

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN INOVASI ORGANISASI PADA MOZZARELLA RESTAURANT

Wayan Surya Gunawan¹
Ida Bagus Ketut Surya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: gunawan_surya27@yahoo.co.id / telp: 085739198880

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 117 orang karyawan, dengan metode penentuan sampel jenuh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan dan inovasi organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan indikatornya diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan dan inovasi organisasi sebesar 73,63 persen, sisanya sebesar 26,37 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hal ini berarti bahwa dengan menerapkan kepemimpinan transformasional maka pimpinan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali dapat memberdayakan karyawannya dengan baik dan karyawan yang telah diberdayakan diharapkan mampu menciptakan inovasi baru bagi perkembangan perusahaan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali.

Kata kunci: *Inovasi Organisasi, Pemberdayaan Karyawan, Kepemimpinan Transformasional*

ABSTRACT

This research was conducted in Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali. The number of samples examined as many as 117 employees, with the method of determining the saturated sample. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership on employee empowerment and organizational innovation. Data was collected by using a questionnaire and indicators were measured using a Likert scale. The data analysis technique used is the path analysis (path analysis). The analysis showed that transformational leadership has positive influence on employee empowerment and organizational innovation by 73.63 percent, while the remaining 26.37 percent influenced by other factors that are not included in the model. This means that by implementing transformational leadership, the leadership of Mozzarella Restaurant and Bar Legian Bali can empower their employees and the employees who have been empowered expected to create new innovations for the development of the company Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali.

Keywords: *Organizational Innovation, Employee Empowerment, Leadership Transformational*

PENDAHULUAN

Jung *et al.* (2003) menyatakan bahwa berbagai faktor telah ditemukan untuk dapat memengaruhi inovasi organisasi, dari berbagai faktor tersebut gaya kepemimpinan sebagai salah satu yang paling penting untuk dapat berpengaruh. Gaya kepemimpinan secara langsung dan tidak langsung melalui pemberdayaan karyawan dapat memengaruhi inovasi organisasi.

Melihat perkembangan bisnis dari berbagai sektor industri, sebenarnya masih banyak terdapat kekurangan di dalam suatu perusahaan atau organisasi bisnis. Secara spesifik inovasi organisasi masih sangat jarang dikembangkan oleh perusahaan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali yang sebagai tempat penelitian ini dilakukan, karena penting bagi perusahaan yang memiliki suatu inovasi baru akan dapat selalu bersaing dan mempertahankan eksistensinya di dalam dunia industri bisnis. Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Denning (2010), dalam dunia bisnis yang perkembangannya sangat pesat dan memiliki intensitas persaingan sangat tinggi, perubahan dan inovasi yang berkelanjutan penting dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk keberlangsungan hidup organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Pentingnya kebutuhan akan inovasi baru memungkinkan peningkatan produktivitas kinerja karyawan dan daya saing dalam suatu industri bisnis serta melalui inovasi juga dapat meningkatkan proses penyesuaian diri bagi perusahaan. Sejauh ini Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali belum sepenuhnya menyadari betapa pentingnya suatu inovasi dilakukan untuk keberlangsungan kehidupan perusahaan restoran Mozzarella tersebut dan pihak manajer belum mengetahui dari pihak

karyawannya memiliki suatu ide inovasi yang dapat dikembangkan demi kebaikan organisasi atau perusahaan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali.

Pemberdayaan karyawan sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam berinovasi untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memberdayakan karyawannya adalah memberikan suatu bentuk pelatihan agar karyawan itu mampu meningkatkan kinerja serta memberikan fasilitas kerja yang baik kepada karyawan. Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Ugboro dan Obeng (2000) menjelaskan bahwa karyawan yang diberdayakan memiliki tingkat yang lebih tinggi terhadap kepuasan kinerja terutama karena keterlibatan mereka dalam penetapan tujuan dan pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka. Pada perusahaan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali ini belum terdapat suatu bentuk pemberdayaan karyawan yang seharusnya dilakukan oleh pimpinannya misalkan dengan cara memberikan pelatihan tentang cara bekerja yang lebih baik dan memberikan wewenang kepada karyawan agar mampu berkreaitivitas di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap organisasi atau perusahaan dalam bentuk apapun pasti memiliki seorang pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi tersebut. Kebanyakan dari pemimpin saat ini lebih memilih gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang bergaya transformasional akan dapat menerima kritik dan saran dari bawahannya serta selalu memberikan motivasi dan menaruh kepercayaan, karena pemimpin telah memberikan suatu wewenang kepada bawahan

dalam melaksanakan kewajibannya. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mampu memengaruhi dan mengarahkan seseorang atau kelompok agar dapat mengerjakan kewajiban yang sesuai dengan wewenang yang telah diberikan oleh pemimpinnya dalam mencapai segala visi dan misi organisasi atau perusahaan (Paulsen *et al.* 2013). Pemimpin Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali saat ini telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tetapi belum mengetahui permasalahan yang ada pada karyawan sehingga belum dapat menerima segala kritik dan saran dari para karyawannya, serta belum optimal dalam memotivasi para karyawan untuk dapat menumbuhkan ide kreativitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil dari pengamatan langsung yang dilakukan sebelumnya di Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali terdapat suatu permasalahan yang ditemukan yakni, ada sebuah kasus dimana terdapat karyawan yang bekerja khususnya di bagian *kitchen* ingin mengemukakan suatu ide untuk inovasi baru di dalam menciptakan resep menu makanan atau minuman yang akan disajikan tetapi belum ada kesempatan untuk menghadap kepada atasannya yang disini berperan sebagai manajer Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali untuk dapat mengemukakan ide kreatifnya tersebut yang dikarenakan manajernya jarang mengadakan suatu pertemuan evaluasi. Berdasarkan dari permasalahan yang telah diungkapkan, maka penelitian ini akan menguji lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan dan inovasi organisasi pada Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan dan inovasi organisasi pada Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali.

Inovasi Organisasi

Inovasi organisasi merupakan proses pengelolaan ide gagasan baru pada perusahaan agar dapat berguna bagi persaingan bisnis yang berkelanjutan dan sebagai antisipasi perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan beragam. Menurut Griffin (2004:398) inovasi organisasi adalah tahap dimana suatu organisasi mengambil ide gagasan baru yang akan dikembangkan dan digunakan dalam rancangan manufaktur atau pengantaran produk ke dalam proses baru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maier *et al.* (2013) menunjukkan bahwa inovasi organisasi menjadi sesuatu yang baru dan memiliki beberapa risiko dalam pengambilan keputusan. Penciptaan dan pengembangan ide gagasan baru membutuhkan beberapa pengambilan risiko yang tidak hanya didasarkan pada harapan mengubahnya menjadi inovasi yang dapat menguntungkan. Berbagai macam tujuan inovasi mungkin tidak ada yang dapat menjamin untuk menjadi sempurna bahkan membawa kesuksesan, oleh karena itu diinginkan untuk mengembangkan kerangka kerja dalam berinovasi yang dapat digunakan membuat dan menanggapi perubahan yang akan diperkenalkan oleh orang lain.

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan pemberian tanggung jawab kepada karyawan untuk pengambilan keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan sebagai sesuatu yang sangat penting dalam lingkungan kompetitif pekerjaan saat ini, karena dapat memberikan keunggulan pada perusahaan secara berkelanjutan. Hal ini menekankan pada pentingnya perilaku kepemimpinan dalam upaya tersebut. Kim *and* Losekoot (2013) mengungkapkan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan sebuah praktek dalam proses manajemen yang dirancang untuk memberikan keleluasaan kepada karyawan di dalam melakukan tindakan yang akan menuju pada peningkatan efektivitas organisasi di dalam berinovasi. Hubungan langsung yang terjadi antara perilaku pemimpin terhadap kegiatan pemberdayaan karyawan dapat membentuk sikap karyawan dan pemimpin untuk menjadi penting bagi suatu perusahaan dalam memfasilitasi perubahan yang terjadi (Greasley *et al.* 2005).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku dari seorang pemimpin yang mengikutsertakan pengikutnya didalam mengubah tatanan sikap dan nilai untuk menentukan tujuan organisasi ke depannya, serta dapat menginspirasi para pengikutnya tersebut agar berkinerja untuk kebaikan organisasi melalui pertimbangan intelektual individu hingga mencapai hasil yang optimal dan bermanfaat bagi pemangku kepentingan. Birasnav *et al.* (2011) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional menarik banyak perhatian dalam organisasi karena sangat berpengaruh bagi inovasi perusahaan, pembelajaran organisasi dan kreativitas

karyawan. Kepemimpinan transformasional juga mempertimbangkan karyawan secara individual dalam aktivitas pekerjaan dan memberdayakan karyawan dengan cara memberikan motivasi agar senantiasa meningkatkan kinerja kreativitasnya.

Dalam penelitiannya, Warrick (2011) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional lebih memfokuskan pada kemampuan pemimpin dalam mengambil tindakan untuk mengubah organisasi ke tingkat yang baru (transformasi organisasi) dan pengaturan pada program baru. Dewettinck *and* Amejide (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan penciptaan gagasan ide baru dan berkomunikasi dengan cara karismatik yang mengarah kepada komitmen emosional dari para pengikut dan menekankan perilaku kepemimpinan terutama pada saat memberikan stimulasi, motivasi dan inspirasi serta mengacu pada perilaku yang terkait dengan arah fokus utama pada tugas seperti memberikan instruksi dan menetapkan tujuan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Karyawan

Berdasarkan penelitian Ismail *et al.* (2011) bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan. Zhu *et al.* (2012) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap pemberdayaan dengan cara membangun semangat tim dan juga dapat memberikan tantangan pekerjaan kepada pengikut serta meningkatkan perasaan pengikut untuk berkompetensi melalui wewenang yang telah

diberikan kepada karyawan yang terkait dengan pemberdayaan. **H₁** : Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap pemberdayaan karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Inovasi Organisasi

Cheung *and* Wong (2010) kepemimpinan transformasional secara positif berhubungan dengan kreativitas karyawan dalam suatu organisasi. Morales *et al.* (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap inovasi organisasi dengan melakukan pembelajaran yang tinggi terhadap teknologi saat ini. **H₂** : Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi organisasi.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Inovasi Organisasi

Fadzilah (2006) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi. Celik *et al.* (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberdayaan karyawan terhadap inovasi organisasi. Perusahaan yang menerapkan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan kreativitas karyawan berinovasi yang sesuai dengan tujuan dan manfaat yang diharapkan melalui cara yang efektif dan sistematis. **H₃** : Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap inovasi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah inovasi organisasi, pemberdayaan karyawan dan

kepemimpinan transformasional. Metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 117 orang karyawan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pada pengujian instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui secara baik indikator pernyataan mengukur objek yang seharusnya diukur dengan kata lain dapat dipercaya. Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten indikator penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan berulang kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Teknik analisis jalur akan digunakan dalam menghitung besarnya kontribusi yang dinyatakan oleh koefisien jalur pada diagram berdasarkan hubungan sebab akibat yang tercipta dari variabel independen terhadap variabel dependen (Riduwan dan Kuncoro, 2012:116).

DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *pearson correlation*. Instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai skor total lebih besar atau sama

dengan 0,30 (Sugiyono, 2010:178). Tabel 1 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	X ₁	0,788	Valid
	X ₂	0,823	Valid
	X ₃	0,752	Valid
	X ₄	0,809	Valid
	X ₅	0,803	Valid
Inovasi Organisasi (Y ₂)	Y ₂₁	0,710	Valid
	Y ₂₂	0,687	Valid
	Y ₂₃	0,793	Valid
	Y ₂₄	0,745	Valid
	Y ₂₅	0,831	Valid
Pemberdayaan Karyawan (Y ₁)	Y ₁₁	0,595	Valid
	Y ₁₂	0,693	Valid
	Y ₁₃	0,715	Valid
	Y ₁₄	0,727	Valid
	Y ₁₅	0,733	Valid

Sumber: Hasil data penelitian, 2014

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi dan pemberdayaan karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Pengujian ini dilakukan terhadap instrumen yang memiliki koefisien *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 maka instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,805	Reliabel
Inovasi Organisasi (Y ₂)	0,795	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan (Y ₁)	0,775	Reliabel

Sumber : Hasil data penelitian, 2014

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi dan pemberdayaan karyawan memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada seluruh indikator dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian data penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), dimana analisis jalur adalah untuk menguji hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel. Adapun hasil hitung koefisien jalur dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada *software SPSS 17.0 for Windows* memperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,451	1,321		6,396	0,000
Kepemimpinan Transformasional	0,608	0,061	0,719	9,980	0,000
R ² : 0,517					
F Statistik : 99,593					
Sig. F : 0,000					

Sumber : Hasil data penelitian, 2014

Berdasarkan hasil analisis jalur struktur 1 seperti yang disajikan pada Tabel 3, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X + e_1$$

$$Y_1 = 0,719 X$$

Tabel 4 Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,266	2,014		2,118	0,037
Kepemimpinan Transformasional	0,478	0,111	0,476	4,293	0,000
Pemberdayaan Karyawan	0,291	0,132	0,245	2,211	0,030
R ² : 0,454					
F Statistik : 38,279					
Sig. F : 0,000					

Sumber : Hasil data penelitian, 2014

Berdasarkan hasil analisis jalur struktur 2 seperti yang terdapat pada Tabel 4, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = \beta_2 X + \beta_3 Y_1 + e_2$$

$$Y_2 = 0,476 X + 0,245 Y_1$$

Berdasarkan model struktur 1 dan 2, dapat menggambar model diagram jalur akhir, sebelum itu terlebih dahulu menghitung nilai standar *error* sebagai berikut :

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,517} = 0,695$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,454} = 0,739$$

Berdasarkan perhitungan pengaruh *error* (Pe_i), mendapatkan hasil pengaruh *error* (Pe_1) sebesar 0,695 dan (Pe_2) sebesar 0,739. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2 \\ &= 1 - (0,695)^2 - (0,739)^2 \\ &= 1 - (0,483) - (0,546) \\ &= 1 - 0,2637 = 0,7363 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total adalah sebesar 0.7363 memiliki arti bahwa sebesar 73,63% variasi inovasi organisasi dipengaruhi oleh variasi kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan, sisanya sebesar 26,37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Kriteria pengujian variabel secara parsial bertujuan untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antara masing-masing variabel dengan ketentuan :

Jika Sig. t < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika Sig. t > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

(1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan pada Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan.

H_1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap

pemberdayaan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,719. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan.

(2) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi pada Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali

H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi.

H_1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi organisasi diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,476. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

(3) Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap inovasi organisasi pada Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali

H_0 : Tidak ada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap inovasi organisasi.

H_1 : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap inovasi organisasi diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,245. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data penelitian, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan pada Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali. Pengaruh ini memiliki arti bahwa dengan kepemimpinan transformasional maka pemberdayaan karyawan dapat dilakukan dengan baik.
- 2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi pada karyawan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali. Pengaruh ini memiliki arti dengan kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan dalam menciptakan inovasi baru bagi perusahaan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali.
- 3) Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi pada Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali. Pengaruh ini

memiliki arti bahwa karyawan yang diberdayakan mampu berkeaktivitas dalam bekerja bagi keberlangsungan hidup perusahaan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Pimpinan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali harus lebih memotivasi karyawan dengan cara mendukung setiap ide kreatif dari karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mampu meningkatkan kemampuan untuk menciptakan inovasi baru bagi Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali.
- 2) Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali harus lebih menghargai pendapat karyawan pada saat berinteraksi dengan karyawan dan menerima segala masukan dari karyawan serta dapat menaruh rasa kepercayaan kepada karyawan dalam menghadapi segala risiko pekerjaan.
- 3) Pemberdayaan karyawan harus selalu dilakukan dengan baik oleh pimpinan Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali jika ingin mempertahankan karyawan tetap bekerja di Mozzarella Restaurant & Bar Legian Bali dengan cara memberikan fasilitas bekerja yang nyaman dan juga meningkatkan semangat karyawan untuk lebih giat bekerja agar dapat mempengaruhi hasil pekerjaan rekan kerja.

DAFTAR REFRENSI

- Birasnav, M. S. Rangnekar *and* A. Dalpati. 2011. Transformational leadership and human capital benefits: the role of knowledge management. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 32 No. 2, 2011 pp. 106-126. Emerald Group Publishing Limited 0143-7739.
- Celik, Adnan. Rifat Iraz. Ahmet Burhan Cakici *and* Neriman Celik. 2014. The Effects Of Employee Empowerment Applications On Organizational Creativity And Innovativeness In Enterprises: The Case Of Oiz. *European Scientific Journal*. Vol.10 No.10 ISSN: 1857 – 7881
- Cheung, Millissa F.Y. *and* Chi-Sum Wong. 2011. Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 32 No. 7, 2011.
- Denning, Stephen. 2010. *Rethinking the organization: leadership for game-changing innovation*. Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1087-8572. Vol. 38 No. 5, pp. 13-19.
- Dewettinck K, van Ameijde M (2011). Linking leadership empowerment behavior to employee attitudes and behavioural intentions Testing the mediating role of psychological empowerment. *Pers. Rev.* 40(3):284-305.
- Fadzilah, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 3, No. 1.
- Greasley, Kay. Alan Bryman. Andrew Dainty. Andrew Price. Robby Soetanto *and* Nicola King. 2005. *Employee Perceptions of Empowerment*. *Employee Relations*. Vol. 27 No. 4, 2005 pp. 354-368. Emerald Group Publishing Limited. 0142-5455.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Edisi 7. Jilid 1. Erlangga, 2004.
- Ismail, Azman. Hasan Al-Banna Mohamed *and* Ahmad Zaidi Sulaiman. 2011. An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal*. Vol. 2 . No. 1. pp. 89-107. ISSN: 1309-2448.

- Jung, Dong I. Chee Chow, and Anne Wu. 2003. The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly Journal*. 14 (2003) 525–544.
- Kim, Beom Cheol and Erwin Losekoot. 2013. Consequences of empowerment among restaurant servers, Helping behaviors and average check size. *Management Decision*. Vol. 51 No. 4, pp. 781-794. Emerald Group Publishing Limited 0025-1747.
- Maier, Andreea. Marieta Olaru. Dorin Maier and Mihai Marinescu. 2012. Achieving Performance of Organization by Developing a Model of Innovation Management. *International Journal of Social and Human Sciences*, p. 1581-1585, ISSN 2010- 376X/ ISSN 2010- 3778.
- Morales, Victor J. Garcia. Fernando Matias Reche and Nuria Hurtado Torres. 2008. Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 21 No. 2, pp. 188-212.
- Paulsen, Neil. Victor J. Callan, Oluremi Ayoko and Diana Saunders. 2013. Transformational leadership and innovation in an R&D organization experiencing major change. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 26 No. 3, pp. 595-610. Emerald Group Publishing Limited. 0953-4814.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2012. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan Keempat. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.
- Ugboro, Ishaiah O. and Kofi Obeng. 2000. Top Management leadership, employee empowerment, job satisfaction and customer satisfaction in TQM organizational: an Empirical Study. *Journal of Quality Management* 5 247-272.
- Warrick, D. D. 2011. The Urgent Need for Skilled Transformational Leaders: Integrating Transformational Leadership and Organization Development. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. Vol. 8 No. 5.
- Zhu, Weichun. John J. Sosik. Ronald E. Riggio and Baiyin Yang. 2012. Relationships between Transformational and Active Transactional Leadership

and Followers Organizational Identification: The Role of Psychological Empowerment. *Institute of Behavioral and Applied Management*.