

**THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATION
CAPABILITY**

(Studi Kasus UMKM Kampung Batik Kota Semarang)

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Alfiaturrochmaniah

30401700024

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATION CAPABILITY (Studi Kasus UMKM Kampung Batik Kota Semarang)

Disusun Oleh:

Alfiaturrochmaniah

30401700024

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan

sidang panitia ujian penelitian untuk Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 25 Oktober 2021

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Dr. H. Ardian Adhiatma., SE., MM
NIK. 210499042

**THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATION
CAPABILITY (Studi Kasus UMKM Kampung Batik Kota Semarang)**

Disusun

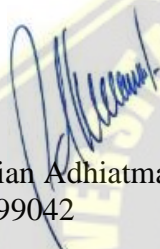
Oleh: Alfiaturrochmaniah


NIM: 30401700024

Telah dipertahankan di depan penguji Pada Tanggal 10 November 2021


Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Penguji I


Dr. H. Ardian Adhiatma., SE., MM
NIK. 210499042

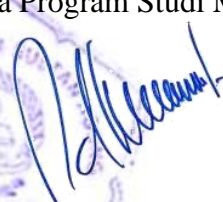

Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM
NIK.210485009

Penguji II


Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK. 210492030

Skripsi telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Semarang, 11 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK: 210499042

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alfiaturrochmaniah
NIM : 30401700024
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATION CAPABILITY”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 11 November 2021

Pembimbing,

Yang memberi pernyataan



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK: 210499042

alfiaturrochmaniah
NIM : 30401700024

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Alfiaturrochmaniah
NIM	:	30401700024
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Alamat Asal	:	Dsn. Longong Rt 03/05, Ds. JUbela, Kecamatan Sumowono, Kabupaten Semarang
No. HP / Email	:	089637226445/ Alfiatur61@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATION CAPABILITY (Studi Kasus di UMKM Kampung Batik Kota Semarang)”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Yang menyatakan,

Semarang, 11 November 2021



Alfiaturrochmaniah
30401700024

*Coret yang tidak perlu

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Alfiaturrochmaniah
NIM	:	30401700024
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Alamat Asal	:	Dsn. Longong Rt 03/05, Ds. JUbela, Kecamatan Sumowono, Kabupaten Semarang
No. HP / Email	:	089637226445/ Alfiatur61@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATION CAPABILITY (Studi Kasus di UMKM Kampung Batik Kota Semarang)”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 11 November 2021
Yang menyatakan,



Alfiaturrochmaniah
30401700024

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variable manajemen pengetahuan terhadap gaya tranformasional dan kapabilitas inovasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa penyebaran kuisisioner sebanyak 250 responden karyawan UMKM di Kampung Batik Kota Semarang. Bagian dari responden terdiri dari karyawan-karyawan UMKM Kampung Batik Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Pengujian penelitian ini menggunakan partial least square untuk mengetahui pengaruh variable manajemen pengetahuan terhadap gaya tranformasional dan kapabilitas inovasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Transformation leadership*, *Transformation leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *innovation capability*, *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*. Dalam penelitian ini dari 3 variabel menunjukkan bahwa pentingnya manajemen pengetahuan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan inovasi dalam suatu bisnis untuk kemajuan usaha bisnis.

Kata kunci: *Knowledge management, Transformation leadership, Innovation Capability*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of knowledge management variable on transformational style and innovation capability. The data used in this study is primary data in the form of distributing questionnaires as many as 250 respondents of UMKM employees in batik Village, Semarang city. Part of the respondents consisted of employees of UMKM in Semarang city. The sampling technique used in this research is purposive sampling. The test of this study uses partial least square to determine the effect of knowledge management variable on transformational leadership and innovation capability. The results of this study indicate that knowledge management has a positive and significant effect on transformation leadership has a positive and insignificant effect on innovation capability, knowledge management has a positive and significant effect on innovation capability. In this study of the three variable indicate that the importance of knowledge management to improve transformation leadership and innovation progress of business ventures.

Keywords: *Knowledge management, Transformation leadership, Innovation Capability*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Semakin kau peduli bagaimana dirimu terlihat di hadapan Allah, semakin kau tak peduli bagaimana kau dihadapan manusia

No matter who you are, where you're from, your skin colour, gender identity, speak yourself- Kim Namjoon (UNISCEF)

PERSEMBAHAN

Teruntuk keluargaku tercinta, Ayah Ibu dan adikku, semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas izin, rahmat dan hidayah-Nya penyusun skripsi yang berjudul **“THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATION CAPABILITY”** dapat terselesaikan.

Penulisan Usulan Penelitian Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Program Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari, berhasilnya penyusunan Usulan Penelitian Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai belah pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, saran, serta doa kepada penulis dalam menghadapi setiap tantangan. Sehingga, pada kesempatan kali ini penulis menghaturkan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa., SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma., SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang;

3. Seluruh Dosen dan Staff serta Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) atas kerja sama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unissula Semarang;
4. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma., SE., MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga, dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini;
5. Kedua orangtua Ayahanda Bisri dan Ibunda Rohanah yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi dan memberikan kasih sayang yang tulus sehingga, penulis bersemangat dalam menyelesaikan proposal ini;
6. Keluarga besar yang sudah mensupport sehingga bisa penulis bisa sampai sejauh ini;
7. Siti Maryatun, teman diskusi dimanapun dan disaat apapun;
8. Teman-temanku dan sahabatku yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada peneliti;
9. BTS (Bangtan Seonyondan) Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook yang selalu dapat membangkitkan semangat, memberi motivasi, serta pelajaran, yang selalu memberikan canda tawa dan kebahagiaan bagi penulis

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik maupun saran yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian pra skripsi ini

dan menghasilkan karya yang lebih baik. Penulis harap semoga pra skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, 25 Oktober 2021

Peneliti,



Alfiaturrochmaniah



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAKSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRACT.....	viii
i	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1. Landasan Teori	16
2.1.1. Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)	16

2.1.2. Transformasi Leadership.....	22
2.1.3. Innovation Capability.....	26
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	30
2.2.1. Hubungan Variabel Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) dan Kepemimpinan Transformasional (Transformation Leadership).....	30
2.2.2. Hubungan Variabel Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformation Leadership</i>) dan Kapabilitas inovasi (<i>innovation Capability</i>)	32
2.2.3. Hubungan Variabel Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>) dan Kapabilitas inovasi (<i>innovation Capability</i>)	33
2.3. Model Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Jenis Penelitian	36
3.2. Sumber Data	37
3.3. Metode Pengumpulan Data	38
3.4. Populasi dan Sampel.....	40
3.5. Definisi Operasional dan Indikator.....	43
3.6. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Gambaran Umum Responden	50
4.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	52

4.3. Analisis Data	56
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V PENUTUP	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran.....	73
5.3. Keterbatasan Penelitian	74
5.4. Agenda Penelitian Mendatang	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

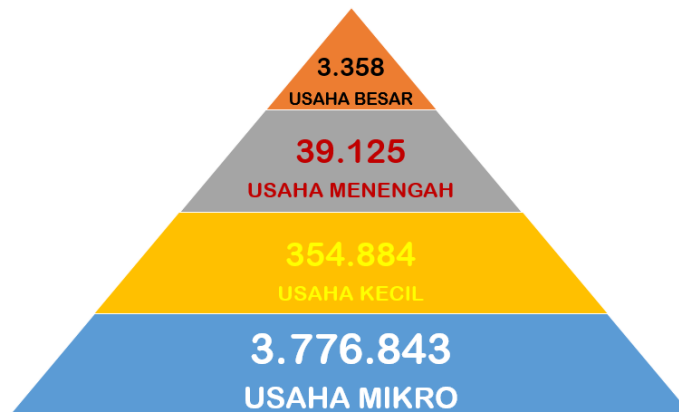
Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan salah satu alternatif lapangan kerja baru. Pada era Globalisasi ini, menarik kesempatan untuk setiap orang menjadi *entrepreneur*. Sebagai salah satu pemeran dalam grafik perekonomian secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tingkat persentase gejala perekonomian nasional. Lapangan kerjapun akan dapat mengatasi kemiskinan yang didominasi keluhan susah mendapatkan pekerjaan (M.Krisyanti, 2012). Adapun dampak UMKM ini akan menjadi salah satu faktor pengentasan kemiskinan.

Pada saat banyak perusahaan-perusahaan yang mengalami pengunduran bahkan gulung tikar, masih terdapat beberapa jenis unit usaha yang masih bertahan dalam krisis tersebut. Yang masih dapat bertahan sampai saat ini seperti Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Perhatian kepada kepada UMKM memberikan makna tersendiri pada pertumbuhan ekonomi dan menekan kemiskinan (Andrianto Budi P, 2010). Bahkan pertumbuhan dan modernisasi sector UMKM sering diartikan sebagai salah satu indicator keberhasilan pembangunan, khususnya bagi Negara-negara yang memiliki income perkapita yang masih rendah.

Usaha mikro kecil menengah menjadi indicator keberhasilan menurut UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah karena

asset yang diperoleh kurang lebih Rp 50 juta diluar tanah dan bangunan dan omset mencapai kurang lebih Rp 300 juta / tahun. Hartadi A. Sarwono selaku Direktur Utama Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia mengungkapkan bahwa pada tahun 2015, UMKM berhasil memiliki tingkat penyerapan tenaga kerja sekitar 97% dari seluruh tenaga kerja nasional (LPPI, BI, 2015). Kondisi tersebut menyebabkan pemerintah terus berusaha untuk menambah jumlah UMKM yang ada di Indonesia. Peningkatan lapangan kerja di era ekonomi digital khususnya industry 4.0 tentu butuh kemampuan dalam berinovasi, dan manajemen usaha yang baik. Berdasarkan data dari BPS Jawa Tengah, pertumbuhan ekonomi Jawa Tengah di akhir Tahun 2020 terkontaksi 5,32% atau minus 5,32% (Badan Pusat Statistika, 2020). Hal ini diharapkan dari segi inovasi, kepemimpinan, dan pengetahuan terkait manajemen bisnis dapat diterapkan dalam berbagai UMKM di Jawa Tengah.

Sebagai salah satu provinsi di Indonesia, Jawa Tengah memiliki jumlah penduduk kurang lebih 33,75 juta jiwa dan memiliki jumlah UMKM yang cukup banyak yaitu 4.174.210 unit. Tentunya hal ini menuntut provinsi Jawa Tengah untuk lebih memperhatikan dan berupaya mengelola usaha kecil menengah agar dapat memberikan pengaruh positif bagi perekonomian nasional dan daerah serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Keseriusan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2012 yang mengatur tentang pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah. Berikut jumlah UMKM di Jawa Tengah berdasarkan data BPS 2018:



Gambar 1.1

Jumlah UMKM di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

Dilihat dari gambar diatas, jumlah UMKM di Jawa Tengah sebanyak 4.174.210 unit, dimana jumlah usaha mikro terbanyak adalah 3.776.843 unit (90,48%), usaha kecil 354.884 unit (8,5%), usaha menengah 39.125 unit (0,94%), dan Perusahaan besar 3.358 unit (0,08%). Dari jumlah tersebut, tahun 2020 Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah membina 167.458 UMKM.

Tahun 2021 saat ini, Gubernur Jawa Tengah mendorong pada pelaku UMKM untuk terus berinovasi dengan kemampuan teknologi guna pengembangan UMKM Batik Jawa tengah supaya dapat berpengaruh baik kepada perekonomian Negara. Sejak maret 2020 sampai saat ini pandemi global Covid-19 menyebabkan penyusutan terbesar dalam beberapa decade terakhir yang akan membuat ekonomi global mengalami penyusutan 3% tahun ini menurut Dana Moneter Internasional (IMF). IMF menyebutkan penurunan ekonomi seperti demikian sebagai yang terburuk sejak depresi besar (Resesi berkepanjangan) pada 1930-an. Mereka menyatakan pandemi ini telah mendorong dunia ke dalam “krisis yang belum pernah ada sebelumnya”. IMF

juga menambahkan wabah berkepanjangan akan menguji kemampuan negara-negara di dunia dan bank sentral dalam mengendalikan krisis (Rosyada, 2020).

Wabah covid-19 dapat mengubah tatanan ekonomi dunia yang ditandai dengan berubahnya peta perdagangan dunia, akibat macetnya UMKM di berbagai bidang usaha. Kinerja perdagangan global dipastikan akan terganggu akibat lambatnya perbaikan kinerja manufaktur, khususnya di China hingga menjelang semester pertama tahun ini. Ditambah dengan jalur distribusi logistic yang juga terganggu, dampak negative mau tak mau akan menerpa ekonomi Indonesia dalam beberapa waktu ke depan.

Eksistensi yang begitu sangat penting dalam laju perekonomian Indonesia, UMKM batik tentunya membutuhkan perhatian khusus. Latar belakang pengetahuan yang saling berbeda antar entrepreneur membuat mereka harus saling menjaga dan berbagi pengetahuan. *Knowledge Management* atau manajemen pengetahuan dalam hal ini dapat diterapkan guna meningkatkan kualitas penguasaan pengetahuan. Dalam manajemen itu sendiri perlu adanya komunikasi baik dengan saling berbagi pengetahuan yang biasa disebut *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan (Heri Siswanto, Elin Herlina, Nurdiana Mulyatini, 2019).

Knowledge sharing merupakan aktivitas saling berbagi pengetahuan yang dimiliki oleh setiap orang dalam suatu tim UMKM. Dengan system ini diharapkan dapat mengantarkan suatu usaha mikro kecil menengah dapat berkembang. Selain itu, struktur organisasi UMKM batik sederhana, bersifat tidak berkembang, dan tidak kompleks maka perlu adanya manajemen

pengetahuan yang akan memfasilitasi perubahan inisiatif diantara anggota organisasi karena integritas fungsional dapat mudah tercapai. Menjadi sebuah bagian dari manajemen suatu aktivitas saling berbagi pengetahuan ini, maka dalam *knowledge management* perlu adanya srtuktur organisasi yang baik dan efektif (Javadi, et al, 2012).

Lembaga Moody's Investor Service memprediksi pertumbuhan ekonomi Indonesia di tahun 2020 melambat di angka 4,8% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Nilai ini di bawah pertumbuhan tahun 2019 yang berada di angka 5,02%. Perlambatan ekonomi ini diperkirakan akan berlanjut di tahun ini yaitu tahun 2021. Moody's Investor Service memprediksi perekonomian Indonesia tumbuh 4,9% saja.

Peran UMKM sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Indonesia tahun 2018 menunjukkan bahwa jumlah unit usaha UMKM 99,9% dari total unit usaha atau 62,9% juta unit. Daya serap UMKM 96,99% dari total penyerapan tenaga kerja, 89% diantaranya ada pada sector mikro, dan dapat menyumbang 62,58% terhadap produk domestic bruto (Rosyada, 2020).

Salah satu sector yang cukup berpotensi dan berkembang dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia khususnya Jawa Tengah adalah UMKM Batik. Menurut *United Nation Education, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)* batik merupakan warisan budaya jadi ditetapkan sebagai produk warisan kemanusiaan untuk budaya lisan dan nonbedawi (*Masterpieces of the oral and the Intangible heritage of Humanity*) pada tanggal 2 Oktober 2009

(Apriliana, 2019). Berbagai macam jenis batik yang diproduksi oleh UMKM yang ada di Jawa Tengah, salah satunya yang ada di kampung Batik Kota Semarang. Di Kampung Batik Semarang menampilkan usaha UMKM batik dengan menyajikan batik semarangan. Motif dari batik tersebut terinspirasi dari *icon-icon* yang ada di Kota Semarang seperti Lawang Sewu, Masjid Layur, Tugu Muda, dan Asam Arang.

Data jumlah UMKM Batik Semarangan berdasarkan jenis produksi di Jawa Tengah meliputi usaha batik cap yang berjumlah dua unit, sedangkan jenis batik lainnya seperti batik tulis berjumlah 16 unit, dan batik warna alam berjumlah 3 unit. Usaha yang memproduksi beberapa jenis batik seperti batik cap, batik tulis, sekaligus batik warna alam berjumlah 96 unit. Data tersebut diperoleh dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Tahun 2020. Hal itu dapat diketahui bahwa pemilik UMKM masih memiliki daya minat yang besar untuk memproduksi batik tulis yang membutuhkan ketelitian dan inovasi yang baik dibandingkan batik cap yang terpacu beberapa jenis batik saja sesuai alat untuk mengecap. UMKM batik tersebut di Kota Semarang terdapat kampung yang khusus menyajikan batik sebagai symbol daerah kampungnya. Kampung tersebut berlokasi di Bubakan, Rejomulyo, Kota Semarang. Di kampung Bubakan merupakan kampung perkumpulan para pemilik usaha batik yang memproduksi dan menjual berbagai macam jenis batik dengan varian motif.

Sebutan kampung batik untuk kampung Bubakan terdapat 12 unit usaha UMKM yang memproduksi dan menjual berbagai jenis batik. Berikut tabel jumlah pemilik usaha batik semarangan di Kampung Batik Semarang:

Tabel 1.1
Jumlah Pemilik Usaha Batik Semarangan di Kampung Batik Semarang

No.	Nama Pemilik	Merek	Jumlah karyawan
1.	Bpk. Hasta	Batik Mutiara Hasta	23 orang
2.	Ibu Woro	Batik Woro	9 orang
3.	Bpk. Marheno Jayanto	Zie Batik Semarang	16 orang
4.	Ibu Tuti Harjanto	De' Yul Batik	23 orang
5.	Ibu Kinanthi	Kinanthi Wastra Batik	53 orang
6.	Ibu Adelia	Batik Adelia Galeri	17 orang
7.	Bpk. Pasha	Batik Pasha	29 orang
8.	Bpk. Ngesti Pandhawa	Batik Ngesti Pandhawa	14 orang
9.	Bpk. Sumarsono	Batik Dewi Arum Semarang	16 orang
10.	Ibu Wiwin Masi L.	Batik Wasista	14 orang
11.	Ibu Salma	Batik Salma	17 Orang
12.	Ibu Cattieya Adi	Batik Blekok	9 orang
13.	Ibu Rini sari H.	Batik Rini	10 orang

Sumber: Ketua RW 02 Kampung Batik Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa pemilik UMKM Batik berjumlah 12 unit usaha. Dari berbagai pemilik memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda sesuai kapasitas karyawan yang dibutuhkan dalam pengelolaan UMKM batik tersebut. Dari berbagai merk tersebut, para

pemilik memproduksi beberapa jenis batik seperti jenis batik cap, batik tulis, dan batik warna alam.

Pandemi Covid-19 bukan hanya sekedar bencana kesehatan, berasal dari virus corona yang menimbulkan kekacauan di sector ekonomi. Tidak hanya industry besar, pandemic virus corona telah membuat pelaku UMKM di Kampung Batik Semarang mengalami kemacetan pendapatan. Unit usaha mikro kecil menengah (UMKM) menjadi salah satu sector yang terdampak cukup hebat akibat pandemi covid-19 di Indonesia. Menteri koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah (Menkop UKM) RI Teten Masduki menyebutkan bahwa hal ini disebabkan karena usaha UMKM bersifat harian dan banyak mengandalkan interaksi langsung, sehingga adanya pembatasan PSBB dan social distancing tentu saja membuat permintaan turun drastic (Rosyada, 2020). Adapun usaha Pemerintah dalam memberdayakan UMKM baik UMKM Batik, kuliner, dan lainnya agar menjadi usaha yang tangguh dan mandiri yaitu dengan memastikan bahwa UMKM mendapat pemihakan, kepastian, kesempatan, perlindungan, dan dukungan berusaha seluas mungkin.

Berdasarkan kenaikan penyerapan tenaga kerja selama sepuluh tahun terakhir sangat fluktuatif, tertinggi tahun 2013 yaitu sebesar 39,02%. Dengan rata-rata kenaikan selama sepuluh tahun terakhir yaitu 11,52%. Sedangkan dilihat dari omset penjualan selama penelitian ini tertinggi pada tahun 2011 sebesar 38,35%. Maka terdapat kenaikan rata-rata pertahunnya yaitu 16,16%. Penyerahan tenaga kerja dapat dikatakan seimbang dengan jumlah usaha mikro kecil menengah (UMKM). Oleh karena itu perlu adanya penguatan terkait

inovasi-inovasi untuk mengikuti perkembangan zaman supaya kenaikan penjualan dan penyerapan tenaga kerja semakin membaik.

Fenomena dalam dunia UMKM Batik Kampung Batik Kota Semarang di masa pandemi yang perlu perhatian khusus yaitu daya saing yang masih cukup rendah jika dibandingkan dengan usaha batik di luar Kota Semarang yang menjadi factor kelangsungan berjalannya bisnis tersebut. Kendala lainnya juga terdapat masalah tenaga kerja, yang mana tenaga kerja perlu diketahui keahlian dan bimbingan tepat supaya mendukung kesuksesan UMKM Batik untuk bertahan di masa pandemic. Sumber daya manusia yang kurang kompeten membuat UMKM Batik Semarang di kampung batik terkendala kemajuannya jika dibandingkan dengan UMKM Batik diluar Kota Semarang. Berdasarkan penelitian Endah Dewi Apriliana (2019) menyatakan bahwa kendala UMKM Batik terdapat pada pelaksanaan tujuan menjalankan UMKM, tenaga kerja, dan daya saing. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis PAM menunjukkan nilai *Domestic Cost Ratio (DRC)* mendekati angka 1 yaitu sebesar 0,7262 yang artinya UMKM Batik Semarang memiliki daya saing komparatif yang kurang baik, dan nilai *Private Cost Ratio (PCR)* mendekati 1 yaitu sebesar 0,6518 yang artinya UMKM Batik Semarang memiliki daya saing kompetitif yang kurang baik.

Kemampuan dalam berinovasi akan tercipta ketika *knowledge management* tercipta dengan baik dengan saling kerjasama terkait memberi dan menerima pengetahuan antar pelaku dalam suatu UMKM. Dengan ide-ide kreatif dalam berinovasi akan menciptakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk

mengembangkan kreatifitas masing-masing pekerja. Oleh karena itu, indicator-indikator kapabilitas inovasi perlu di terapkan untuk mengukur seberapa berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan *transformation leadership*. Maka dapat dikatakan hubungan antara *Knowladge Management* akan mempengaruhi *transformation leadership* dan *Inovation capability* (Asegaft, 2016).

Knowledge management merupakan pengelolaan sumber daya untuk dapat menangkap, menyimpan, menyebarluaskan dan menggunakan pengetahuan- pengetahuan yang dimiliki organisasi atau bidang usaha untuk menjadikan organisasi atau bidang usaha lebih baik seiring waktu (Yawmillisa, 2017). Pada UMKM batik semarangan terhadap kendala pengetahuan yang kalah saing dengan daerah lain seperti batik pekalongan, batik solo, dan lainnya. Hal ini menunjukkan kelemahan pada kemampuan menangkap pengetahuan dari pelaku usaha diluar daerah. Menurut Nonaka (1991) dalam penelitian (Wahid, 2021) menyatakan *knowledge management* merupakan asset yang digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Knowledge management* dalam pelaksanaannya akan menciptakan informasi baru sebagai hasil dari usaha menemukan, memilih, mengorganisasikan, menyarikan, menyajikan, dan menganalisis data yang diperoleh dari berbagai aspek. Adapun indicator-indikator yang perlu digunakan dalam penciptaan *knowledge management* dalam UMKM Batik di Kampung Batik Kota Semarang yaitu identifikasi pengetahuan, penciptaan pengetahuan, berbagi pengetahuan, dan penggunaan pengetahuan (Wahid, 2021, p. 25). Dengan indicator tersebut diharapkan dapat

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *transformation leadership* dan *innovation capability*.

Transformation leadership dalam UMKM batik dapat dilihat adanya kendala tenaga kerja yang kurang kompeten. Hal itu dapat diduga karena ketidakharmonisan hubungan antara pemilik UMKM dengan pekerja. Dalam *transformation leadership* dijelaskan bahwa perlu adanya karisma untuk dapat di hormati dan dihargai oleh para pekerja. Memotivasi pekerja sesuai tujuan dengan tujuan yang ditentukan, serta mendorong pekerja sesuai tingkat intelektual masing-masing pekerja dalam mencapai tujuan usaha UMKM batik milik pelaku usaha (Siswadhi, 2020). Jadi *transformation leadership* berfungsi dalam tanggungjawab atas menginformasikan personil tujuan, mengarahkan orang-orang dari pemikiran individu menjadi pemikiran yang sifatnya kelompok, dan memotivasi pekerja untuk melakukan upaya kepentingan public. Hal itu dapat dilaksanakan dengan menggunakan indikator seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Siswadhi, 2020, p. 122). *Transformation leadership* dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ganguli *et al.*, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability* (Ganguli, Talukbar, dan Chatterjee, 2019). Hasil hubungan tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Miyv fayzhall dkk, yang menyatakan bahwa hubungan *transformation leadership* terhadap *innovation capability* ialah berpengaruh positif dan signifikan (Miyv Fayzhall, Masduki Asbari, Agus Purwanto, dkk, 2020). Pada penelitian UMKM Batik di Kampung Batik Kota

Semarang diharapkan juga berpengaruh positif dan signifikan sehingga kendala yang ada dapat dikembangkan menjadi kemudahan dalam menjalankan usaha mikro kecil menengah.

Innovation capability dalam UMKM berperan penting sebagai penentu berkembangnya UMKM yang menjaga keunggulan kompetitif dan melindungi segala strategi dalam pengembangan bisnis. *Innovation capability* merupakan asset berharga dalam suatu perusahaan yang menjadi jadi diri dari suatu organisasi atau bidang UMKM. Penelitian sebelumnya oleh Rajapathirana (2017) dalam analisisnya, *Innovation capability* memberikan UMKM kesempatan untuk memperkenalkan produk baru yang mana didalamnya terdapat system baru supaya dapat melanjutkan kelangsungan kompetisi yang sedang berlangsung, artinya kapabilitas inovasi terwujud dengan dari kombinasi asset dan sumber daya (Rajapathirana, 2017). Adapun indicator yang perlu digunakan untuk meningkatkan inovasi, berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Megawati dan Farida L. (2018) yaitu penemuan (invensi), pengembangan (ekstensi), penggandaan (duplikasi), dan juga sintesis.

Oleh karena itu, pengaruh *knowledge management* pada UMKM Batik perlu di ukur dengan indicator-indikator yang dimiliki oleh variable *transformational leadership* dan variable *innovation capability*. UMKM menjadi salah satu faktor perkembangan dan pertumbuhan ekspor non migas serta sebagai industry pendukung yang membuat komponen-komponen untuk industry besar lewat keterkaitan produksi (tambunan, 2001). Peranan tersebut dapat dikatakan sangat penting dan diperlukan bimbingan untuk lebih optimal

dalam membantu perekonomian Negara. Seperti yang dikatakan Eva Noor sebagai salah satu pengusaha UMKM batik bahwa pelaku UMKM Batik butuh sentuhan ahli teknologi dan pemasaran.

Kesenjangan penelitian yang berasal dari penelitian terdahulu membahas *knowledge Management*, *transformation leadership*, dan *innovation capability*. *Knowledge management* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *innovation capability* menurut penelitian Miyv Fayzhal, Masduki Asbari, serta Agus Purwanto dkk (Miyv Fayzhall, Masduki Asbari, Agus Purwanto, dkk, 2020). Sedangkan penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan seperti yang dilakukan oleh Raden Ayu Yawmillisia (2017) dan penelitian yang dilakukan Wahid (2021), bahwa hubungan *knowledge management* dan *leadership* cukup kuat artinya berpengaruh positif dan signifikan. Namun terdapat *research gap* yang terjadi terhadap hubungan *knowledge management* dan *innovation Capability*. Penelitian yang dilakukan Miyv Fayzhall, dkk (2020) menunjukkan bahwa *transformation leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*.

Karena penjelasan latar belakang diatas, Peneliti menarik dalam penelitian terkait pengaruh *Knowladge Management* terhadap *Inovation capability dan transformation leadership* pada UMKM batik semarangan, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, dijelaskan beberapa alasan mengapa penelitian ini dilakukan. Penelitian ini berusaha mengkaji variabel *Knowledge Management* terhadap *Innovation capability*, dan *transformation leadership*. Dari uraian diatas maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *transformation leadership* pada UMKM Batik di kampung batik Kota Semarang?
2. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap *innovation capability* pada UMKM Batik di kampung batik Kota Semarang?
3. Apakah *transformation leadership* berpengaruh terhadap *innovation capability* pada UMKM Batik di kampung batik Kota Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap *transformation leadership* pada UMKM Batik di Kampung Batik Kota Semarang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap *Innovation capability* pada UMKM Batik di Kampung Batik Kota Semarang

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transformation leadership* terhadap *innovation capability* pada UMKM Batik di Kampung Batik Kota Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *knowledge management*, *innovation capability*, serta *transformation leadership* terhadap UMKM kampung Batik di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi masukan sekaligus informasi kepada para pengambil kebijakan makro ekonomi, akademisi serta pengamat dunia UMKM yang berkaitan dengan pertumbuhan. Dan juga mampu menjadi rekomendasi serta bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja pelaku UMKM dengan mengaplikasikan konsep *knowledge management*, *innovation capability*, serta *transformation leadership* terhadap UMKM Kampung Batik di Jawa Tengah. Selain itu untuk penulis dapat memahami dan mengaplikasikan ilmu yang didapatkan dan turut memperkaya khasanah penelitian yang ada.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menjelaskan terkait variabel-variabel penelitian berupa manajemen pengetahuan (*knowledge management*), transformasional kepemimpinan (*transformation leadership*), dan kapabilitas inovasi (*innovation capability*) dalam UMKM Batik di Provinsi Jawa Tengah. Dalam masing-masing variabel terdapat indikator, kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empiric penelitian.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)

Manajemen pengetahuan atau biasa disebut *knowledge management* merupakan seperangkat pendekatan yang mana proses tersebut jelas serta terdefinisi dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan diantaranya yaitu menemukan fungsi pengetahuan (baik positif maupun negative) dari berbagai jenis proses. Hal ini berdasarkan konsep manajemen pengetahuan, makna “pengetahuan” atau “*knowledge*” haruslah bermakna jelas. Istilah pengetahuan dengan informasi atau dengan data tentulah perlu dibedakan maknanya baik dari segi bahasa sehari-hari maupun dibidang tertentu. Pengetahuan menjadi suatu bagian penting terkait sikap seseorang dalam menanggapi suatu informasi dengan tepat lewat tindakan maupun yang tersirat dalam suatu manajemen. Informasi merupakan data yang telah dikontekstualisasikan, dikategorikan, dihitung, dan dikondensasi sehingga dapat

ditarik makna tujuan dan memiliki relevansi (Bali, R. K., Wickramasinghe, N., & Lehaney, B, 2009). Mengelola, mengidentifikasi produk atau strategi baru, memperkuat manajemen sumber daya manusia, dan mencapai sejumlah tujuan lain yang ingin dicapai.

Menurut Nonaka (1991), *knowledge management* merupakan proses perlindungan asset suatu organisasi yang terbentuk dengan sikap cerdas dan kemampuan mengembangkannya sehingga tercapai keberhasilan. *Knowledge management* dalam penerapannya berpengaruh terhadap inovasi melalui pembelajaran organisasi secara terus menerus. *Knowledge management* dalam suatu organisasi sebagai asset yang mana ada strategi untuk mengaplikasikannya dalam pekerjaan demi peningkatan kinerja organisasi. Manfaat dari *knowledge management* nantinya digunakan untuk menemukan, memilih, mengorganisasikan, menyaring dan menyajikan informasi dengan cara tertentu yang dapat meningkatkan suatu bidang usaha. Tiga komponen utama dalam manajemen pengetahuan ialah *people, place, and content*. Orang yang kompeten sebagai sumber pengetahuan, tempat sebagai media diskusi, dan muatan pembahasan dalam pembahasan tersebut merupakan komponen utama yang diperlukan dalam *knowledge management* (Wahid, 2021).

Pengetahuan dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu deklaratif atau deskriptif, procedural, dan klausal atau penalaran. Pengetahuan deklaratif atau deskriptif menunjukkan suatu gambaran objek dan konsep yang memiliki masa lalu, masa sekarang, dan masa depan atau hipotesis. Contohnya seperti meramalkan atau menetapkan suatu tujuan berdasarkan kerja yang telah terselesaikan. Sedangkan

pengetahuan procedural yaitu pengetahuan melalui metode atau teknik yang sistematis dalam berkinerja dan sesuatu itu dapat terjadi. Sebagai contoh proseduralnya yaitu langkah-langkah menjaga kualitas produk yang dijual dengan mengimbangkan suatu harga jual. Selanjutnya, pengetahuan klausal atau penalaran merupakan pengetahuan yang bersumber dari fungsi kognitif dengan melibatkan pemberian penjelasan atau pembenaran suatu peristiwa itu dapat terjadi melalui suatu pertimbangan logika, korelasi, analogi, dan kausalitas. Contoh pengetahuan klausal yaitu seperti kebijakan, peraturan, dan bentuk peraturan suatu UMKM (Holsapple, 2003).

Menurut Lee et al (2005), Indikator-indikator knowledge management di perlukan untuk mengetahui bagaimana penerapan knowledge management dalam sebuah perusahaan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur knowledge management adalah sebagai berikut :

1. *Knowledge Creation* (Penciptaan Pengetahuan)
2. *Knowledge Accumulation* (Akumulasi Pengetahuan)
3. *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan)
4. *Knowledge Utilization* (Pemanfaatan Pengetahuan)
5. *Knowledge Internalization* (Internalisasi Pengetahuan)

Adapun menurut Gonzales dan Martin dalam konteks organisasi, pengukuran dalam manajemen pengetahuan yaitu sebagai berikut (Gonzalez, R. W.D., & Martins, M.F, 2017):

1. Pemerolehan pengetahuan (*acquisition of knowledge*)

Penciptaan pengetahuan secara *tacit dan explicit* dimulai dari individu hingga dalam suatu organisasi serta identifikasi penyerapan sumber informasi pengetahuan eksternal. Didalamnya berisi poin terkait pembelajaran organisasi, penyerapan pengetahuan, proses kreatif, dan transformasi pengetahuan.

2. Penyimpanan pengetahuan (*storage of knowledge*)

Terfokus dalam pembentukan memori organisasi yang didalamnya terdapat factor individual, organisasi, dan teknologi informasi. Hal demikian mengacu pada proses pembentukan memori organisasi yaitu memori fisik yang secara informal dianggap sebagai nilai, aturan, dan keyakinan segi budaya dan struktur organisasi.

3. Distribusi pengetahuan (*distribution of knowledge*)

Sebagai pendorong terciptanya pengetahuan, pemahaman, dan informasi baru dalam konteks sosial, komunitas, dan proses berbagi melalui teknologi informasi.

4. Penggunaan pengetahuan (*use of knowledge*)

Bertujuan menemukan, mengakses, dan menggunakan informasi serta pengetahuan yang disimpan secara formal dan informal melalui kemampuan individu dalam organisasi. Adapun isi didalamnya terkait format penggunaan, kapasitas dinamis, serta proses recovery dan transformasi pengetahuan.

Maka *knowledge* dari suatu usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang mana akan menjadi titik penting sebagai pembentuk keunggulan bersaing dan juga

menjadi dasar penggalan dalam suatu UMKM baik secara internal maupun eksternal perihal sumber daya dan pengaturan manajemen bisnisnya. Manajemen bisnis sebagai wadah pengetahuan untuk dapat mendukung dan mendorong transformasi kepemimpinan serta kapasitas inovasi antar individu dalam suatu organisasi dalam hal ini dalam UMKM itu sendiri.

Menurut Alvin Soleh (2011) indicator knowledge management adalah (Soleh, 2011):

1. Identifikasi pengetahuan, menjadi keinginan dalam mencari kesamaan pengetahuan serta sebuah informasi yang tidak terbatas;
2. Penciptaan pengetahuan, membangun sebuah praktek yang tersusun rapi supaya dapat mengelola usaha bisnis dan memperoleh suatu kesuksesan;
3. Berbagi pengetahuan, menyebarkan modal intelektual untuk memperoleh inovasi-inovasi baru yang berguna dan bermanfaat;
4. Penggunaan pengetahuan, menjadi hasil yang telah dicari, diciptakan, selanjutnya dibagikan untuk memperoleh informasi yang tepat untuk kelancaran UMKM.

Adapun factor-faktor penting dalam implementasi *knowledge management* yaitu proses *knowledge sharing*. Adanya *knowledge sharing* sebagai pengetahuan yang dimiliki individual dapat terakumulasi menjadi pengetahuan organisasi. Jadi dengan adanya *knowledge sharing* dan pengetahuan individual pada manajemen pengetahuan akan terbentuk menjadi pengetahuan organisasi yang mana apabila salah satu anggota organisasi keluar dari organisasi tidak akan mengancam

keberadaan manajemen pengetahuan yang ada. Implementasi pengetahuan yang terakumulasi dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai alat menemukan solusi dari permasalahan yang ada dan akan ada dalam suatu organisasi. Fungsi lainnya yaitu untuk menciptakan ide-ide baru ataupun ide-ide lama yang terdapat perbaikan dalam organisasi. Kemungkinan buruk apabila manajemen pengetahuan tersebut tidak dikelola dengan baik maka akan mengancam pertahanan organisasi tersebut ditengah era globalisasi saat ini. Berikut factor-faktor penting yang harus diperhatikan supaya manajemen pengetahuan yang ada dapat diimplementasikan secara optimal antara lain:

1. Manusia

Sebagai peran yang mampu tranfer baik berupa *tacit knowledge* ataupun *explicit knowledge* dalam institusi maupun organisasi;

2. Leadership

Pemimpin sebagai peran yang kuat untuk membangun visi dengan menggalangkan partisipasi semua anggota organisasi hingga berhasil;

3. Teknologi

Wujud infrastruktur sebagai aspek dalam penyebaran informasi kepada orang yang tepat dan waktu yang tepat pula;

4. Organisasi

Wadah perkumpulan oleh setiap individu dengan adanya reward sebagai bukti berpartisipasinya dalam penyebaran informasi;

5. Learning

Daya tertarik belajar yang tinggi setiap individu memunculkan ide-ide, inovasi, dan pengetahuan baru yang menjadi komoditas utama dalam manajemen pengetahuan.

Penciptaan *knowledge management* dalam suatu organisasi ataupun bidang usaha seperti UMKM sebagai arti penting yang nantinya akan berpengaruh terciptanya inovasi-inovasi seperti inovasi teknis, produk, strategi, dan kepemimpinan transformasional dalam internal suatu bidang usaha akan juga terkena dampaknya. (Wahid, 2021, pp. 26-27)

Berdasarkan beberapa pandangan terkait konsep *knowledge management*, Jadi peneliti menggunakan indicator dalam penelitian antara lain:

1. Identifikasi pengetahuan,
2. Penciptaan pengetahuan
3. Berbagi pengetahuan
4. Penggunaan pengetahuan (Wahid, 2021, p. 25)

2.1.2. Transformasi Leadership

Titik acuan dalam kemampuan seorang pemimpin untuk pertimbangan dan rangsangan intelektual yang individu dan memiliki charisma. Karena demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menggairahkan, membangkitkan, mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Dengan kepemimpinan transformasional ini

diharapkan dapat mengembangkan kepercayaan diri baik oleh atasan (pemimpin) maupun bawahan (karyawan), keefektifan dan harga diri karyawan, serta pemimpin dapat mempunyai pengaruh kuat pada tingkat identifikasi, motivasi, dan pencapaian tujuan pengikut.

Kepemimpinan menurut Robbins (2010:146) adalah apa yang dilakukan pemimpin. “Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya”. Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan transformasional menurut Rafferty (2004), “kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan”. Menurut Bass (1990) mengemukakan kepemimpinan transaksional didefinisikan: “Kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi”.

Sebagai pembeda kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan transaksional yaitu menurut Bass, kepemimpinan transformasional lebih ditekankan pada pentingnya nilai hasil suatu pekerjaan, mengaktifkan segala

kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi sehingga pengikut ikut serta mengesampingkan kepentingan pribadi dan mengutamakan kepentingan organisasi. Secara bertahap pengikut akan semakin tinggi minat untuk mendukung kualitas kepemimpinan transformasional tersebut (Saputra, 2014).

Tiga factor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (1999) yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal

Ideal yang dimaksud berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan, dan pemimpin yang memberikan perhatian personal terhadap pekerja serta perhatian khusus untuk mengembangkan kemampuan pekerja;

2. Motivasi inspirasi

Motivasi inspirasi berupa kemampuan seorang pemimpin menjadi panutan bagi pekerja. Penjelasan secara jelas di berbagai aspek kinerja dan menjadi contoh yang baik merupakan landasan dari motivasi inspirasi;

3. Stimulasi intelektual

Stimulasi intelektual merupakan dorongan pemimpin kepada pekerja supaya dapat mencetuskan ide-ide, menampilkan kreativitas, serta memberikan peluang kepada pekerja untuk berpartisipasi dalam memecahkan permasalahan (Indonesia, 2020).

Transformational leadership menurut Teymournejad dan Elghaei (2017) bertanggungjawab atas menginformasikan personil tujuan, mengarahkan orang-orang dari pemikiran individu ke pemikiran yang bersifat meluas atau kelompok,

dan memotivasi mereka untuk melakukan upaya kepentingan public. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Teymournejad dan Elghaei (2017):

1. Kharisma (*idealized influence*)

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Motivasi Inspiratif (*inspirational motivation*)

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4. Perhatian yang Individual (*individualized consideration*)

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi (Siswadhi, 2020).

Jadi setelah dijelaskan konsep *transformation leadership* diatas, indicator yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Kharisma (*idealized influence*)
2. Motivasi Inspiratif (*inspirational motivation*)
3. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)
4. Perhatian yang Individual (*individualized consideration*) (Siswadhi, 2020)

2.1.3. Innovation Capability

Sebagai pertahanan dalam menjaga keunggulan kompetitif dan melindungi pelaksanaan segala strategi merupakan hal yang terkandung dalam kapabilitas inovasi (*innovation capability*) dan merupakan asset berharga dalam suatu perusahaan. Kemampuan inovasi didefinisikan sebagai karakteristik komprehensif yang mendukung perusahaan untuk mencapai strategi inovatif mereka. Kapabilitas inovasi memberikan perusahaan kesempatan memperkenalkan dapat cepat berupa produk baru yang mana didalamnya terdapat system baru supaya dapat melanjutkan kelangsungan kompetisi yang sedang berlangsung. Maksud dari hal tersebut ialah kapabilitas inovasi ini berwujud dari kombinasi asset dan sumber daya. Maka

perlunya bermacam-macam asset, sumber daya, dan kemampuan supaya dapat mendorong keberhasilan lingkungan yang selalu berubah dengan cepat (Rajapathirana, R.P.J., & Hui, Y., 2017).

Menurut (Keeh, 2007) inovasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena memiliki beberapa alasan, diantaranya :

1. Harus melakukan inovasi teknologi baru. Perubahan teknologi yang sangat cepat sangat mempengaruhi produk, proses dan layanan, dan hal ini mendorong usaha entrepreneurial untuk bersaing;
2. Produk dan layanan semakin lama harus diganti dengan yang baru dalam waktu yang cepat, hal ini dikarenakan siklus hidup produk yang semakin pendek;
3. Konsumen saat ini lebih pintar dan menuntut dalam memenuhi pemenuhan kebutuhan. Mereka mengharapkan kualitas, pembaruan, dan harga yang lebih baik. Oleh karena itu skill inovatif dibutuhkan untuk memuaskan kebutuhan konsumen sekaligus mempertahankan konsumen sebagai pelanggan. Saat ini pasar dan teknologi berubah dengan sangat cepat, ide yang bagus dapat semakin mudah ditiru;
4. Inovasi bisa menghasilkan pertumbuhan yang lebih cepat, meningkatkan segmen pasar, dan menciptakan posisi korporat yang lebih baik.

Adapun menurut Rajapathirana dan Hui (2017) kapabilitas inovasi sebagai kapasitas pengembangan produk baru yang memenuhi kebutuhan pasar, kapasitas penerapan teknologi proses yang tepat untuk menghasilkan produk-produk baru ini, kapasitas mengembangkan dan mengadopsi produk-produk baru dan teknologi

pemrosesan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, dan kapasitas untuk menanggapi kegiatan teknologi yang sengaja dan peluang tak terduga yang diciptakan oleh pesaing (Satriagung, 2018).

Inovasi menurut Ancok (2012) merupakan sebuah proses pemikiran dan implementasi dari suatu pemikiran tersebut. Hasil dari proses dan implementasi tersebut akan menghasilkan sesuatu yang baru baik berbentuk produk, jasa, kebijakan, dan lainnya yang bertujuan untuk memajukan suatu organisasi atau bentuk usaha bisnis. Inovasi menjadi kemampuan dalam menangkap suatu peluang yang mana mampu memecahkan suatu masalah dengan kreativitas yang ada. Adapun prinsip-prinsip penting yang menjadi factor perkembangan inovasi yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip keharusan, sebuah prinsip yang mengharuskan untuk dapat menganalisis sebuah peluang, kemudian harus menambah wawasan, dan harus dapat menjalankan kegiatan secara efektif, serta tidak diperbolehkan berpikir yang berlebihan atas suatu hal.
2. Prinsip larangan, merupakan prinsip yang melarang untuk bersikap seakan lebih cerdas, larangan untuk bersikap rakus atau menguasai sendiri atas suatu perihal, dan dilarang untuk berpikir yang terlalu jauh perkiraan kedepannya (Megawati, Farida L, 2018).

Inovasi dalam suatu organisasi dapat mengembangkan produk baru yang mana harus memiliki kemampuan inovasi seperti:

1. Kemampuan inovasi organisasi, merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh suatu organisasi dalam beradaptasi dengan persaingan pemasaran, teknologi yang semakin canggih, dan pasar yang telah mendunia adanya teknologi, sehingga memunculkan suatu strategi daya saing.
2. Kemampuan inovasi produk, merupakan cara bersaing didunia pasar yang mana kemampuan organisasi mengenalkan produk atau jasa baru dengan peningkatan yang signifikan.
3. Kemampuan inovasi proses, merupakan kemampuan yang ditunjukkan suatu organisasi dalam memproses produk dengan meningkatkan cara pengolahan, dan meningkatkan secara signifikan logistik dalam suatu pemeliharaan, pembelian serta kegiatan akuntansi didalamnya. (Sondakh, 2019)

Indicator-indikator penerapan inovasi menurut Kuratko (1995) meliputi:

1. Penemuan (invensi) yaitu sebuah produk, jasa, ataupun proses yang terbaru
2. Pengembangan (ekstensi) yaitu sebuah pemanfaatan yang baru dan penerapan lain pada produk, jasa atau proses yang sudah ada
3. Penggandaan (duplikasi) yaitu peniruan atas konsep yang sudah ada secara kreatif
4. Sintesis yaitu kombinasi atas konsep atau factor yang sudah ada dalam penggunaan atau formulasi yang baru. (Megawati, dan Farida L., 2018)

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Variabel Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) dan Kepemimpinan Transformasional (Transformation Leadership)

Dalam indikator manajemen pengetahuan terdapat identifikasi pengetahuan, penciptaan pengetahuan, berbagi pengetahuan, serta penggunaan pengetahuan. Penyimpanan pengetahuan (*storage of knowledge*) selanjutnya diidentifikasi sebagai salah satu tolak ukur dalam manajemen pengetahuan. Terfokus dalam pembentukan memori organisasi yang didalamnya terdapat factor individual, organisasi, dan teknologi informasi yang nantinya akan menciptakan pengetahuan. Hal demikian mengacu pada proses pembentukan memori organisasi yaitu memori fisik yang secara langsung maupun tidak langsung dianggap sebagai nilai, aturan, dan keyakinan segi budaya dan struktur organisasi. Maka oleh karena itu penggunaan pengetahuan menjadi bagian dari indicator manajemen pengetahuan yang kemudian dapat mempengaruhi transformasional kepemimpinan.

Menurut hasil penelitian Ayudiati (2010) yang kemudian dibenarkan dalam penelitian Jufrizen (2017) bahwa etika kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasional dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh komponen organisasi (Jufrizen, 2017). Pengaruhnya variable manajemen pengetahuan pada

suatu UMKM Batik yaitu terdapat hubungan langsung dan hubungan secara tidak langsung dengan transformasional kepemimpinan.

Manajemen pengetahuan merupakan deskripsi upaya organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, membagi dan menggunakan pengetahuan itu sendiri. Manajemen pengetahuan menekankan pada penciptaan nilai, yang mengimplikasikan pengelolaan pengetahuan saat ini dan transformasinya menjadi pengetahuan organisasi yang bermanfaat. Selanjutnya manajemen pengetahuan tersebut akan memberi pengaruh positif atau sebaliknya kepada kepemimpinan transformalitas seperti karisma yang dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat, kemudian meningkatkan motivasi Inspiratif yang menggambarkan gairah pemimpin dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Selain itu juga akan mempengaruhi inovasi dalam memecahkan masalah dengan cara baru dan perhatian pemimpin terhadap kemampuan diri dari setiap karyawannya.

Menurut Seta Wirawan (2015) dalam thesisnya menyatakan bahwa dalam organisasi atau bidang usaha membutuhkan otonomi untuk melakukan tugas masing-masing peran. Bidang usaha atau organisasi perlu adanya manajemen waktu melalui berbagi pengetahuan yang luas untuk belajar berorganisasi. Raden Ayu Yawmillisa (2017) menyatakan hubungan *knowledge management* dengan *transformation leadership* merupakan proses terbentuknya *knowledge worker*. *Knowledge Worker* ialah seseorang yang memiliki pengalaman, yang pekerjaan

utamanya adalah berhubungan dengan proses penciptaan, pendistribusian, ataupun pengaplikasian pengetahuan. *Knowledge management* dalam hal ini berperan dasar bagaimana seorang *knowledge worker* bekerja berdasarkan *standart operational Procedur* (Yawmillisa, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian Seta Wirawan (2015) dan Raden Ayu Yawmillisa (2017) menunjukkan bahwa *knowledge management* mempengaruhi *transformation leadership*. Berdasarkan uraian ini, asumsi berikut dapat dibuat:

H1: Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional (*transformation leadership*)

2.2.2. Hubungan Variabel Kepemimpinan Transformasional (*Transformation Leadership*) dan Kapabilitas inovasi (*innovation Capability*)

Nilai hasil suatu pekerjaan dengan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi menjadi ciri khas dari kepemimpinan transformasional. Melalui beberapa indicator dalam kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kapabilitas inovasi. Sebagai contohnya, motivasi inspiratif yang menggambarkan gairah pemimpin dalam mengomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Dengan menghubungkan indicator motivasi inspiratif ini dengan indicator yang ada pada kapabilitas inovasi akan meningkatkan daya inovasi yang akan dikeluarkan.

Motivasi inspiratif tersebut dapat meningkatkan daya inovasi yang mana proses inovasi didalam suatu pekerjaan dapat berupa penemuan baru yang dibuat

sendiri atau yang didapat dari mitra kerja lainnya. Apabila suatu penemuan baru atau gagasan tersebut dapat dilaksanakan dan disetujui maka siap untuk diimplementasikan. Dalam mayoritas kasus, pengguna prospektif dari inovasi tersebut berawal dari rekan, pemimpin, pelanggan, dll. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional perlu ditingkatkan kualitas serta kuantitasnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Ganguly et al., (2019) menunjukkan bahwa *transformational leadership* pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability* (Ganguli, Talukdar, dan Chatterjee, 2019). Penelitian lainnya yang dilakukan Miyv Fayzhall et al., menunjukkan bahwa *transformational leadership* pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability* juga (Miyv Fayzhall, Masduki Asbari, Agus Purwanto,dkk, 2020). Dengan demikian, asumsi dapat dibuat:

H2: *Transformational leadership* pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovation capability*

2.2.3. Hubungan Variabel Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) dan Kapabilitas inovasi (*innovation Capability*)

Kapabilitas inovasi (*innovation capability*) sebagai kapasitas pengembangan produk baru yang memenuhi kebutuhan pasar tentu butuh yang namanya manajemen pengetahuan (*knowledge management*) baik internalnya maupun eksternal bidang usahanya. Kapasitas mengembangkan dan mengadopsi produk-produk baru serta teknologi pemrosesan untuk memenuhi kebutuhan masa depan dengan bantuan indicator-indikator yang ada pada manajemen pengetahuan

seperti pengidentifikasian, penciptaan, serta membaginya untuk dapat di nikmati penggunaan pengetahuan tersebut. Hal demikian apabila diimplementasikan maka kapasitas untuk menanggapi kegiatan teknologi yang sengaja dan peluang tak terduga dapat mengimbangi persaingan yang diciptakan oleh pesaing itu sendiri.

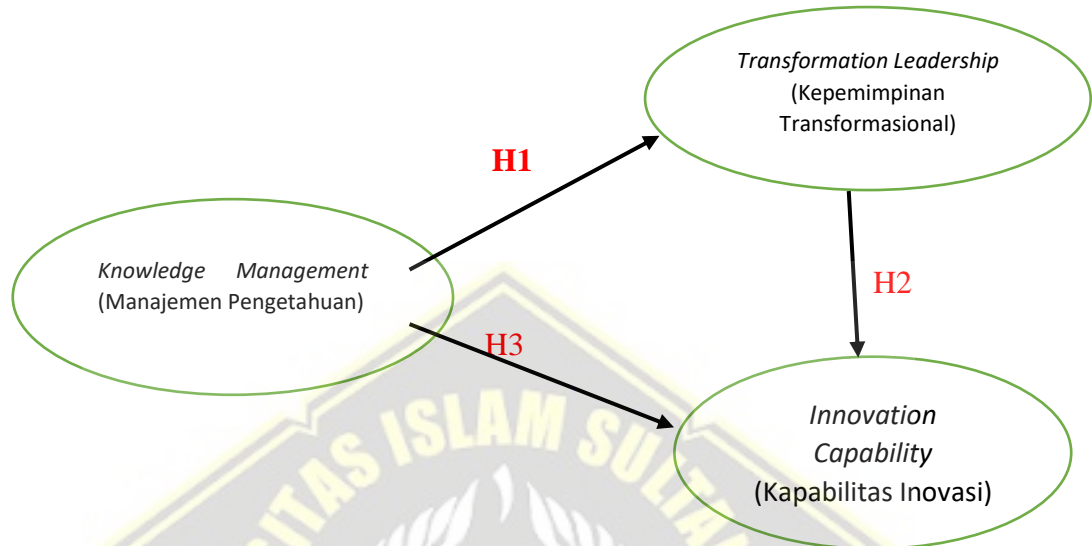
Praktik penelitian Muhammad Rosyidan Hendrawan (2019) menyatakan bahwa *knowledge management* mempengaruhi kapabilitas inovasi yang mana indikator *knowledge management* dipahami dan dipelajari secara seksama menciptakan sebuah inovasi baru untuk dapat mencapai tujuan tertentu . Putri Rahma Dayanti,dkk (2020) juga mnyatakan bahwa *knowledge management* mempengaruhi kapabilitas inovasi (Putri Rahma Dayanti, Mohammad Iqbal, Yudha Prakasa, 2020). Dengan demikian, asumsi berikut dapat dibuat:

H3: *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*

2.3. Model Penelitian

Model empiris merupakan salah satu cara yang dilakukan dan bisa diamati oleh indera manusia sehingga cara atau metode yang digunakan tersebut bisa diketahui dan diamati oleh orang lain menurut sugiono (2013). Penelitian terkait UMKM Batik se-Jawa Tengah dengan menggunakan tiga variabel yaitu menejemen pengetahuan atau *knowledge management* (Y) , kepemimpinan transformasional atau *transformation leadership* (X₁), dan kapabilitas inovasi atau *innovation capability* (X₂).

Secara pictografis disajikan dalam gambar 2.1



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diidentifikasi terkait metode yang digunakan dalam penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator, serta teknik analisis data.

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian UMKM Batik di Kampung Batik menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Hadjar (2002), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan bebas nilai, maksudnya penelitian ini bersumber dari penerapan prinsip-prinsip objektivitas. Obyektivitas tersebut biasanya bersumber dari penggunaan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hal ini digunakan untuk membuat bias, contohnya seperti memasukkan persepsi dan nilai-nilai pribadi. Apabila dalam analisis muncul suatu bias, maka penelitian kuantitatif akan jauh dari kaidah-kaidah teknik ilmiah yang sesungguhnya (Sandu Siyoto, Ali Sodik, 2015).

Adapun dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti perlu memiliki pengetahuan tentang unsur yang digunakan. Unsur variabel merupakan konsep yang memiliki variasi nilai. Konsep-konsep yang mengandung nilai perihal penelitian ini diangkat dengan titik penentuan variabel manajemen pengetahuan

(*knowledge Management*), kepemimpinan Transformasional (*Transformation Leadership*), dan kapabilitas inovasi (*innovation capability*).

3.2. Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan aspek terpenting yang dijadikan suatu pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Berikut ini merupakan sumber data dan jenis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif peneliti.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden yang demikian ialah obyek dari penelitian ini. Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang akan diisi oleh para responden (pelaku UMKM Batik Kampung Batik Semarang) dan jawabannya dari kuisisioner tersebut akan digunakan untuk menganalisis data. Kuisisioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung data primer. Dengan kata lain, informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder biasanya berasal dari catatan atau dokumentasi suatu badan usaha, literasi buku, publikasi pemerintahan, analisis oleh suatu media, situs web, jurnal, dan lain-lain. Menurut Sugiyono, data sekunder merupakan data yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan literatur buku, artikel ilmiah, dan data-data catatan yang berhubungan dengan penelitian.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan upaya atau cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi atau data yang kemudian merumuskan pembahasan dan hasil penelitian yang berkualitas baik. Dalam mencari sumber data, peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

3.3.1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner berupa sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi berdasarkan dari laporan diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan dari pribadi subjek. Dalam hal ini angket disebarakan kepada pemilik UMKM Batik di kampung Batik Semarang. Angket ini digunakan untuk mengukur *Knowledge Management*, *Innovation capability*, dan *transformation leadership*.

Pengukuran variable pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert untuk menelaah seberapa kuat subjek atau tidak setuju dengan pernyataan pada 5 (lima) titik skala (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan

R&D, 2018). Nilai skala likert ditentukan mulai nilai 1 untuk pertanyaan negative dan nilai 5 untuk pernyataan positif seperti:

STS : Sangat Tidak Setuju, nilai 1

TS : Tidak Setuju, nilai 2

KS : Kurang Setuju, nilai 3

S : Setuju, nilai 4

SS : Sangat Setuju, nilai 5

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

3.3.2. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.3.3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan lain-lain. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok maupun penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian untuk mendapatkan kesimpulan. Menurut Ismiyanto, Populasi adalah keseluruhan subyek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Sedangkan menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya adalah penelitian populasi. Jadi, pada penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah kinerja pelaku usaha batik Kota Semarang yang terdaftar di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro kecil Menengah Kota Semarang yang berlokasi di Kampung Batik. Karyawan UMKM yang berjumlah 250 orang dari 12 unit UMKM akan digunakan sebagai populasi.

3.4.2 Sampel

Sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu kemudian dapat mewakili populasi. Sampel menurut arikunto, adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut sudjana dan ibrahim, sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling. Penentuan menggunakan teknik ini mempunyai kriteria-kriteria tertentu. Penelitian ini mengambil sampel dengan kriteria; UMKM yang sudah beroperasi selama 2 (dua) tahun. Hal ini dikarenakan pengalaman yang didapat suatu UMKM lebih banyak yang selanjutnya diharapkan responden dapat menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan manajemen talenta.

Untuk dapat mengetahui banyaknya sampel yang mewakili populasi, peneliti memakai rumus slovin (Sugiyono, 2017). Berikut adalah uraiannya:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n: banyaknya sampel minimal

N: banyaknya populasi

e: persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Dengan menggunakan tingkat error (e) 10% maka memperoleh hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{250}{1 + (250) \times 0,01} \\
 &= \frac{250}{1 + 2,5} \\
 &= \frac{250}{3,5} \\
 &= 71,43 \longrightarrow n = 72
 \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel minimal yang diambil dalam penelitian adalah pemilik dan rekan pembantu UMKM di Kampung Batik sebanyak 72 orang dari 12 UMKM yang ada. Untuk mendapatkan sampel dari setiap UMKM yang ada dapat dilihat dari table berikut ini:

Table 3.2
Jumlah karyawan UMKM Batik Kampung Batik Kota Semarang

No.	Nama Pemilik	Merek	Jumlah karyawan	Sampel
1.	Bpk. Hasta	Batik Hasta	Mutiara 23 orang	$23/250 \times 72 = 6,42 \rightarrow 6$
2.	Ibu Woro	Batik Woro	9 orang	$9/250 \times 72 = 2,6 \rightarrow 3$
3.	Bpk. Marheno Jayanto	Zie Batik Semarang	16 orang	$16/250 \times 72 = 4,6 \rightarrow 5$
4.	Ibu Harjanto	Tuti De' Yul Batik	23 orang	$23/250 \times 72 = 6,42 \rightarrow 6$
5.	Ibu Kinanthi	Kinanthi Wastra Batik	53 orang	$53/250 \times 72 = 15,26 \rightarrow 15$
6.	Ibu Adelia	Batik Adelia Galeri	17 orang	$17/250 \times 72 = 4,9 \rightarrow 5$
7.	Bpk. Pasha	Batik Pasha	29 orang	$29/250 \times 72 = 8,35 \rightarrow 8$
8.	Bpk. Pandhawa	Ngesti Batik Pandhawa	14 orang	$14/250 \times 72 = 4,03 \rightarrow 4$

9.	Bpk. Sumarsono	Batik Dewi Arum Semarang	16 orang	$16/250 \times 72 = 4,6 \rightarrow 5$
10.	Ibu Wiwin Masi L.	Batik Wasista	14 orang	$14/250 \times 72 = 4,03 \rightarrow 4$
11.	Ibu Salma	Batik Salma	17 Orang	$17/250 \times 72 = 4,9 \rightarrow 5$
12.	Ibu Cattieya Adi	Batik Blekok	9 orang	$9/250 \times 72 = 2,6 \rightarrow 3$
13.	Ibu Rini sari H.	Batik Rini	10 orang	$10/250 \times 72 = 2,88 \rightarrow 3$
	Jumlah dari 12 unit UMKM		250 orang	72

3.5. Definisi Operasional dan Indikator

Variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah *knowledge management*, *transformation leadership*, dan *innovation capability*. Selanjutnya akan dijelaskan variabel yang berkitan dalam tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pengertian operasional dan indikator

No.	Definisi Operasional	Indicator	Skala
1.	<i>Knowledge management</i> merupakan seperangkat pendekatan dalam proses yang jelas serta terdefinisi dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan diantaranya yaitu menemukan fungsi pengetahuan (baik positif maupun negatif) dari berbagai jenis proses	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pemerolehan pengetahuan (<i>acquisition of knowledge</i>) ➤ Penyimpanan pengetahuan (<i>storage of knowledge</i>) ➤ Distribusi pengetahuan (<i>distribution of knowledge</i>) ➤ Penggunaan pengetahuan (<i>use of knowledge</i>) (Wahid, 2021) 	Skala likert 5 point
2.	<i>Transformation leadership</i> merupakan bentuk kemampuan pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kharisma (<i>idealized influence</i>) ➤ Motivasi Inspiratif (<i>inspirational motivation</i>) ➤ Stimulasi Intelektual (<i>intellectual stimulation</i>) 	Skala likert 5 point

- nilai-nilai kerja pekerja, shinga pekerja akan mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.
- Perhatian yang Individual (*individualized consideration*) (Siswadhi, 2020)
3. ***Innovation capability*** ➤ Penemuan (invensi) yaitu Skala
merupakan kemampuan untuk sebuah produk, jasa, ataupun likert
mentransformasikan secara proses yang terbaru 5
berkelanjutan pengetahuan ➤ Pengembangan (ekstensi) point
dan gagasan ke dalam yaitu sebuah pemanfaatan
berbagai bentuk pelayanan, yang baru dan penerapan lain
proses, dan system yang baru. pada produk, jasa atau proses
yang sudah ada
- Penggandaan (duplikasi) yaitu peniruan atas konsep yang sudah ada secara kreatif
 - Sintesis yaitu kombinasi atas konsep atau factor yang sudah ada dalam penggunaan atau formulasi yang baru. (Megawati, dan Farida L., 2018)

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan dalam mengukur tingkat kecermatan dan ketepatan suatu variabel terkait penelitian ini. Validitas dalam suatu instrumen penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur suatu penelitian dengan variabel yang sebenarnya, dan suatu instrumen yang dinyatakan valid apabila suatu instrumen tersebut menunjukkan kesetaraan atau dengan kata lain, instrumen telah terkumpul

tidak menyimpang jauh dari penelitian. Dengan kuisioner skala bertingkat dapat menguji validitas suatu instrumen penelitian (Ghazali, 2013). Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Validitas data dapat diukur dengan membandingkan r hitung dengan r table, dimana:

- a. Apabila r hitung $>$ r table, maka dapat dikatakan kuisioner valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r table, maka dapat diartikan kuisioner tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang dan tetap mendapatkan hasil akhir yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Konsistensi koefisien alpha menyatakan bahwa reabilitas merupakan alat ukur kuisioner indikator perubahan dan konstruktur (Ghazali, 2013). Untuk menentukan reliabel atau tidak suatu variable, dilakukan uji statistic dengan melihat Cronbach's Alpha. Kriteria yang dipakai yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Alpha} > 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah reliabel.
- b. Jika nilai $\text{Alpha} < 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah tidak reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan alat ukur yang digunakan untuk menganalisis suatu variabel dalam suatu model regresi linier *ordinary least square* (OLS) sebagai penilaian apakah terdapat asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum uji linier berganda dilaksanakan. Hal ini dilakukan supaya mendapatkan hasil yang terbaik (Ghazali, 2013). Uji asumsi klasik terdiri dari 3 (tiga) jenis uji yaitu:

1. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi terhubungannya linier atau kondisi yang tinggi dimana masing-masing variabel independen dalam model regresi. Hal tersebut bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi berpacu dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

2. Uji heteroskedastisitas

Suatu cara untuk menilai apakah ada maupun tidak ada ketidaksamaan variabel dari residul untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Dari pengambilan uji heteroskedastisitas ialah apabila nilai signifikansi kurang atau lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulannya adalah telah terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji normalitas data

Uji normalitas merupakan suatu uji yang digunakan suatu uji yang digunakan untuk melihat dan menentukan data yang telah dikumpulkan terdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas dapat diambil dari uji histogram, uji p plot, uji chi square, skewness, dan kurtosis atau uji kolomograv smirnov. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian dengan *Kolmogorov smirnov test*. Apabila hasil perhitungan memperoleh nilai signifikan lebih dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya dikatakan berdistribusi tidak normal apabila hasil perhitungan memperoleh nilai signifikan kurang dari 0.05.

3.6.3. Pendekatan Partial Least Square (PLS)

Pertama kali pada Tahun 1982, *Partial Least Square* (PLS) digunakan oleh Herman Wold. Adapun metode Model yang dikembangkan berkaitan dengan *Partial Least Square* (PLS) yaitu model PLS Regression (PLS-R) dan PLS Path Modeling (PLS-PM). PLS Path Modeling dikembangkan sebagai alternative pemodelan persamaan struktur (SEM) yang dasar teorinya lemah. PLS-PM berbasis varian berbeda dengan metode SEM dengan software AMOS, Lisrel, EQS menggunakan basis kovarian. Ada beberapa hal yang membedakan analisis PLS dengan model analisis SEM yang lain, sebagai berikut:

1. Data tidak harus berdistribusi normal;
2. Dapat digunakan sampel kecil. Minimal sampel >30 dapat digunakan;

3. PLS selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten;
4. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif;
5. PLS mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator.

Dalam Path Modeling terdapat dua model yaitu outer dan inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut (Untung Usada, Luqman Hakim, dan Anita T.Kurniawati, 2016).

1. *Outer Model* (model measurement)

Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Outer model* juga mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *average variance extracted (AVE)*, dan *cronbach alpha*. Indikator tersebut merupakan indikator reflektif untuk *outer model*, sedangkan indikator formatif meliputi *significance of weight*, dan *multicollinearity*.

2. *Inner Model* (model Struktural)

Inner model untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu *R Square* pada konstruk endogen, *estimate for path coefficients*, *effect size (f square)*, *prediction relevance (Q Square)* atau dikenal dengan *stone-geisser's*.

3.6.4. Pengujian Hipotesis

3.6.4.1. Uji-t (Signifikan Parameter Parsial)

Pengujian demikian dilakukan apabila terdapat keterlibatan terhadap variabel individu dan variabel terikat. Jika diuji dengan T hitung, maka:

- a. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

3.6.4.2. Uji-f (Signifikan Parameter Simultan)

Pengujian demikian dilakukan dengan menggunakan uji f, apabila nilai f hitung lebih besar dari f maka kesimpulannya terdapat pengaruh signifikan antara knowledge management (X₁) secara simultan terhadap transformation leadership (Y₁) dan innovation capability (Y₂).

3.6.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan seberapa jauh model dalam menerangkan variabel. Koefisien determinasi dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R²). Jika R² dengan diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar (mendekati 1), maka dapat disebut sumbangan dari perhitungan bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya jika R² semakin kecil (mendekati 0), maka variabel bebas dan variabel terikat semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah pengusaha dan karyawan UMKM kampung batik di Kota Semarang yang berjumlah 72 orang. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan UMKM Batik di Kota Semarang. Kuesioner dibagikan kepada 72 responden UMKM kampung batik di Kota Semarang. Semua hasil kuesioner memenuhi kriteria sebanyak 72 atau 100 persen, yang selanjutnya dapat diuji dan di analisis. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data Primer

Kriteria	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	72	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang tidak sesuai kriteria	0	0%
Jumlah kuesioner yang sesuai kriteria	72	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan sebanyak 72. Semua kuesioner memenuhi kriteria sebagai responden dengan tingkat pengembalian 100 persen. Demografi responden dalam penelitian ini antara lain: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan jabatan. Tabulasi demografi disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Demografi Responden

	F	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	32	44,4
Perempuan	40	55,6
Umur		
21-30 tahun	35	48,60
31-40 tahun	27	37,50
41-46 tahun	10	13,90
Pendidikan Terakhir		
S1	5	6,9
SMA/Sederajat	39	54,2
SMP	21	29,2
SD	7	9,7
Jabatan		
Pelayan took	8	11.1
Karyawan	13	18.1
Pengerajin	27	37.5
Kasir	7	9.7
Pewarnaan kain	15	20.8
Pengemasan	2	2.8
Total	72	100,0

Sumber: Data yang diolah, 2021

Dari tabel 4.2 di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 40 (55,6 %) lebih banyak dibanding dengan

responden laki-laki yaitu 32 (44,4%). Sebagian responden berusia 21 – 30 tahun sebanyak 35 (48,60%). Mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 39 (54,2%).

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari pengisian kuesioner, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian di analisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penelitian pada responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

$$\begin{aligned} I &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Skor maksimal - Skor minimal

K = Jumlah kategori

Berdasarkan hasil rumus, maka interval dari kriteria rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Sangat rendah	: 1,00 – 1,79
Rendah	: 1,80 – 2,59
Sedang	: 2,60 – 3,39
Tinggi	: 3,40 – 4,19

Sangat tinggi : 4,20 – 5,00

4.2.1. Deskripsi Variabel *Knowlegde Management*

Variabel *Knowlegde Management* adalah sebuah pendekatan yang berguna untuk mencapai tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabe ini antara lain: Pemerolehan pengetahuan (*acquisition of knowledge*), Penyimpanan pengetahuan (*storage of knowledge*), Distribusi pengetahuan (*distribution of knowledge*), Penggunaan pengetahuan (*use of knowledge*). Hasil jawaban kuesioner dari variabel ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Knowledge Management

Indikator	Mean	Kriteria
a. Pemerolehan pengetahuan	4,31	Sangat tinggi
b. Penyimpanan pengetahuan	4,21	Sangat tinggi
c. Distribusi pengetahuan	3,88	Tinggi
d. Penggunaan pengetahuan	4,18	Tinggi
Rata-rata Total	4,14	Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata (mean) variabel *knowlegde management* berkriteria tinggi dengan total rata-rata 4,14. Rata-rata tersebut menjadi sebuah ukuran bahwa *knowlegde management* sudah diterapkan dengan baik. Penilaian tertinggi pada pernyataan “pemerolehan pengetahuan” dengan rata-rata sebesar 4,31 dan masuk pada kriteria sangat tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa para pengusaha dan karyawan banyak mendapatkan pengetahuan baru melalui bisnis UMKM ini. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan “penggunaan pengetahuan” dengan rata-rata 4,18. Hasil ini menunjukkan bahwa pengusaha dan karyawannya menerapkan pengetahuan mengenai manajerial namun belum maksimal, sehingga penilaian yang diberikan lebih rendah dari indikator lainnya. Namun, secara keseluruhan semua indikator diterima dan berkontribusi terhadap peningkatan *Knowlegde Management*.

4.2.2. Deskripsi Variabel *Transfomation Leadership*

Transformation leadership adalah sebuah bentuk kemampuan memimpin untuk mengarahkan karyawan atau pekerja agar memiliki kinerja yang baik. Indikator pada variabel ini antara lain: Kharisma (*idealized influence*), Motivasi Inspiratif (*inspirational motivation*), Stimulasi, dan Intelektual (*intelectual stimulation*) dan Perhatian yang Individual (*individualized consideration*). Hasil jawaban kuesioner dari variabel ini dapat dilihat sebagai berikut:

Table 4.4
Statistik Deskriptif *Transfomation Leadership*

Indikator	Mean	Kriteria
a. Kharisma	4,29	Sangat tinggi
b. Motivasi Inspiratif	4,22	Sangat tinggi
c. Stimulasi dan intelektual	4,28	Tinggi
d. Perhatian yang Individual	4,06	Tinggi
Rata-rata Total		Sangat
	4,21	Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata (mean) variabel *Transformation Leadership* berkriteria sangat tinggi dengan total rata-rata 4,21. Rata-rata tersebut menunjukkan bahwa pemimpin UMKM sudah menerapkan sikap memimpin yang sangat bagus dan mampu mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan UMKM. Penilaian tertinggi terdapat pada indikator “kharisma” yaitu dengan rata-rata 4,29 dengan kriteria sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pengusaha UMKM Batik di Semarang memiliki kemampuan untuk memimpin. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator “perhatian yang individual” dengan rata-rata 4,06. Penilaian ini berarti bahwa beberapa responden kurang setuju dengan pernyataan hanya karyawan berkinerja bagus saja yang harus digaji tinggi. Namun, secara keseluruhan semua indikator diterima dan berkontribusi terhadap peningkatan *Transformation Leadership*.

4.2.3. Deskripsi Variabel *Innovation capability*

Innovation capability adalah sebuah kemampuan seseorang untuk mengembangkan pengetahuan dan gagasan. Indikator dalam variabel ini antara lain: Inovasi organisasi, Inovasi proses, Inovasi produk, dan Inovasi pemasaran. Hasil jawaban kuesioner dari variabel ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif *Innovation capability*

Indikator	Mean	Kriteria
a. Inovasi organisasi	4,18	Tinggi

b. Inovasi proses	4,25	Sangat tinggi
c. Inovasi produk	3,94	Tinggi
d. Inovasi pemasaran	4,13	Tinggi
Rata-rata Total	4,12	Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata (mean) variabel *Innovation capability* dengan kriteria tinggi. Penilaian ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM Batik Semarang sudah melakukan inovasi yang baik dari segi produk dan pemasarannya. Penilaian tertinggi terdapat pada indikator “Inovasi proses” dengan rata-rata 4,25 dan kriteria sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa UMKM Batik Semarang sudah banyak menggunakan mesin dalam memproduksinya. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator “inovasi produk” dengan rata-rata 3,94 dan mempunyai kriteria tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa ide-ide dan gagasan-gagasan sudah cukup berkembang namun belum maksimal sehingga menyebabkan indikator ini memperoleh hasil lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Namun, secara keseluruhan semua indikator diterima dan berkontribusi terhadap peningkatan *Innovation capability*.

4.3. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan PLS 03 dalam menganalisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan dua sub model yaitu *Outer Model* yang digunakan untuk uji validitas dan uji realibilitas. Dan model *Inner Model* yang digunakan untuk menguji hipotesis.

4.3.1. Pengujian Outer Model

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi *discriminant validity* dan reliabilitas. (Dyah Lintang Trenggonowati, 2018)

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai loading factor lebih besar 0,7 dikatakan valid.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil loading factor dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Outer Loading

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
<i>Knowlegde Management</i>	P1	0,872
	P2	0,879
	P3	0,925
	P4	0,942
<i>Transfomation Leadership</i>	P1	0,971
	P2	0,863
	P3	0,887
	P4	0,956

<i>Innovation capability</i>	P1	0,894
	P2	0,872
	P3	0,854
	P4	0,869

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4.7
Cross Loading

Indikator	Variabel		
	<i>Knowlegde Management</i>	<i>Transfomation Leadership</i>	<i>Innovation capability</i>
X1.1	0,872	0,341	0,338

X1.2	0,879	0,287	0,391
X1.3	0,925	0,379	0,333
X1.4	0,942	0,409	0,294
X2.1	0,379	0,971	0,576
X2.2	0,260	0,863	0,435
X2.3	0,310	0,887	0,519
X2.4	0,443	0,956	0,616
Y1	0,291	0,476	0,894
Y2	0,266	0,525	0,872
Y3	0,309	0,489	0,854
Y4	0,422	0,560	0,869

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 maka dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dalam penelitian ini 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 indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 4.8
Nilai Average Variant Extracted (AVE)

Variable	rho_A	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Knowlegde Management</i>	0,927	0,819
<i>Transfomation Leadership</i>	0,962	0,847
<i>Innovation capability</i>	0,900	0,761

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel audit internal, kompetensi account officer dan efektivitas manajemen risiko pembiayaan $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

3. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ dan *cronch's alpa* $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai composite reliability dan *cronch's alpa* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Internal Consistency Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Knowlegde Management</i>	0,926	0,947
<i>Transfomation Leadership</i>	0,939	0,957
<i>Innovation capability</i>	0,896	0,927

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian $> 0,6$ dan *cronch's alpa* semua variabel memiliki nilai $>0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite realibility dan *cronch's alpa* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

4.3.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

1. Coefficient of Determination (R- square)

Langkah selanjutnya untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan koefisien determinasi nilai R^2 . Pengujian model struktural dengan mengevaluasi persentase varian yang dijelaskandengan melihat nilai R^2 untuk variabel laten endogen. Model dikatakan baik apabila semakin mendekati nilai 1. Dan sebaliknya apabila nilai di bawah 0 menunjukkan model dikatakan kurang memiliki *predictive relevance*.

Tabel 4.10
R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>TL</i>	0,373	0,355
<i>IC</i>	0,154	0,142

Sumber: Data yang diolah, 2021

Hasil dari koefisien determinasi tabel 4.10 nilai R-square variabel *Innovation Capability* sebesar 0,154 dan variabel *transformation leadership* sebesar 0,373. Menurut Ghozali (2011) nilai

R^2 sebesar 0,67 untuk hasil kuat, 0,33 hasil moderat, dan 0,19 hasil lemah. R^2 disini akan dianggap memiliki kekuatan atau efek sedang. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel laten endogen *Knowledge Management*, *Innovation Capability* dan *transformation leadership* sudah masuk dalam kriteria dan mempunyai kemampuan prediksi masing-masing *Innovation Capability* sebesar 0,154(lemah), dan *transformation leadership* 0,373 (moderat) terhadap variabel eksogen. Dapat disimpulkan pengaruh *Knowledge Management* terhadap *transformation leadership* dengan nilai sebesar 0,373, pengaruh *Knowledge Management* dan *transformation leadership* terhadap dan *Innovation Capability* sebesar 0,154.

Yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk *Knowledge Management* yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *transformation leadership* sebesar 37,3% dan 62,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini. Variabel endogen *Knowledge Management* dan *transformation leadership* terhadap *Innovation Capability* memberikan nilai sebesar 0,154, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk *Knowledge Management* dan *transformation leadership* yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *Knowledge Management* dan *transformation leadership* sebesar 15,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Total nilai R^2 berfungsi menghitung *Goodness of Fit* (GOF) model.

2. *Effect Size (F-square)*

Effect Size (F-square), mengevaluasi *Effect Size (F²)* selain mengevaluasi nilai R^2 dari semua konstruk endogen, perubahan nilai R^2 ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengavaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki pengaruh substantif pada konstruk endogen, ukuran ini di anggap sebagai ukuran efek *F-square*. Pedoman untuk menilai F^2 adalah bahwa nilai 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing mewakili efek kecil, sedang, dan besar (Cohen, 1998) dari variabel laten eksogen. Nilai ukuran efek kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh atau tidak ada efek.

Tabel 4.11
F Square

	<i>KM</i>	<i>TL</i>	<i>IC</i>
<i>KM</i>		0,182	0,038
<i>TL</i>			0,372
<i>IC</i>			

Dari tabel 4.11 diatas yang efek size besar dengan kriteria F Square $> 0,35$ terdapat pada *c* terhadap *Innovation Capability* sebesar 0,372. Dan yang efek sedang yaitu dengan F Square antara 0,15 sd 0,35 adalah pengaruh *Knowlodge Management* terhadap *transformation leadership*. Sedangkan nilai F Square palingkecil yang berada dalam

rentang 0,02 sd 0,15 terdapat pada *transformation leadership* terhadap 0,038.

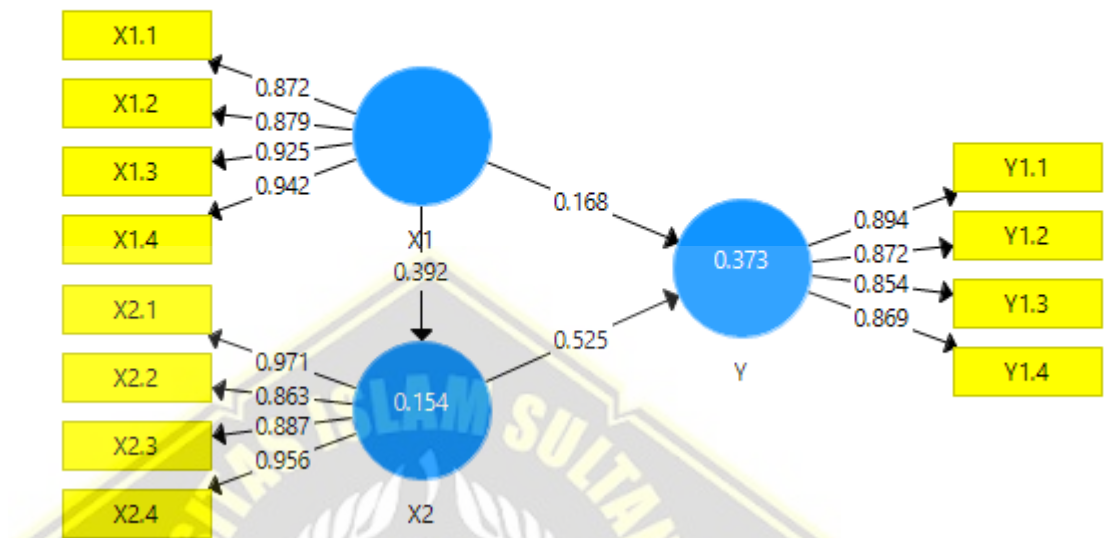
3. Predictive Relevance (Q-Square)

Pengujian lain dengan pengukuran struktural adalah Q^2 *predictive relevance* yang berfungsi untuk memvalidasi model. Nilai Q^2 *square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai Q^2 *square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan Q^2 *square* dilakukan dengan rumus:

$$\begin{aligned} Q^2 \text{ Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,154) \times (1 - 0,373)] \\ &= 1 - [(0,846 \times 0,627)] \\ &= 1 - 0,530 \\ &= 0,47 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q^2 *square* sebesar 0,47. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 47%. Sedangkan sisanya sebesar 53% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

4.3.3. Uji Hipotesis



Gambar 4.1
Pengujian Model Struktural

Penelitian ini menguji tiga hipotesis pada *Inner Model*. Hubungan kausalitas yang dikembangkan pada model diuji dengan hipotesis nol yang menyatakan koefisien regresi pada masing-masing hubungan sama dengan nol dengan uji t seperti pada analisis regresi. Untuk mengetahui suatu hipotesis diterima atau ditolak dilakukan dengan memperhatikan nilai positif dan signifikansi antar konstruk, t-value dan p-value. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar eror tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tapi didasarkan pada observasi empiris. Melalui metode bootstrapping dalam penelitian ini hipotesis dikatakan diterima jika nilai signifikansi t-value $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak dan sebaliknya.

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KM -> TL	0,392	0,416	0,149	2,636	0,009
KM -> IC	0,168	0,187	0,132	1,277	0,202
TL -> IC	0,525	0,519	0,116	4,542	0,000

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, terdapat 1 hipotesis yang ditolak karena memiliki nilai P-Values < 0,05. Dan dua hipotesis lainnya diterima karena memiliki nilai P-Values > 0,05.

Tabel 4.13
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Hasil
H1	<i>Knowledge Management</i> → <i>transformation leadership</i>	Positif Signifikan
H2	<i>Knowledge Management</i> → <i>Innovation Capability</i>	Positif Tidak Signifikan
H3	<i>transformation leadership</i> → <i>Innovation Capability</i>	Positif Signifikan

Sumber: Data yang diolah 2021

a. Hasil Hipotesis 1

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap *Transformation Leadership* dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,392 dengan nilai t-statistik sebesar 2,636 dengan tingkat signifikansi 0,009 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka

dengan hasil tersebut Hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Transformation Leadership*. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Transformation Leadership* **terdukung.**

b. Hasil Hipotesis 2

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability* dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,168 dengan nilai t-statistik sebesar 1,277 dengan tingkat signifikansi 0,202 yang artinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut Hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap *Innovation Capability*. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Innovation Capability* **terdukung.**

c. Hasil Hipotesis 3

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Transformation Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability* dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,525 dengan nilai t-statistik sebesar 4,542 dengan tingkat signifikansi

0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut Hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Transformation Leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Transformation Leadership* berpengaruh terhadap *Innovation Capability* **terdukung.**

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *transformation leadership* pada UMKM Batik di kampung batik Kota Semarang

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *transformation leadership*. Ini menggambarkan bahwa semakin tingginya pengetahuan manajerial atau *knowledge management* maka *transformation leadership* akan semakin baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Seta Wirawan (2015) dan Raden Ayu Yawmillisa (2017).

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap *Transformation Leadership* dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,392 dengan nilai t-statistik sebesar 2,636 dengan tingkat signifikansi 0,009 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut Hipotesis diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa *Knowledge Management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Transformation Leadership*.

Ilmu tentang bagaimana memimpin sangat diperlukan dalam sistem pengorganisasian perusahaan (UMKM). Adanya *knowledge management* adalah guna meningkatkan efisiensi perusahaan dan juga menyimpan pengetahuan yang terdapat di dalam perusahaan itu sendiri. Dengan adanya manajemen pengetahuan ini, semua bagian yang terdapat di dalam perusahaan diharapkan mampu memperoleh pengetahuan dan wawasan terkait bisnis atau operasi yang dilakukan secara lebih mendalam.

4.4.2. *Knowledge management* berpengaruh terhadap *innovation capability* pada UMKM Batik di kampung batik Kota Semarang

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge management* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *innovation capability*. Ini menggambarkan bahwa *knowledge management* meningkat tinggi pada UMKM Batik namun tidak mampu mempengaruhi *innovation capability* secara signifikan. Jadi dapat diketahui bahwa peningkatan *knowledge management* tidak mampu meningkatkan *innovation capability* secara signifikan. Semakin tingginya pengetahuan manajerial atau *knowledge management* maka inovasi akan semakin tumbuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menolak penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Mohammad Rosyidan Hendrawan (2019)

yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan pada variabel *knowledge management* terhadap *innovation capability*.

Innovation capability pada dasarnya mengacu pada kemampuan perusahaan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi proses atau sistem baru untuk kepentingan organisasi. Inovasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, terutama dalam menciptakan produk baru. Dengan begitu maka perusahaan akan tetap maju dan semakin berkembang.

4.4.3. Transformation leadership berpengaruh terhadap innovation capability pada UMKM Batik di kampung batik Kota Semarang

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *transformation leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*. Ini menggambarkan bahwa semakin baik kepemimpinan perusahaan maka inovasi juga akan semakin tumbuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Ganguli,*et al.* (2019) dan Miyv Fayzhall,*et al* (2019) yang menyatakan *transformation leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Transformation Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Innovation Capability* dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,525 dengan nilai t-statistik sebesar 4,542 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut Hipotesis diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa *Transformation Leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovation Capability*.

Tanpa adanya dukungan yang baik, inovasi akan menjadi sia-sia. Disinilah peran penting dalam kepemimpinan dalam mendukung pekerja untuk terus berinovasi. Transformational leadership yang baik akan mengendalikan organisasi atau perusahaan ke arah tindakan yang benar untuk membantu mewujudkan goals atau tujuan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Knowledge management* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Transformation leadership*, artinya hubungan antara kedua variabel tersebut apabila semakin tinggi *Knowledge management* maka dapat meningkatkan *Transformation leadership* pada UMKM Batik Kampung batik Kota Semarang. Hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Seta Wirawan (2015) dan Raden Ayu Yawmillisa (2017) dinyatakan terdukung;
- b. *Knowledge management* terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *innovation capability*, artinya hubungan antara kedua variabel tersebut apabila semakin tinggi *Knowledge management* maka dapat meningkatkan *innovation capability* pada UMKM Batik Kampung batik Kota Semarang. Hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Mohammad Rosyidan Hendrawan (2019) yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan pada variabel *knowledge management* terhadap *innovation capability* dinyatakan tertolak;
- c. *Transformation leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*, artinya hubungan antara kedua variabel tersebut apabila semakin tinggi *Transformation leadership* maka dapat meningkatkan *innovation capability* pada UMKM Batik Kampung batik Kota Semarang. Hasil

penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Ganguli,*et al.* (2019) dan Miyv Fayzhall,*et al* (2019) dinyatakan terdukung.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, adapun saran yang dapat diberikan dengan harapan mampu lebih mengoptimalkan gaya kepemimpinan serta meningkatkan kapabilitas inovasi. Saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

- a. Pada variable *Knowledge managemnt* indicator “distribusi pengetahuan” mendapat nilai terendah. Beberapa cara yang dilaksanakan adalah perlu adanya identifikasi pengetahuan terlebih dahulu sebelum mendistribusikan pengetahuan tersebut sehingga pengetahuan yang dibagikan adalah pengetahuan yang dapat meningkatkan inovasi serta gaya kepemimpinan yang baik.
- b. Pada variable *transformation leadership* indicator “perhatian yang individual” mendapat nilai terendah. Beberapa cara yang dilaksanakan adalah perlunya sikap adil dan memperlakukan sama untuk seluruh karyawan dengan motivasi inspiratis dan stimulasi intelektual dalam memperlakukan karyawan sehingga gaya kepemimpinan dapat meningkatkan inovasi yang baik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan ialah sebagai berikut:

- a. Penelitian dibatasi berdasarkan rumusan masalah yang dibuat sebelum penelitian kuantitatif dilaksanakan;
- b. Pelaksanaan penyebaran kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data menyebabkan kesimpulan hasil penelitian didasarkan hanya pada hasil data yang dikumpulkan tersebut;
- c. Terdapat variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi UMKM Batik di Kampung batik Kota Semarang;
- d. Analisis terhadap data hasil kuisisioner yang telah diberikan para responden merupakan persepsi jawaban responden yang dapat kemudian hari menimbulkan masalah apabila jawaban responden tidak relevan dengan keadaan yang sesungguhnya.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian selanjutnya yang akan menggunakan variable *knowledge management* perlu adanya pencermatan lebih spesifik kepada latar belakang pendidikan terakhir, pengalaman, tingkat kreativitas, dan ketekunan dalam memahami suatu hal baru supaya dapat lebih memaksimalkan gaya kepemimpinan dan kemampuan inovasi dalam suatu usaha bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto Budi P. (2010). Analisis. *Analisis Pengaruh Nilai Produksi, Nilai Investasi, dan Jumlah UMKM terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) provinsi Jawa Tengah Tahun 1983- 2008*, 14.
- Apriliana, E. D. (2019). Strategi Pengembangan UMKM Batik Untuk Meningkatkan Daya Saing Batik Semarangan di Kampung Batik Kota Semarang. *Universitas Negeri Semarang*, 6.
- Asegaff, M. (2016). Knowledge Sharing Sumber Inovasi dan kinerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Sektor Batik. *Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, 1.
- Badan Pusat Statistika. (2020). UMKM Jawa Tengah.
- Bali, R. K., Wickramasinghe, N., & Lehane, B. (2009). *Knowledge Management Primer*. Bali: Routledge.
- Dyah Lintang Trenggonowati, K. (2018). ANALISIS FAKTOR OPTIMALISASI GOLDEN AGE ANAK USIA. *Journal Industrial Servicess*, 54.
- Ganguli, Talukbar, dan Chatterjee. (2019). Evaluating the Role of Social Capital, Transformational Leadership Sharing, Knowledge Quality and Reciprocity in Determining Teacher Innovation Capability of an Organization. *Journal of Knowledge Management*, 67-68.
- Ganguli, Talukdar, dan Chatterjee. (2019). Evaluating the Role of Social Capital, Transformational Leadership Sharing, Knowledge Quality and Reciprocity in Determining Teacher Innovation Capability of an Organization. *Journal of Knowledge Management*, 23, 67-68. doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-032018-1090>
- Ghazali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Ketujuh ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gonzalez, R. W.D., & Martins, M.F. (2017). Knowledge Management Process: a theoretical-conceptual research. *Gestao & Proceducao*, 24 (2), 248-265.
- Heri Siswanto, Elin Herlina, Nurdiana Mulyatini. (2019). pola knowledge management pada UMKM kreatif. *journal of management review*, 369.
- Holsapple, C. W. (2003). *Knowledge Its Attributing*. Berlin: Springer-Verlag.
- Indonesia, B. (2020). *Transformasional Leadership* (II ed.). (S. M.Juhro, Ed.) Jakarta: Bank Indonesia Institute.
- Javadi, et al. (2012). Effect Of Mottifation and Trust on Knowladge Sharing and effect of Knowladge Sharing on Employe's performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 769.

- Jufrizen. (2017). efek moderasi etika kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *journal ekonomi dan bisnis*, 146-156.
- LPPI, BI. (2015). *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM)*. Jakarta: LPPI & Bank Indonesia.
- M.Krisyanti. (2012). Peran Strategis Usaha Kecil Menengah (UKM) dalam Pengembangan Nasional. *Journal Sains dan Seni ITS*, 1.
- Megawati, dan Farida L. (2018). Strategi Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan Yang Kreatif dan Inovatif. *Prosiding Seminar Nasional ASBIS*, 296.
- Megawati, Farida L. (2018). Strategi Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan Yang Kreatif dan Inovatif. *Prosiding Seminar Nasional ABSIS*, 296.
- Miyv Fayzhall, Masduki Asbari, Agus Purwanto, dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kapabilitas Inovasi Guru dalam Perspektif Organizational Learning. *Edupsycouns Journal*, 2, 74.
- Miyv Fayzhall, Masduki Asbari, Agus Purwanto, dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kapabilitas Inovasi Guru dalam Perspektif Organizational Learning. *Edupsycouns Journal*, 74.
- Putri Rahma Dayanti, Mohammad Iqbal, Yudha Prakasa. (2020, Januari 1). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dengan Individual Innovation Capability sebagai variabel Intervening. *Journal Administrasi Bisnis*, 78, 204.
- Rajapathirana, R. &. (2017). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation capability & Knowledge*, 3 (1), 44-55.
- Rajapathirana, R.P.J., & Hui, Y. (2017). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation capability & Knowledge*, 3 (1), 44-55.
- Rosyada, M. (2020). Strategi Survival UMKM Batik Tulis Pekalongan di tengah Pandemi covid-19. *Banco*, 2.
- Saputra, G. (2014, 01 28). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember. *repository.unej.ac.id*, p. 26.
- Satriagung, N. (2018). Pengaruh Kapabilitas Inovasi Terhadap Tipe Inovasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Koperasi di Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 10-23.
- Siswadhi, F. (2020, November). Pengaruh Transformastional Leadership dan Organizational Capital Terhadap Knowledge Management dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Investasi*, 6, 120.

- Siswadhi, F. (2020, Nopember). Pengaruh Transformational Leadership dan Organizational Capital terhadap Knowledge Management dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Moderating. *Journal Investasi*, 6, 122.
- Siswadhi, F. (2020). Pengaruh Transformational Leadership dan Organizational Capital terhadap Knowledge Management dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Moderating. *Journal Investasi*.
- Soleh, A. (2011). *Smart Knowledge Worker*. Jakarta: KMPlus.
- Sondakh, O. (2019, April 9). Measuring the Organizational Innovation Capabilities. *Information and Knowledge Management*, 22-28.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- tambunan. (2001). social struktur and competition in interfirm network: The paradox of embeddedness. *administrative science Quarterly*, 35.
- Untung Usada, Luqman Hakim, dan Anita T.Kurniawati. (2016, Desember). Analisis Pengaruh Kualitatif Pelayanan Akademik Terhadap Loyalitas Mahasiswa UNUSIDA Dengan Pendekatan Partial Least Square (PLS). *Journal of Research and Technology*, 2, 9.
- Wahid. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Knowledge Management terhadap Strategi Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT. Sulsel Citra Indonesia. *Universitas Hasanudin*, 21.
- Wahid. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Knowledge Management terhadap Strategi Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT. Sulsel Citra Indonesia. *Universitas Hasanudin*, 21.
- Wahid. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Knowledge Management terhadap Strategi Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT. Sulsel Citra Indonesia. *Universitas Hasanudin*.
- Yawmillisa, R. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan dan Sharing Knowledge terhadap Penerapan Knowledge Management dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Departemen Human Resources PT. Vale Indonesia, Tbk. *Universitas Hasanuddin*, 49-50.
- Yawmillisa, R. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, dan Sharing Knowledge terhadap Penerapan Knowledge Management Pada Departemen Human Resources PT. Vale Indonesia, Tbk. *Universitas Hasanudin*, 39.

LAMPIRAN

A. Lampiran 1: Kuisisioner

Hal : Permohonan Pengajuan Kuisisioner

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung, saya bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATION CAPABILITY Pada UMKM di Kampung Batik Kota Semarang”**. Kuisisioner ini terdiri atas sejumlah pernyataan. Perlu diketahui oleh Bapak/Ibu sebagai responden, penelitian ini sangat bergantung dari partisipasi Bapak/Ibu responden dalam menjawab kuisisioner. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka saya mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjawab setiap pernyataan sesuai pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Sebelumnya saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi Bapak/Ibu yang telah membantu penelitian ini.

Hormat saya,
Alfiaturrochmaniah

B. Daftar Pertanyaan Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama
2. Jenis Kelamin
3. Umur
4. Pendidikan Terakhir
5. Jabatan

Petunjuk pengisian kuisisioner

Beri jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dibawah ini mengenai pertanyaan yang diajukan dengan cara menggunakan tanda (✓) pada salah satu pilihan tersebut dan berikan alasan yang tepat untuk pilihan jawaban saudara.

STS : Sangat Tidak Setuju, nilai 1

TS : Tidak Setuju, nilai 2

KS : Kurang Setuju, nilai 3

S : Setuju, nilai 4

SS : Sangat Setuju, nilai 5

PERNYATAAN

A. VARIABEL KNOWLEGDE MANAGEMENT

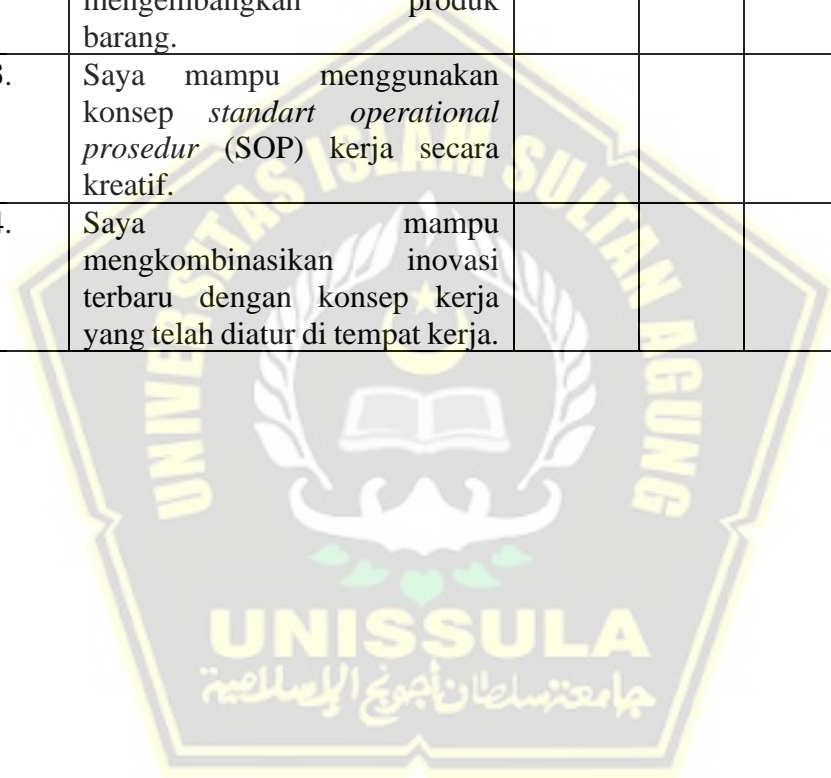
No.	Keterangan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya memperoleh pengetahuan-pengetahuan baru saat masuk kedalam bisnis UMKM Batik.					
2.	Saya mampu memanfaatkan dan mengelola pengetahuan yang saya miliki untuk kemajuan bisnis.					
3.	Saya aktif berdiskusi dengan rekan kerja atau karyawan mengenai jalannya bisnis.					
4.	Saya menggunakan pengetahuan yang saya miliki untuk mengembangkan UMKM Batik.					

B. VARIABEL TRANSFORMATION LEADERSHIP

No.	Keterangan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Sikap pemimpin terhadap kinerja saya baik dan ramah dalam memberi edukasi.					
2.	Saya mendapat motivasi dari rekan kerja dan inspirasi yang diberikan pemimpin.					
3.	Saya merasa terbantu dengan pengarahan pemimpin atas masalah yang ada.					
4.	Pemilik usaha menempatkan saya di pekerjaan yang sesuai kemampuanku.					

C. VARIABEL INOVATION CAPABILITY

No.	Keterangan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mampu menerima penemuan baru yang ada dalam pekerjaan.					
2.	Saya mempunyai ide-ide atau gagasan baru yang dapat mengembangkan produk barang.					
3.	Saya mampu menggunakan konsep <i>standart operational prosedur</i> (SOP) kerja secara kreatif.					
4.	Saya mampu mengkombinasikan inovasi terbaru dengan konsep kerja yang telah diatur di tempat kerja.					



Lampiran 2: Hasil Statistik Kuesioner

No.	Variabel <i>Knowledge Management</i> (Y)				Variabel <i>Transformation leadership</i> (X1)				Variabel <i>Innovation Capability</i> (X2)				Rata - Rata
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
2.	5	5	5	5	2	3	3	2	5	5	5	5	4.2
3.	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4.4
4.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.4
5.	4	2	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4.2
6.	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3.8
7.	3	3	3	3	3	2	3	2	3	5	5	3	3.2
8.	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4.6
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	3	2	4	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3.2
11.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
12.	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
13.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.7
14.	5	5	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3.9
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9
19.	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	4.2
20.	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.6
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.9
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	4.5
26.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4.5
29.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.7
30.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.6
31.	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4.4
32.	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2.6
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.8
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35.	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4.5
36.	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4.4
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4.3
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42.	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4.6
43.	4	3	3	4	5	5	5	5	2	2	3	3	3.6
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.3
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.3
46.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.3
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.3
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52.	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	3.8
53.	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4.6
54.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9
55.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9
56.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9
59.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9
61.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64.	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.6
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
69.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.3
70.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
72.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Rata-rata	4.31	4.21	3.88	4.18	4.29	4.22	4.28	4.06	4.18	4.25	3.94	4.13	

Lampiran 3: Hasil SPSS

1. Jenis Kelamin

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	32	44.4	44.4	44.4
	P	40	55.6	55.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

2. Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	1	1.4	1.4	1.4
	23	1	1.4	1.4	2.8
	24	1	1.4	1.4	4.2
	25	9	12.5	12.5	16.7
	26	8	11.1	11.1	27.8
	27	5	6.9	6.9	34.7
	28	3	4.2	4.2	38.9
	29	1	1.4	1.4	40.3
	30	6	8.3	8.3	48.6
	31	2	2.8	2.8	51.4
	32	1	1.4	1.4	52.8
	33	4	5.6	5.6	58.3
	34	2	2.8	2.8	61.1
	35	5	6.9	6.9	68.1
	36	2	2.8	2.8	70.8
	37	2	2.8	2.8	73.6
	38	2	2.8	2.8	76.4
	39	4	5.6	5.6	81.9
	40	3	4.2	4.2	86.1
	41	3	4.2	4.2	90.3

43	2	2.8	2.8	93.1
45	4	5.6	5.6	98.6
46	1	1.4	1.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

3. Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	5	6.9	6.9	6.9
	SMA/Sederajat	39	54.2	54.2	61.1
	at				
	SMP	21	29.2	29.2	90.3
	SD	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

4. Jabatan

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pelayan toko	8	11.1	11.1	11.1
	Karyawan	13	18.1	18.1	29.2
	Pengerajin	27	37.5	37.5	66.7
	Kasir	7	9.7	9.7	76.4
	Pewarnaan kain	15	20.8	20.8	97.2
	Pengemasan	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Lampiran 4: Outer Loading

0110 3012

nyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

ALFIATUR.splsm Alfatur2.txt alfatur3.txt alfatur3.txt *CAPEKK.splsm PLS Algorithm (Menjalkan... PLS Algorithm (Menjalkan... 33

Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	X1	X2	Y
X1.1	0.872		
X1.2	0.879		
X1.3	0.925		
X1.4	0.942		
X2.1		0.971	
X2.2		0.863	
X2.3		0.887	
X2.4		0.956	
Y1.1			0.894
Y1.2			0.872
Y1.3			0.854

Hasil Akhir - **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

- Koefisien Jalur [R_Square](#)
- Efek Tidak Langsung [F_Square](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
- Variabel Laten [Fit_Model](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

- Pengaturan [Inner Model](#)
- Outer Model [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
- [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

27°C Kabut 6:29 AM 11/13/2021

0110 3012

nyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

ALFIATUR.splsm Alfatur2.txt alfatur3.txt alfatur3.txt *CAPEKK.splsm PLS Algorithm (Menjalkan... PLS Algorithm (Menjalkan... 33

Outer Loading

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

	X1	X2	Y
X1.2	0.879		
X1.3	0.925		
X1.4	0.942		
X2.1		0.971	
X2.2		0.863	
X2.3		0.887	
X2.4		0.956	
Y1.1			0.894
Y1.2			0.872
Y1.3			0.854
Y1.4			0.869

Hasil Akhir - **Kriteria Kualitas** **Hasil Sementara** **Basis Data**

- Koefisien Jalur [R_Square](#)
- Efek Tidak Langsung [F_Square](#)
- Pengaruh Total [Validitas dan Reliabilitas Konstruktif](#)
- Outer Loading [Validitas Diskriminan](#)
- Outer Weight [Collinearity Statistik \(VIF\)](#)
- Variabel Laten [Fit_Model](#)
- Residual [Kriteria Seleksi Model](#)

[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

- Pengaturan [Inner Model](#)
- Outer Model [Data Indikator \(Original\)](#)
- [Data Indikator \(Standarisasi\)](#)
- [Data Indikator \(Korelasi\)](#)

27°C Kabut 6:29 AM 11/13/2021

Lampiran 5: Cross Loading

Validitas Diskriminan			
	Kriteria Fornell-Larcker	Cross Loadings	Rasio Heterotrait-Monotr...
	X1	X2	Y
X1.1	0.872	0.341	0.338
X1.2	0.879	0.287	0.391
X1.3	0.925	0.379	0.333
X1.4	0.942	0.409	0.294
X2.1	0.397	0.971	0.576
X2.2	0.260	0.863	0.435
X2.3	0.310	0.887	0.519
X2.4	0.443	0.956	0.616
Y1.1	0.291	0.476	0.894
Y1.2	0.266	0.525	0.872
Y1.3	0.309	0.489	0.854
Y1.4	0.477	0.558	0.858

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	B
Koefisien Jalur	R Square	Perubahan Kriteria Berhenti	Pr
Efek Tidak Langsung	f Square		In
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruk		Ch
Outer Loading	Validitas Diskriminan		De
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIP)		Da
Variabel Laten	Fit Model		Da
Residual	Kriteria Seleksi Model		

Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y
X1.2	0.879	0.287	0.391
X1.3	0.925	0.379	0.333
X1.4	0.942	0.409	0.294
X2.1	0.397	0.971	0.576
X2.2	0.260	0.863	0.435
X2.3	0.310	0.887	0.519
X2.4	0.443	0.956	0.616
Y1.1	0.291	0.476	0.894
Y1.2	0.266	0.525	0.872
Y1.3	0.309	0.489	0.854
Y1.4	0.422	0.560	0.869

Hasil Akhir	• Kriteria Kualitas	Hasil Sementara
Koefisien Jarir	R-Square	Perubahan Kriteria Berhent
Efek Tidak Langsung	f-Square	
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruk	
Outer Loading	Validitas Diskriminan	
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIF)	
Variabel Laten	Fit Model	
Residual	Kriteria Seleksi Model	

Lampiran 6: AVE

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diek
X1	0.926	0.927	0.947	0.819
X2	0.939	0.962	0.957	0.847
Y	0.896	0.900	0.927	0.761

Lampiran 7: R Square

	R Square	Adjusted R Square
X2	0.154	0.142
Y	0.373	0.355

Lampiran 8: F square

	X1	X2	Y
X1		0.182	0.038
X2			0.372
Y			

Lampiran 9: Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KM -> TL	0,392	0,416	0,149	2,636	0,009
KM -> IC	0,168	0,187	0,132	1,277	0,202
TL -> IC	0,525	0,519	0,116	4,542	0,000