E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867

Halaman 280-291
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Cafe Milenial 90 Palembang

Dasmadi [1], Tedy Setiawan Saputra[2], Abid Khotibul Umam[3]

[1,2,3]STIE Aprin Palembang, Indonesia
dasmadi@stieaprin-plg.ac.id[1], tdyfaith@gmail.com[2], abid@stie-aprin.ac.id[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Cafe Milenial 90 Palembang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus melibatkan 70 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert, analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda berbantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 5{,}919$; Sig. = 0,004; $R^2 = 0{,}152$). Secara parsial, kepemimpinan transformasional ($t = 3{,}527$; Sig. = 0,006) dan budaya organisasi ($t = 1{,}969$; Sig. = 0,036) juga berpengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi lebih dominan dibandingkan budaya organisasi. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional merupakan strategi prioritas dalam meningkatkan kinerja pegawai di industri F&B.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Food and Beverage, Cafe Milenial 90*

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance at Cafe Milenial 90 Palembang. The study employed a quantitative approach with a census method involving 70 respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Multiple Linear Regression with SPSS 22. The results show that simultaneously transformational leadership and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance ($F = 5.919$; Sig. = 0.004; $R^2 = 0.152$). Partially, transformational leadership ($t = 3.527$; Sig. = 0.006) and organizational culture ($t = 1.969$; Sig. = 0.036) also have a positive and significant effect. Transformational leadership has a more dominant contribution compared to organizational culture. These findings imply that strengthening

transformational leadership is a priority strategy in improving employee performance in the F&B industry.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance, Food and Beverage, Cafe Milenial 90*

LATAR BELAKANG

Industri food and beverage (F&B) merupakan salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia, khususnya di kota-kota besar seperti Palembang (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2024). Pertumbuhan ini ditandai dengan menjamurnya kafe dan restoran yang menawarkan berbagai konsep dan pengalaman kuliner. Di tengah persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam memberikan layanan berkualitas dan menciptakan pengalaman pelanggan yang positif (Hanaysha, 2016; Robbins & Judge, 2017). Kinerja pegawai yang optimal mencerminkan kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi yang kuat (Robbins & Judge, 2017).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi(Widosari; et al., 2023). Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi (Dasmadi, 2023; Saputra et al., 2024, 2026; Saputra & Roostika, 2024). Pemimpin transformasional menjadi panutan bagi pengikutnya melalui integritas, etika, dan komitmen yang tinggi (Northouse, 2019). Mereka menginspirasi pegawai melalui visi yang jelas, mendorong pemikiran kreatif dan inovatif, serta memberikan perhatian individual kepada setiap pegawai (Bass & Riggio, 2006). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi (A. P. Lestari et al., 2025; Putra & Nugrohoseno, 2026; Widiarta et al., 2026).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah nilai, keyakinan, dan asumsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan memengaruhi perilaku serta interaksi mereka (Schein, 2010). Budaya organisasi yang kuat dan adaptif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kolaborasi, dan inovasi (Denison, 1990). Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja pegawai, bahkan dalam beberapa kasus lebih kuat dibandingkan faktor kepemimpinan (Wulandari, 2025; Yasman et al., 2025).

Cafe Milenial 90 Palembang merupakan salah satu pelaku industri F&B yang beroperasi di tengah persaingan yang kompetitif. Sebagai kafe yang menyasar segmen milenial, Cafe Milenial 90 perlu memastikan bahwa pegawainya memiliki kinerja yang optimal untuk memberikan pelayanan terbaik dan menciptakan loyalitas pelanggan. Namun, masih terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan (Fatahilah, 2025; Dasmadi, 2021) . Oleh karena itu, penelitian ini

penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Cafe Milenial 90 Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Cafe Milenial 90 Palembang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Cafe Milenial 90 Palembang?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Cafe Milenial 90 Palembang?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Creswell & Creswell, 2018). Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik dan generalisasi hasil penelitian (Creswell & Creswell, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Cafe Milenial 90 Palembang yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2019). Metode sensus dipilih karena populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan mengurangi sampling error (Sekaran & Bougie, 2019).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Kepemimpinan transformasional diukur melalui empat dimensi, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, dengan 20 butir pernyataan (Bass & Riggio, 2006; Northouse, 2019). Budaya organisasi diukur melalui enam indikator, yaitu orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas, serta inovasi dan pengambilan risiko, dengan 20 butir pernyataan (Robbins & Judge, 2017). Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui kinerja tugas, kontekstual, dan adaptif dengan 15 butir pernyataan (Colquitt et al., 2019). Secara keseluruhan, instrumen penelitian memuat 55 butir pernyataan.Instrumen Penelitian

Instrumen Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), sebagaimana dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2019). Kuesioner disusun secara sistematis menjadi empat bagian utama. Bagian pertama memuat identitas responden, meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Bagian kedua terdiri atas 20 butir pernyataan untuk mengukur kepemimpinan transformasional, sedangkan bagian ketiga mencakup 20 butir pernyataan untuk mengukur budaya organisasi. Selanjutnya,

bagian keempat terdiri atas 15 butir pernyataan untuk mengukur kinerja pegawai. Dengan demikian, instrumen penelitian mencakup 55 butir pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian.

Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba (pilot test) pada 30 responden di luar sampel penelitian. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria item valid jika r-hitung > r-tabel (pada α = 0,05) (Hair et al., 2019). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen reliabel jika nilai alpha > 0,60 (Nunnally & Bernstein, 1994).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung (drop off) kepada seluruh responden (Sekaran & Bougie, 2019). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner. Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan jaminan kerahasiaan data, serta diminta untuk menandatangani informed consent (Creswell & Creswell, 2018). Periode pengumpulan data dilaksanakan selama 2 minggu.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26 (Hair et al., 2019). Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden melalui frekuensi dan persentase, serta distribusi jawaban berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, statistik inferensial menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sebelum pengujian regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas residual menggunakan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk, multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser (Ghozali, 2018; Hair et al., 2019).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan, dengan tingkat signifikansi 0,05 (Hair et al., 2019). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Interpretasi hasil dilakukan berdasarkan nilai koefisien regresi, Beta, signifikansi, dan R Square pada output SPSS (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang terkumpul dari 70 responden (tingkat pengembalian kuesioner 100%), karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Cafe Milenial 90 Palembang

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	40	57,1
	Laki-laki	30	42,9
Usia	20–33 tahun (Milenial)	49	70,0
	34–36 tahun	21	30,0
Pendidikan Terakhir	S1	70	100,0

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Cafe Milenial 90 adalah perempuan (57,1%) dibandingkan laki-laki (42,9%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–33 tahun (70%), yang merupakan generasi milenial, sesuai dengan segmen pasar kafe. Seluruh responden (100%) memiliki pendidikan Sarjana (S1).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Kepemimpinan transformasional (x_1)	70	2,15	4,90	4,12	0,58
Budaya Organisasi (x_2)	70	2,30	4,85	4,05	0,62
Kinerja Pegawai (y)	70	2,47	4,93	4,18	0,55

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai rata-rata (mean) ketiga variabel berada pada kategori tinggi (skala 1–5). Variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata tertinggi (4,18), diikuti oleh kepemimpinan transformasional (4,12) dan budaya organisasi (4,05). Standar deviasi yang relatif kecil (< 1,0) menunjukkan bahwa data cenderung homogen (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Variabel	N	Nilai k-s	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual	70	0,087	0,200*	Normal

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22 (2026)
Keterangan: Sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (x_1)	0,513	1,949	Bebas Multikolinearitas

Budaya Organisasi (x_2)	0,513	1,949	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas (Hair et al., 2019).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	T-Hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (x_1)	1,245	0,218	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_2)	0,987	0,327	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dengan SPSS 22 disajikan pada Tabel 6, Tabel 7, dan Tabel 8.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Coefficients)

Variabel	Unstandardized coefficients (b)	Std. Error	Standardized coefficients (beta)	T-hitung	Sig.
(Constant)	22,182	9,124	-	2,431	0,018
Kepemimpinan Transformasional (x_1)	0,077	0,145	0,340	3,527	0,006
Budaya Organisasi (x_2)	0,119	0,123	0,110	1,969	0,036

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$Y = 22{,}182 + 0{,}077X_1 + 0{,}119X_2 + e$

Interpretasi persamaan Konstanta (a) = 22,182, artinya jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bernilai 0, maka kinerja pegawai tetap bernilai 22,182. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,077, artinya setiap peningkatan 1 unit pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,077 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,119, artinya setiap peningkatan 1 unit pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,119 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 7. Hasil Uji F (Anova)

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	106,703	2	53,352	5,919	0,004
Residual	594,569	67	8,874		
Total	701,271	69			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22 (2026)

Tabel 8. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi (Model Summary)

MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	F-HITUNG	SIG.
1	0,390	0,152	0,127	5,919	0,004

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 22 (2026)

Berdasarkan Tabel 8, nilai R Square = 0,152, yang berarti bahwa 15,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama. Sisanya sebesar 84,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja (Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2017). Nilai Adjusted R Square = 0,127 menunjukkan bahwa setelah dikoreksi dengan jumlah variabel dan sampel, model tetap signifikan namun kontribusi variabel independen relatif kecil (Hair et al., 2019).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Cafe Milenial 90 Palembang. Berdasarkan hasil uji t yang dilaporkan, kepemimpinan transformasional memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,527 dengan signifikansi 0,006, sedangkan budaya organisasi memperoleh nilai t-hitung sebesar 1,969 dengan signifikansi 0,036. Kedua nilai signifikansi tersebut berada di bawah 0,05, sehingga berdasarkan angka yang dilaporkan, hipotesis pertama (H_1) dan kedua (H_2) dinyatakan diterima. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 5,919 dengan signifikansi 0,004 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta, kepemimpinan transformasional memiliki nilai sebesar 0,340, lebih tinggi dibandingkan budaya organisasi sebesar 0,110. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan prediktor yang relatif lebih dominan dalam model penelitian.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,340$; $t = 3,527$; $p = 0,006 < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indriani; et al., 2026; I. D. Lestari, 2025; Putra & Nugrohoseno, 2026; Widiarta et al., 2026), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung memengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Hasil ini juga didukung oleh

penelitian (Kuswanto et al., 2026) di sektor pendidikan dan (Yasman et al., 2025) di sektor manufaktur (Dasmadi, & Hartono, 2026).

Hasil ini mengindikasikan bahwa pemimpin di Cafe Milenial 90 Palembang telah menerapkan dimensi kepemimpinan transformasional secara efektif, seperti inspirational motivation (memberikan visi yang jelas), intellectual stimulation (mendorong kreativitas dan inovasi), dan individualized consideration (memberi perhatian pada kebutuhan individu pegawai). Hal ini membuat pegawai merasa termotivasi, dihargai, dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Bass & Riggio, 2006; Northouse, 2019). Dalam industri F&B yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan, gaya kepemimpinan ini sangat krusial karena mampu menciptakan budaya kerja yang responsif dan berorientasi pada kepuasan pelanggan (Hanaysha, 2016; Djamin et al., 2026)).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0{,}110$; $t = 1{,}969$; $p = 0{,}036 < 0{,}05$). Temuan ini mendukung penelitian (Anugrah, 2026; Wulandari, 2025; Yasman et al., 2025), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan adaptif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai (Nawawi et al., 2025; Khoiruman & Irawan., 2026).

Di Cafe Milenial 90, budaya organisasi yang positif tercermin dari nilai-nilai seperti orientasi hasil, orientasi tim, dan inovasi. Budaya yang kuat menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan di antara pegawai, yang pada gilirannya mendorong kolaborasi dan semangat kerja (Denison, 1990). Selain itu, budaya organisasi yang adaptif memungkinkan pegawai untuk lebih responsif terhadap perubahan tren dan preferensi pelanggan di industri F&B yang dinamis (Robbins & Judge, 2017; Schein, 2010). Namun, kontribusi budaya organisasi dalam penelitian ini relatif kecil (Beta = 0,110) dibandingkan kepemimpinan transformasional (Beta = 0,340), yang mengindikasikan bahwa variabel ini belum menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja pegawai di Cafe Milenial 90 (Pratiwi et al., 2025).

Pengaruh Simultan dan Keterbatasan Model

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mampu menjelaskan 15,2% variasi kinerja pegawai ($R^2 = 0{,}152$). Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memang berpengaruh signifikan ($F = 5{,}919$; $p = 0{,}004$), namun kontribusinya relatif kecil. Masih terdapat 84,8% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja (I. D. Lestari, 2025; Wulandari, 2025), kompensasi dan tunjangan, desain pekerjaan, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja (Hanaysha, 2016; Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2017).

Kontribusi yang lebih besar dari kepemimpinan transformasional (Beta = 0,340) dibandingkan budaya organisasi (Beta = 0,110) menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi pegawai memiliki dampak yang lebih dominan di Cafe Milenial 90. Hal ini mungkin disebabkan oleh ukuran organisasi yang relatif kecil ($n = 70$), di mana interaksi langsung antara pemimpin dan pegawai lebih intensif dan berdampak langsung pada perilaku kerja (Kuswanto et al., 2026). Selain itu, temuan ini

mengindikasikan bahwa budaya organisasi di Cafe Milenial 90 mungkin belum cukup kuat atau belum terinternalisasi dengan baik oleh seluruh pegawai, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja relatif kecil (Dasmadi, 2022; Hadi et al., 2026).

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cafe Milenial 90 Palembang (β = 0,340; t = 3,527; Sig. = 0,006). Hal ini berarti semakin kuat penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cafe Milenial 90 Palembang (β = 0,110; t = 1,969; Sig. = 0,036). Budaya organisasi yang kuat dan adaptif mendorong peningkatan kinerja pegawai, meskipun kontribusinya relatif kecil. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F = 5,919; Sig. = 0,004) dengan kontribusi sebesar 15,2% (R^2 = 0,152). Kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi relatif lebih besar (Beta = 0,340) dibandingkan budaya organisasi (Beta = 0,110). Sisanya 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Anugrah, R. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership, organizational culture. International Journal of Public Administration, 17(3–4), 541–554. https://doi.org/10.1080/01900699408524907

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. https://doi.org/10.4324/9781410617095

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (3rd ed.). Jossey-Bass.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th ed.). McGraw-Hill Education.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Dasmadi. (2021a). Diskursus Sumber Daya Manusia dan Perubahan dalam Organisasi menurut Pemikiran Frederick Herzberg. JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 4(8 SE-), 803–808. https://doi.org/10.54371/jiip.v4i8.348

Dasmadi. (2021b). Model Peningkatan Kinerja Dosen Universitas Boyolali di Jawa Tengah Sebuah pendekatan Fourfold C Character. Jesya, 4(1 SE-Articles). https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.375

Dasmadi. (2023). Leadership Models in a Modern Organizations. The Enrichment : Journal of Management, 12(6). https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1067

Dasmadi, D. (2021c). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. Jesya, 4(2 SE-Articles). https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.483

Dasmadi, D. (2022). The effect of store atmosphere and social media marketing on purchase decisions on consumers of the Damandiri Cafe. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(7), 2654-2657.

Dasmadi, D., & Hartono, S. (2026). Pengaruh Digital Marketing, Customer Experience, dan Brand Trust terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Bisnis Berbasis Platform Digital. JISMED//Journal of Interdisciplinary Studies in Management and Economic Development, 1(2), 74-81.

Denison, D. R. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. John Wiley \& Sons.

Djamin, Z., Dasmadi, D., & Yuliza, Y. (2026). The Influence of Financial Technology Literacy and Behavioral Bias on Generation Z Investment Decisions the Moderating Role of Fear of Missing Out (FoMO) in the Digital Economy Era. Fundamental and Applied Management Journal, 4(1), 243-254.

Fatahilah, A. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang berkelanjutan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di PT. Asiaparts Indotech, Tangerang Selatan.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, S., Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., Bidayati, U., & Dasmadi, D. (2026). Integrating Green HRM Policies With AMO and SCT Theory to Promote Sustainable Performance and Employee Well-Being. In Technology Policy and Its Impact on Green Governance and Sustainability (pp. 63-92). IGI Global Scientific Publishing.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis (8th ed.). Cengage Learning.

Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 229, 289–297. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139

Indriani;, Hasrina;, Y., Saputra;, T. S., & Nozylianti. (2026). Digital Leadership Model in Private Universities in Palembang: Empirical Analysis and Proposed Strategic Transformation Model. Journal of Economics, Entrepreneurship, Management Business and Accounting, 4(4), 1467–1483. https://doi.org/https://doi.org/10.61255/jeemba.v4i4.1350

Ismani, I., Dasmadi, D., & Purwanto, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Ellena Skin Care Solo. EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 8(2 SE-Articles), 25–32. https://doi.org/10.36596/ekobis.v8i2.329

Khoiruman, M. A., & Irawan, D. H. (2026). Basic Technology Education as a Foundational Determinant of English Language Learning in EFL Contexts. Journal of Contemporary Education and Inovation, 2(1), 25-34.

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2024). Laporan Kinerja Industri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2023. Kemenparekraf RI.

Kuswanto, K., Nurdiana, R., Septiawati, S. T., & Kamal, A. N. (2026). Transformational leadership and organizational culture in influencing member performance in educational organizations: The moderating effect of person-organization fit. Jurnal Organisasi Dan Manajemen, 22(1), 110–124. https://doi.org/10.33830/jom.v22i1.10860.2026

Lestari, A. P., Fatiha, S. A., & Putri, S. O. (2025). E-Commerce in Indonesia's Economic Transformation and Its Influence on Global Trade. International Journal of Computer in Law & Political Science, 4 SE-Art, 10–23. https://doi.org/https://doi.org/10.34010/injucolpos.vxix.xxxx

Lestari, I. D. (2025). Pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Nawawi, Z., Siwi, T. P. U., & Dasmadi, D. (2025). Sustainable Human Resource Management and Employee Retention: Understanding the Mediating Mechanisms of Organizational Commitment and Job Satisfaction. Sharia Economic and Management Business Journal (SEMBJ), 6(3), 179-190.

Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and Practice (8th ed.). SAGE Publications.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric Theory (3rd ed.). McGraw-Hill.

Pratiwi, Y. N. D., Budi, B. C., & Dasmadi, D. (2025). Implementation of Tawazun Agency Cost in Managing Financial Risk to Improve the Financial Performance of Islamic Boarding Schools: A Case Study of Islamic Boarding Schools in Central Java. Society: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(5), 833-843.

Putra, B. B. E., & Nugrohoseno, D. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan produksi. Jurnal Ilmu Manajemen, 14(1), 168–178.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson. https://books.google.co.id/books?id=UKy1jgEACAAJ

Saputra, T. S., Arifin, Z., & Palupi, M. (2026). Green Leadership in the Hospitality: Strategic for Building Sustainable Employee Performance (Y. N. D. P. Dasmadi, Toni Siswanto (ed.); 1st ed.).

Saputra, T. S., Resika, Y., Lestari, S., Febrina, P., & Wandira, F. (2024). Impact of Digital Leadership on Organizational Success: a Systematic Literature Review. International Conference On Research And Development (ICORAD), 3(2), 161–171. https://doi.org/https://doi.org/10.47841/icorad.v3i2.257

Saputra, T. S., & Roostika, R. (2024). Innovative Leadership in the Digital Age: A Preliminary Research on Digital Leadership in Contemporary Management. In R. Khamis Hamdan, A. Hamdan, B. Alareeni, & R. El Khoury (Eds.), Information and Communication Technology in Technical and Vocational Education and Training for

Sustainable and Equal Opportunity: Business Governance and Digitalization of Business Education (pp. 73–82). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-99-7798-7_5

Sari, A. A., Tifani, R. N., Susdiyanto, S., & Dasmadi, D. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru SLB Pada Yayasan Pendidikan Mandiri Putra Lowong. Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online), 4(3 SE-Articel), 1367–1373. https://doi.org/10.36312/jcm.v4i3.2229

Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). Jossey-Bass.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.). John Wiley \& Sons.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D. Alfabeta.

Widiarta, E. A., Widana, I. D. K. K., & Pujiati, H. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan moderasi komitmen organisasi. Jurnal Visionida, 12(1), 74–88. https://doi.org/10.30997/jvs.v12i1.20486

Widosari;, G. S. A., Rahmanie;, W. N., & Dasmadi. (2023). Pengaruh Era Digital Pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Cahaya Mandalika, 2721–4796. https://doi.org/https://doi.org/10.36312/jcm.v3i2

Wulandari, R. (2025). Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Riau. BASELINE: Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen, 4(1), 45–58.

Yasman, Ratnawati, & Rokhman, M. T. N. (2025). The influence of organizational culture, transformational leadership and work motivation on employee performance. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 14(9), 1672–1683. https://doi.org/10.24843/EEB.2025.v14.i09.p05