

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze and describe how to improve innovative work behavior through knowledge sharing behavior as an intervening variable in human resources in manufacturing companies. This research is a quantitative research with explanatory and descriptive research types. Using the survey instrument a total of 100 respondents filled out a questionnaire that was distributed among the IKM food sector employees in Kudus Regency. The data collected were analyzed using smartPLS application software with structural equation modeling as well as factor analysis and path analysis to test hypotheses and to assess the mediating effect of the variables. The results showed that innovative work behavior was significantly influenced by transformational leadership, but not significantly influenced by transactional leadership. Based on the results of the intervening test, the variable knowledge sharing behavior mediates the relationship between transformational leadership and innovative behavior, but is unable to partially mediate between transactional leadership and innovative behavior. It is hoped that the research results presented in detail can illustrate real examples of the application of the main concepts of transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing behavior and innovative work behavior based on goals.

**Keywords:** transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing behavior, innovative behavior.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui *knowledge sharing behavior* sebagai variable intervening pada SDM di perusahaan manufaktur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory dan deskriptif. Menggunakan instrumen survei total 100 responden telah mengisi kuesioner yang didistribusikan di antara karyawan IKM Bidang makanan di Kabupaten Kudus. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan software aplikasi smartPLS dengan model persamaan struktural serta analisis faktor dan analisis jalur untuk menguji hipotesis dan untuk menilai efek mediasi dari variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional secara signifikan, namun tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transaksional. Berdasarkan hasil uji intervening, variabel *knowledge sharing behavior* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif, namun tidak mampu memediasi secara parsial antara kepemimpinan transaksional terhadap perilaku inovatif. Diharapkan bahwa hasil penelitian yang disajikan secara rinci dapat menggambarkan contoh nyata penerapan konsep utama dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, *knowledge sharing behavior* dan perilaku kerja inovatif berdasarkan tujuan.

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, *knowledge sharing behavior*, perilaku inovatif.

## INTISARI

Penelitian ini membahas upaya peningkatan perilaku kerja inovatif melalui *knowledge sharing behavior* sebagai variabel intervening pada SDM di IKM. SDM mempunyai peran yang sangat penting dan menjadi modal bagi organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dinilai dari kreativitas yang tinggi. Kreativitas karyawan merupakan salah satu kontribusi paling penting yang dapat dilakukan untuk memajukan sebuah organisasi.

Perilaku inovatif dinyatakan berhubungan positif dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi kreativitas dan inovasi. Perilaku inovatif dinyatakan berhubungan positif dengan gaya kepemimpinan transformasional (Groselj *et al.*, 2020).

Kepemimpinan transaksional juga dinyatakan berpengaruh terhadap perilaku inovasi. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi kebutuhan bawahannya dan mencoba untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan penghargaan ketika tingkat kinerja yang diinginkan tercapai (Faraz *et al.*, 2018).

Terlepas dari temuan penelitian yang mendukung peran positif yang dimiliki pemimpin dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif, terdapat ketidakkonsistenan hasil empiris pada hubungan antara kepemimpinan dan keinovatifan (Groselj *et al.*, 2020). Hasil berbeda dilaporkan oleh Rizki, Parashakti, dan Saragih (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Alheet *et al.* (2020) melaporkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berhubungan dengan perilaku inovatif. Sedangkan Masood dan Afsar (2017) melaporkan bahwa adanya hubungan negatif antara kepemimpinan transaksional dengan perilaku inovatif.

Hasil hubungan yang tidak konsisten antara kepemimpinan dan perilaku inovatif terjadi karena penelitian yang dilakukan pada budaya yang berbeda akan menyebabkan perilaku yang berbeda dan memodulasi hubungan antara kepemimpinan dan perilaku berbagi pengetahuan karyawan (Edú-Valsania,

Mariano dan Molero, 2016). Kesenjangan hasil penelitian terkait kepemimpinan dan perilaku inovatif membutuhkan pemahaman yang lebih baik tentang proses mediasi dan moderasi diantara kedua hubungan tersebut (Wang *et al.*, 2019).

Penelitian ini menggunakan variabel *knowledge sharing* behavior sebagai variabel yang dikaji perannya sebagai mediator hubungan antara kepemimpinan dengan perilaku inovatif. Hal ini didasarkan hasil penelitian bahwa perilaku inovatif juga dinyatakan dipengaruhi oleh *knowledge sharing behavior* (Asurakkody dan Kim, 2020; Li-Ying, Paunova, dan Egerod, 2016). Kepemimpinan dan *knowledge sharing behavior* telah diakui secara luas sebagai sumber utama bagi perusahaan untuk mendorong kemampuan inovasi dan mencapai efektivitas organisasi, kelangsungan hidup dan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Choi *et al.*, 2016; Le dan Lei, 2017; Ritala *et al.*, 2018).

*Knowledge sharing behavior* telah digunakan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif untuk mengatasi kesenjangan teoritis dan empiris dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif (Choi *et al.*, 2016; Jia *et al.*, 2018). Kajian tersebut belum banyak dikaji pada penelitian sebelumnya (Choi *et al.*, 2016; Le dan Lei, 2017; Jia *et al.*, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada Industri Kecil Menengah (IKM) makanan Kudus.

Jumlah UMKM di provinsi Jawa Tengah terus meningkat dari tahun 2008 sampai tahun 2019. Semakin banyak jumlah usaha yang berkembang maka menimbulkan semakin banyaknya persaingan antar pelaku usaha. Berbagai unit usaha dikembangkan di Jawa Tengah. Kudus merupakan salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang banyak berkembang berbagai jenis usaha dalam skala mikro kecil maupun menengah. Industri kecil dan menengah yang berkembang di Kudus Industri makanan dan minuman menempati urutan ketiga yang terdiri dari 15 unit usaha dengan tenaga kerja sebanyak 2.046. Kepala Dinas Perdagangan Kudus menyatakan bahwa IKM Kudus telah mampu bersaing tidak hanya dalam lingkup nasional namun juga dalam lingkup skala internasional. Namun, inovasi yang dilakukan masih kurang (Mustofa, 2014). Inovasi dan kreativitas sangat menentukan daya saing pasar. Wakil Bupati Kudus dalam Workshop yang

dilakukan pada tahun 2018 memberi arahan kepada IKM untuk mengembangkan inovasi dan kreativitas guna mendukung daya saing pasar (Gozali, 2018). Pada industri makanan, Kudus terkenal dengan oleh-oleh jenang Kudus. Pada masa pandemi saat ini, terjadi pergeseran perilaku konsumen dimana konsumen banyak memanfaatkan pembelian secara daring. Pada industri makanan, maka diperlukan kreativitas dan inovasi dari IKM untuk melakukan diversifikasi produk yang memiliki jangkauan hantar yang lebih luas dan mempunyai daya tahan yang lama (Herlambang, 2020). Artinya bahwa inovasi sangat diperlukan dan penting bagi keberlangsungan hidup industri IKM terutama pada industri makanan di Kudus.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitiannya yaitu explanatory dan deskriptif. Berkaitan dengan penelitian ini, populasi yang terpilih yaitu seluruh tenaga kerja di IKM Bidang makanan di Kabupaten Kudus Sementara untuk teknik pengambilan sampel yang ditetapkan menggunakan teknik non random sampling dengan metode purposive sampling. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner dan berhasil diperoleh sebanyak 100 data. Sementara untuk teknik analisis data menggunakan software aplikasi smartPLS versi 3.2.8 dengan model persamaan struktural serta analisis faktor dan analisis jalur untuk menguji hipotesis dan untuk menilai efek mediasi dari variabel *knowledge sharing behavior*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* dan menunjukkan arah hubungan yang positif. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional justru tidak menunjukkan pengaruh terhadap *knowledge sharing behavior*. Begitu pula dengan variabel kepemimpinan transaksional yang menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap perilaku inovatif, dan variabel kepemimpinan transformasional yang juga menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap perilaku inovatif .

Lebih lanjut pada hasil uji intervening menunjukkan bahwa *knowledge sharing behavior* sebagai mediator tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan perilaku inovatif, namun mampu memediasi secara parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif. Sehingga apabila seluruh variabel diimplementasikan dengan baik, maka perilaku inovatif dapat ditingkatkan menjadi lebih baik.