi secara kuat.

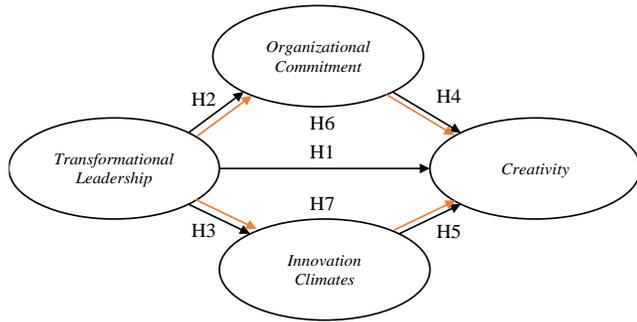
Penelitian ini mengangkat kembali topik yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas. Namun penelitian ini, juga memberikan kebaruan dengan menambahkan dua variabel, yaitu *organizational commitment* dan *innovative climates* yang berperan sebagai variabel mediasi.

Penentuan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi berdasarkan hasil penelitian dari Safdar dan Liu (2018) yang mengungkapkan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan kreativitas karyawan yang berkomitmen tinggi. Artinya karyawan yang tidak memiliki komitmen yang terhadap perusahaan cenderung sulit untuk dituntut memiliki kreativitas dalam aktivitas kerja yang dilakukan. Penentuan *innovation climates* sebagai variabel mediasi pada penelitian ini berdasarkan hasil penelitian dari Jaiswal dan Dhar (2015) yang mengungkapkan bahwa *innovation climates* memiliki pengaruh yang positif terhadap kreativitas karyawan. Lebih lanjut diungkapkan bahwa peran kepemimpinan transformasional dapat lebih efektif dalam melibatkan karyawan dalam perilaku kreatif apabila karyawan dapat merasakan iklim yang mendukung untuk inovasi dari organisasi.

Penelitian ini dilakukan terhadap *UMKM food and beverages* di Kota Kupang. Kepala Dinas Koperasi dan *UMKM* Kota Kupang mengungkapkan bahwa selama pandemi *UMKM* di Kota Kupang termasuk *UMKM food and beverages* mengalami sepi pembeli. Dilain sisi Pemerintah Kota Kupang tidak dapat membantu pelaku *UMKM* yang terkena dampak Covid-19 karena tidak memiliki anggaran. Anggaran dialokasikan untuk penanganan Covid-19 di Kota Kupang (Rasti, 2020).

Pada dasarnya *UMKM food and beverages* ini terkena dampak dari industri pariwisata. Menurut Ketua Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia yang ada di NTT mengungkapkan bisnis hotel mengalami penurunan hingga 90%. Kondisi demikian berdampak pada usaha makanan, sebagaimana dijelaskan oleh salah satu pelaku usaha makanan di Kupang. Pengakuan salah satu pelaku usaha makanan di Kupang menjelaskan bahwa terjadi penurunan 50% hingga 60% (Wongso, 2020).

Adanya pandemi Covid-19 ini menuntut *UMKM food and beverages* untuk dapat beradaptasi dengan situasi yang ada. Kemampuan adaptasi ini menentukan kemampuan *UMKM food and beverages* agar dapat tetap bertahan di masa pandemi Covid-19. Salah satu kemampuan yang dapat ditingkatkan untuk dapat beradaptasi di masa pandemi Covid 19 adalah melalui kreativitas. Kreativitas yang semakin baik yang dimiliki oleh pemilik usaha maupun karyawan yang terdapat di *UMKM food and beverages* dapat mendukung pemunculan ide, gagasan, dan prosedur bisnis yang baru sehingga *UMKM* dapat bertahan, terus berkembang dan bersaing di masa pandemi Covid-19. Pada penelitian ini, pembentukan kreativitas dijelaskan melalui peran dari adanya kepemimpinan transformasional dan peran mediasi dari *organizational commitment* dan *innovative climates*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir
 Sumber: Jaiswal dan Dhar (2015) dan Safdar dan Liu (2018)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah dijelaskan penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang telah diajukan pada hipotesis penelitian (Eliyana et al., 2019). Hipotesis yang diajukan adalah menjelaskan pengaruh transformasional leadership terhadap creativity melalui organizational commitment dan innovative climates. Pada penelitian ini untuk dapat menjawab setiap rumusan masalah yang diajukan, penelitian ini juga menggunakan analisis statistik dari data yang diperoleh dari hasil survey kepada sampel penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi target pada penelitian ini ditujukan kepada seluruh UMKM food and beverages yang terdapat di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan data jumlah UMKM yang terdapat di Kota Kupang menurut data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia tahun 2020 yang terdapat di website <http://umkm.depkop.go.id> yang berjumlah 599 UMKM.

Berdasarkan jumlah populasi dari UMKM yang terdapat di Kota Kupang Nusa Tenggara Timur, teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yaitu penentuan sampel dengan menggunakan kriteria. Kriteria yang dimaksud adalah: (1) UMKM food and beverages yang telah berdiri lebih dari 6 bulan; (2) UMKM food and beverages yang memiliki karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 bulan; (3) Karyawan UMKM dan bukan merupakan pemilik atau pimpinan UMKM.

Sumber Data

Sumber data penelitian yang digunakan pada penelitian merupakan sumber data primer. Sumber data primer yang dimaksud adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden penelitian yang merupakan UMKM food and beverages di Kota Kupang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari 2 bagian, yaitu bagian pertama menjelaskan karakteristik demografis responden penelitian, kemudian bagian kedua merupakan kuesioner inti yang berisi pertanyaan tentang variabel penelitian, yaitu transformational leadership, organizational commitment, innovative climates, dan creativity. Distribusi kuesioner dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner fisik, mendatangi setiap UMKM food and beverages yang terdapat di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini pengolahan data dan pengujian hipotesis menggunakan analisis SEM PLS (Structural Equation Model Partial Least Square). Selain itu penelitian ini juga menggunakan SPSS untuk melakukan analisis deksriptif.

Bagian ini memuat rancangan penelitian atau desain penelitian, sasaran dan target penelitian (populasi dan sampel), teknik pengumpulan data dan teknik analisis. Ukuran font sub judul 10, sedangkan ukuran font teks artikel sampai dengan sumber-sumber referensi 9.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Proses analisis yang dilakukan pada evaluasi outer model menjelaskan mengenai validitas dan reliabilitas setiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian. Menurut Sitinjak et al. (2004), uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas indikator dalam menjelaskan variabel penelitian.

Convergent validity dilakukan dengan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) dan loading factor. Nilai AVE diharapkan $\geq 0,5$ untuk dapat memastikan bahwa tiap variabel memiliki parameter convergent validity yang layak digunakan (Ghozali, 2014).

Tabel 1
Convergent Validity

Variabel	AVE	Keterangan
Transformational leadership (TF)	0,585	Valid
Organizational commitment (OC)	0,576	Valid
Innovation climates (IC)	0,766	Valid
Creativity (Cr)	0,679	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,5$, sehingga memiliki convergent validity yang layak.

Mendukung hasil convergent validity, penelitian ini juga melakukan discriminant validity. Discriminant validity pada penelitian dilakukan menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator akan dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Hair et al., 2016). Berikut adalah nilai cross loading masing-masing indikator.

Tabel 2
Nilai Cross Loading Variabel Penelitian

	Transformat ional leadership (TF)	Organizatio nal commitment (OC)	Innovati on climates (IC)	Creativi ty (Cr)
X1.1	0,711	0,324	0,406	0,401
X1.2	0,714	0,306	0,404	0,400
X1.3	0,730	0,317	0,342	0,350
X1.4	0,740	0,318	0,318	0,351
X1.5	0,756	0,317	0,256	0,370
X2.1	0,757	0,324	0,271	0,320
X2.2	0,774	0,194	0,213	0,296
X2.3	0,771	0,238	0,224	0,300

	<i>Transformatio nal leadership (TF)</i>	<i>Organizatio nal commitment (OC)</i>	<i>Innovati on climates (IC)</i>	<i>Creativi ty (Cr)</i>
X2.4	0,759	0,272	0,241	0,339
X3.1	0,773	0,241	0,203	0,304
X3.2	0,802	0,261	0,228	0,334
X3.3	0,799	0,261	0,225	0,334
X4.1	0,796	0,328	0,267	0,371
X4.2	0,786	0,310	0,255	0,363
X4.3	0,758	0,306	0,246	0,371
X4.4	0,806	0,325	0,279	0,384
Z1.1	0,289	0,769	0,259	0,283
Z1.2	0,263	0,760	0,269	0,265
Z1.3	0,368	0,778	0,312	0,392
Z1.4	0,296	0,735	0,385	0,432
Z1.5	0,219	0,759	0,275	0,357
Z1.6	0,245	0,775	0,449	0,341
Z1.7	0,325	0,810	0,451	0,432
Z1.8	0,304	0,750	0,470	0,462
Z1.9	0,285	0,685	0,438	0,434
Z2.1	0,214	0,376	0,844	0,619
Z2.2	0,305	0,422	0,902	0,700
Z2.3	0,420	0,527	0,838	0,755
Z2.4	0,256	0,360	0,869	0,617
Z2.5	0,302	0,415	0,920	0,663
Z2.6	0,248	0,370	0,866	0,605
Z2.7	0,321	0,416	0,918	0,663
Z2.8	0,436	0,522	0,837	0,782
Y1	0,433	0,519	0,786	0,840
Y2	0,324	0,366	0,600	0,886
Y3	0,381	0,393	0,547	0,845
Y4	0,357	0,344	0,466	0,773

Pada Tabel 2 diketahui bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun setiap variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi indikator dalam menjelaskan variabel penelitian. Uji reliabilitas yang dilakukan adalah *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Composite reliability merupakan proses evaluasi nilai reliabilitas setiap indikator pada variabel yang diteliti, yang variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 (Ghozali, 2014). Berikut adalah nilai *composite reliability* dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3
Nilai Composite Reliability Variabel Penelitian

Variabel	Composite Reliability
<i>Transformational leadership</i> (TF)	0,958
<i>Organizational commitment</i> (OC)	0,924
<i>Innovation climates</i> (IC)	0,963
<i>Creativity</i> (Cr)	0,894

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* setiap variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki level

internal consistency reliability yang tinggi.

Pada uji reliabilitas melalui nilai *composite reliability*, menunjukkan bahwa setiap indikator mampu menjelaskan variabel yang diteliti dengan konsistensi yang baik. Memperkuat hasil uji reliabilitas di atas, digunakan juga nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2014). Berikut adalah nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel penelitian:

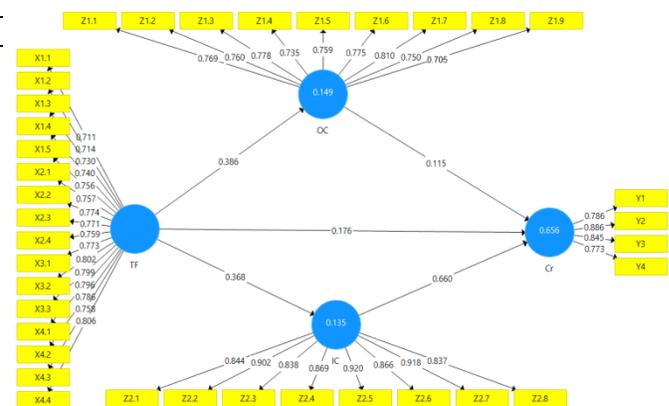
Tabel 4
Nilai Cronbach Alpha Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha
<i>Transformational leadership</i> (TF)	0,953
<i>Organizational commitment</i> (OC)	0,908
<i>Innovation climates</i> (IC)	0,956
<i>Creativity</i> (Cr)	0,845

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel penelitian > 0,6. Oleh karena itu dapat dijelaskan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki level *internal consistency reliability* yang tinggi.

Evaluasi Path Coefficient dan Coefficient Determination (R²)

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen (Hansory & Dharmayanti, 2014).



Gambar 2 Path Coefficient dan Coefficient Determination

Berdasarkan hasil pada Gambar 2 menunjukkan bahwa hubungan antara *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* merupakan hubungan yang lemah, yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* sebesar 0,386. *Transformational leadership* juga menunjukkan hubungan yang lemah dengan *innovation climates* dan *innovation climates* yang ditunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,368 dan 0,176. *Organizational commitment* menunjukkan hubungan yang lemah dengan *creativity* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,115. Pada *innovation climates* menunjukkan hubungan pada tingkat sedang dengan *creativity* yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* sebesar 0,660. Apabila memperhatikan nilai *path coefficient* yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai yang positif, sehingga dapat dijelaskan bahwa hubungan yang terjadi antara *transformational leadership*, *organizational commitment*, *innovation climates*, dan *creativity* merupakan hubungan yang positif.

T-statistics dan Uji Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis yang diuji terdiri dari dua, yaitu

hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (mediasi). Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai t statistic dan nilai *p-value*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* < 0,05 dan nilai t hitung bernilai bernilai positif. Berikut adalah hasil yang diperoleh dalam uji hipotesis dalam penelitian ini melalui *inner model*.

Tabel 5
T-statistics

Pengaruh		Original Sampel	T statistic	P-Value
Transformational leadership (TF) → Creativity (Cr)	→	0,176	3,037	0,003
Transformational leadership (TF) → Organizational commitment (OC)	→	0,386	6,985	0,000
Transformational leadership (TF) → Innovation climates (IC)	→	0,368	6,090	0,000
Organizational commitment (OC) → Creativity (Cr)	→	0,115	2,353	0,020
Innovation climates (IC) → Creativity (Cr)	→	0,660	13,749	0,000
Transformational leadership (TF) → Organizational commitment (OC) → Creativity (Cr)	→	0,045	6,421	0,029
Transformational leadership (TF) → Innovation climates (IC) → Creativity (Cr)	→	0,243	2,202	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis ini dapat diterima, karena nilai *p-value*nya (0,003) lebih rendah dari nilai kritis (0,05). Hasil perhitungan ini membuktikan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap *creativity*, selain itu pengaruh yang ditimbulkan *transformational leadership* terhadap *creativity* merupakan pengaruh yang positif karena nilai original sampel sebesar 0,176. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *creativity* pada UMKM food & beverages di Kota Kupang.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Hal ini ditunjukkan melalui nilai *p-value* (0,000) lebih rendah dari nilai kritis (0,05), selain itu *transformational leadership* berpengaruh secara positif dengan nilai original sampel sebesar 0,386. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa hipotesis kedua penelitian ini dapat diterima. *Transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment* pada UMKM food & beverages di Kota Kupang.

Transformasional leadership menunjukkan pengaruh terhadap *innovation climates* dengan nilai *p-value* (0,000) yang lebih rendah dari nilai kritis (0,05). Nilai original sampel yang ditunjukkan sebesar 0,368, yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *transformational leadership* terhadap *innovation climates*. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini dapat diterima *Transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovation climates* pada UMKM food & beverages di Kota Kupang.

Organization commitment menunjukkan pengaruh terhadap *creativity* dengan nilai *p-value* (0,020) yang lebih rendah dari nilai

kritis (0,05). Nilai original sampel yang ditunjukkan sebesar 0,115 yang menjelaskan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *creativity*. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan penelitian ini dapat diterima. *Organizational commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *creativity* pada UMKM food & beverages di Kota Kupang.

Innovation climates berpengaruh terhadap *creativity* yang ditunjukkan melalui nilai *p-value* (0,000) yang lebih rendah dari nilai kritis (0,05). Nilai original sampel yang ditunjukkan sebesar 0,660 yang menjelaskan bahwa *innovation climates* juga berpengaruh positif terhadap *creativity*. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kelima penelitian ini dapat diterima. *Innovation climates* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *creativity* pada UMKM food & beverages di Kota Kupang.

Nilai *p-value* yang ditunjukkan pengaruh *transformational leadership* terhadap *creativity* melalui *organizational commitment* adalah 0,029 yang lebih rendah dari nilai kritis 0,05. Hasil ini menjelaskan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* melalui *organizational commitment*. Hasil ini membuktikan bahwa *organizational commitment* dapat memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *creativity*. Hipotesis keenam yang diajukan penelitian ini dapat diterima.

Nilai *p-value* yang ditunjukkan pengaruh *transformational leadership* terhadap *creativity* melalui *innovation climates* adalah 0,000 yang lebih rendah dari nilai kritis 0,05. Hasil ini menjelaskan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* melalui *innovation climates*. Hasil ini membuktikan bahwa *innovation climates* dapat memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *creativity*. Hipotesis ketujuh penelitian ini dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menjelaskan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* dalam UMKM food and beverages yang ada di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa pimpinan UMKM dapat menerapkan *transformational leadership* dengan baik akan dapat membantu karyawan memiliki kreativitas yang lebih baik untuk mendukung UMKM food and beverages yang ada di Kota Kupang. Sebaliknya ketika pimpinan UMKM kurang dapat menerapkan *transformational leadership* dengan baik, dapat mempengaruhi kreativitas karyawan menjadi ikut berkurang selama bekerja di UMKM food and beverages yang ada di Kota Kupang.

Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Çekmecelioğlu & Özbâğ (2016) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan mekanisme utama dalam pembentukan kreativitas karyawan dalam sebuah organisasi. Mohamed (2016) menjelaskan bahwa pada dasarnya kreativitas yang ditimbulkan oleh karyawan berkaitan dengan kepercayaan karyawan yang bersangkutan dengan kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan terhadap kemampuan tersebut apabila didukung dengan peran pimpinan yang dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan akan dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam melakukan aktivitas kerja (Safdar & Liu, 2018).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* dari karyawan yang bekerja di UMKM food and beverages di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik pimpinan UMKM food and beverages di Kota Kupang dalam menerapkan bentuk kepemimpinan transformasional akan dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja. Sebaliknya apabila pimpinan kurang baik dalam menerapkan bentuk kepemimpinan transformasional akan dapat mengurangi komitmen karyawan dalam

bekerja.

Kepemimpinan transformasional sendiri merupakan bentuk kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan dalam sebuah organisasi yang cenderung memberikan contoh melalui perilaku pimpinan kepada karyawan untuk dapat memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki tanpa perlu memberikan paksaan (Safdar & Liu, 2018). Lebih lanjut Safdar & Liu (2018) juga menjelaskan hasil penelitian yang sama bahwa pimpinan dalam sebuah organisasi yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara baik dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dijelaskan pada penelitian Peng et al. (2019) bahwa pimpinan sebuah organisasi yang dapat berperilaku sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional secara konsisten akan membentuk karyawan yang berkomitmen dalam mendukung perkembangan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui pula bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *innovation climates* di UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa pimpinan yang dapat melaksanakan bentuk kepemimpinan transformasional secara baik akan dapat mendorong terbentuknya iklim kerja yang semakin inovatif dalam lingkungan kerja UMKM. Sebaliknya ketika pimpinan belum dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara baik akan dapat berdampak pada iklim kerja di lingkungan kerja UMKM menjadi kurang inovatif.

Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jaiswal & Dhar (2015) bahwa persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan dapat mendukung terciptanya iklim kerja yang inovatif bagi karyawan. Iklim kerja yang inovatif sendiri menurut Mohammed (2016) dapat dijelaskan sebagai bentuk iklim kerja yang dapat memberikan tantangan bagi karyawan dan dukungan bagi karyawan untuk dapat menghadapi tantangan tersebut. Iklim inovasi dalam lingkungan kerja sendiri menjadi perihalan penting karena dapat menentukan timbulnya ide baru dalam menjalankan operasional UMKM (Mohammed, 2016).

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* dalam UMKM *food and beverages* yang ada di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang semakin berkomitmen terhadap UMKM akan memiliki peran untuk dapat memberikan kreativitas yang semakin besar dalam lingkungan kerja UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Sebaliknya karyawan yang kurang memiliki komitmen terhadap UMKM akan cenderung untuk tidak mau berkontribusi dalam bentuk kreativitas terhadap pengembangan usaha UMKM.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Safdar & Liu (2018) yang menjelaskan bahwa karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap tempat kerja akan cenderung memberikan usaha yang lebih keras dan semakin menunjukkan kreativitas selama bekerja. Hal ini juga diungkapkan dalam penelitian Eliyana et al. (2019) bahwa karyawan yang berkomitmen cenderung berupaya untuk mampu memberikan kontribusi kepada tempat kerja, salah satunya adalah dengan menunjukkan kreativitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa *innovation climates* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* dalam UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ketika iklim kerja dalam lingkungan UMKM tempat kerja semakin mendukung untuk melakukan inovasi bagi karyawan, maka akan semakin menimbulkan kreativitas dalam bekerja dari setiap karyawan UMKM. Namun apabila yang terjadi sebaliknya, dimana iklim kerja dalam lingkungan

UMKM justru tidak mendorong inovasi dari karyawan, maka akan semakin sulit untuk menciptakan kreativitas dalam lingkungan kerja di UMKM *food and beverages* di Kota Kupang.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Jaiswal & Dhar (2015) bahwa iklim inovasi yang tercipta dalam sebuah lingkungan organisasi, seperti UMKM dapat menentukan perilaku kreatif karyawan. Lebih lanjut Jaiswal & Dhar (2015) menjelaskan iklim kerja yang menantang akan justru dapat mendorong karyawan untuk semakin tertantang untuk menghadapi melalui kreativitas dalam bekerja untuk mengembangkan UMKM. Szczepańska-Woszczyzna (2015) juga menjelaskan bahwa nilai dan norma yang berlaku dalam sebuah organisasi akan dapat menentukan perkembangan kegiatan inovatif yang dilakukan oleh karyawan dan mendorong karyawan untuk memunculkan ide kreatif selama bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap *creativity* melalui *organizational commitment*. Hasil ini menjelaskan bahwa pimpinan yang dapat menerapkan *transformational leadership* dengan baik menjadi salah satu peran penting dalam meningkatkan kreativitas karyawan yang juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap UMKM *food and beverages* di Kota Kupang.

Hasil penelitian yang dilakukan mendukung pernyataan dari Arocas & Lara (2020) bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau yang dalam hal ini adalah UMKM, maka karyawan akan memberikan upaya yang lebih kepada UMKM tempat bekerja. Dalam hal ini, pemimpin UMKM dalam mengelola melalui gaya kepemimpinan transformasional yang baik. Selain itu, Suifan et al. (2017) menambahkan bahwa kreativitas juga melibatkan kemampuan dan kapasitas karyawan untuk mengembangkan ide baru sehingga memberikan manfaat dalam pengembangan usaha *food and beverages* pada UMKM di Kota Kupang. Pernyataan dari Suifan et al. (2017) menekankan bahwa terdapat pula peran penting dari kapasitas karyawan dan kapabilitas pimpinan untuk dapat mendorong kemampuan karyawan untuk berpikir secara kreatif dalam memberikan solusi atas berbagai kendala dalam pengembangan UMKM *food and beverages* di Kota Kupang.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* melalui *innovation climates*. Hasil ini menjelaskan bahwa pimpinan yang dapat menerapkan *transformational leadership* dengan baik akan dapat membentuk iklim kerja yang inovatif, sehingga dapat mendorong karyawan menjadi semakin kreatif selama bekerja di UMKM *food and beverages* di Kota Kupang.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Jaiswal & Dhar (2015) bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi dapat lebih efektif mempengaruhi kreativitas dari setiap karyawan apabila iklim kerja didalamnya menghargai adanya inovasi yang dilakukan oleh karyawan. Szczepańska-Woszczyzna (2015) menambahkan bahwa iklim kerja dalam sebuah UMKM juga bergantung pada nilai dan norma yang berlaku, sehingga karyawan dapat memberikan ide kreatif sesuai dengan kondisi adat istiadat yang berlaku dan dapat memberikan pembaruan dalam pengembangan usaha *food and beverages* di Kota Kupang. Pada hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UMKM *food and beverages* yang menjadi sampel penelitian mengungkapkan bahwa dapat memberikan ide baru untuk memudahkan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga mengakui bahwa pimpinan dan iklim kerja yang ada di UMKM *food and beverages* di Kota Kupang begitu mendukung dan menghargai setiap inovasi yang ditawarkan oleh karyawan untuk memberikan solusi atas kendala pengembangan usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. *Transformasional leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *creativity* pada UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang semakin baik dapat meningkatkan timbulnya kreativitas karyawan dalam bekerja di UMKM *food and beverages* di Kota Kupang.
2. *Transformasional leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment* pada UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa pimpinan yang semakin baik dalam menerapkan kepemimpinan transformasional akan dapat mendorong karyawan menjadi semakin memiliki komitmen dengan UMKM.
3. *Transformasional leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovation climates* pada UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa pimpinan yang semakin baik dalam menerapkan kepemimpinan transformasional juga akan dapat mendorong timbulnya iklim kerja yang lebih menghargai adanya inovasi.
4. *Organizational commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *creativity* pada UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap UMKM semakin kuat akan semakin berusaha untuk menunjukkan kreativitas dalam bekerja untuk dapat memberikan manfaat dalam pengembangan usaha UMKM.
5. *Innovation climates* berpengaruh positif signifikan terhadap *creativity* pada UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa iklim kerja yang semakin menghargai adanya inovasi akan semakin memicu karyawan untuk lebih menunjukkan ide kreatif selama bekerja untuk mengembangkan usaha UMKM.
6. *Transformasional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* melalui *organizational commitment* pada UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa pimpinan yang dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen karyawan yang kemudian berdampak pada timbulnya ide kreatif karyawan UMKM.
7. *Transformasional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* melalui *innovation climates* pada UMKM *food and beverages* di Kota Kupang. Hasil ini menjelaskan bahwa pimpinan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara baik akan dapat mendukung penciptaan iklim kerja yang dapat menghargai adanya inovasi, sehingga karyawan tidak ragu untuk memberikan ide kreatif yang dapat bermanfaat bagi pengembangan UMKM.

Saran

Mengacu pada simpulan penelitian yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diajukan melalui penelitian ini adalah.

1. Pimpinan UMKM *food and beverages* dapat membuka diri dan memberikan kesempatan bagi karyawan dalam menyelesaikan permasalahan sesuai dengan kreativitas dan

ide yang dimiliki. Hal ini dimaksudkan untuk menimbulkan persepsi kepada karyawan bahwa UMKM secara terbuka menerima segala bentuk kreativitas karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan usaha *food and beverages* yang dijalankan UMKM.

2. Pimpinan UMKM dapat membuat program pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui kerjasama dengan UMKM *food and beverages* yang lain yang ada di Kota Kupang. Tujuannya adalah mengembangkan kemampuan dan kapasitas karyawan untuk dapat memberikan kontribusi berupa ide kreatif dalam upaya mengembangkan usaha UMKM menjadi lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Al Ahmad, S., Easa, N. F., & Mostapha, N. (2019). The effect of transformational leadership on innovation: Evidence from Lebanese Banks. *European Research Studies Journal*, 22(4), 215-240.
- Arocas, R. L., & Lara, F. J. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4827.
- Çekmecelioğlu, H. G., & Özbağ, G. K. (2016). Leadership And Creativity: The Impact Of Transformational Leadership On Individual Creativity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235(24), 243-249.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Model Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy And Employee Creativity: A Multilevel Study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.
- Mohamed, L. M. (2016). Assessing The Effects Of Transformational Leadership: A Study On Egyptian Hotel Employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 49-59.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal And Contextual Factors At Work. *Academy Of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2020). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model. *Public Personnel Management*, 49(1), 29-56.
- Safdar, S., & Liu, S. (2017). Effect Of Transformational Leadership On Employee Creativity Through

- Organizational Commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1), 61-67.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The Impact Of Transformational Leadership On Employees' Creativity: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 41(1), 113-132.
- Szczepańska-Woszczyzna, K. (2015). Leadership And Organizational Culture As The Normative Influence Of Top Management On Employee's Behaviour In The Innovation Process. *Procedia Economics and Finance*, 34, 396-402.
- Wang, P., Rode, J. C., Shi, K., Luo, Z., & Chen, W. (2013). A Workgroup Climate Perspective On The Relationships Among Transformational Leadership, Workgroup Diversity, And Employee Creativity. *Group & Organization Management*, 38(3), 334-360.
- Wongso, E. (2020, 8 Mei). *Ini Cara Restoran di Kupang Siasati Sepi Pelanggan Akibat Corona*. Retrieved from <https://kupang.terkini.id/2020/05/08/ini-cara-restoran-di-kupang-siasati-sepi-pelanggan-akibat-corona/>.