

Peningkatan Kemampuan Inovasi UKM Batik berbasis Stimulasi Intelektual, Supervisi Organisasional, Dan Akumulasi Manajemen Pengetahuan

Sulistyo Suharto¹, Marno Nugroho², Yuniar Dwi Lestari³

¹ Sulistyo Suharto¹: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung,
sulistyosuharto@std.unissula.ac.id

²Marno Nugroho: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung
marnonugroho@unissula.ac.id

³Yuniar Dwi Lestari: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung
ydwilestari@std.unissula.ac.id

Abstract : The research of this thesis is intended to identify and analyze how the influence given by Stimulation of Leadership, Organizational Supervision, and Accumulation of Knowledge Management. The population in this study were all batik employees in the city of Semarang. The number of samples taken from a population of 100 respondents was determined using the purposive sampling method and the Lameshow formula. The data analysis method used is quantitative analysis using multiple linear regression analysis to determine the value and nature of the influence of the variables studied.

Keywords: Leadership Stimulation, Organizational Supervision, And Knowledge Management Accumulation

Abstrak : Penelitian tesis ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi serta menganalisis bagaimana pengaruh yang diberikan *Stimulasi Intelektual, Supervisi Organisasional, Dan Akumulasi Manajemen Pengetahuan*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan batik di Kota Semarang. Untuk jumlah sampel yang diambil dari populasi sebanyak 100 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan rumus Lameshow. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui nilai dan sifat pengaruh variabel yang diteliti.

Kata Kunci: *Stimulasi Intelektual, Supervisi Organisasional, Dan Akumulasi Manajemen Pengetahuan*

PENDAHULUAN

Era globalisasi diwarnai pertukaran informasi yang cepat dan perkembangan berbagai teknologi yang semakin canggih. Hal ini mempunyai dampak yang sangat kuat dalam berbagai lini kehidupan dari rumah tangga hingga perkantoran. UKM adalah salah satu unit usaha yang terdampak akibat adanya globalisasi dimana adanya pasar bebas masyarakat ekonomi asia tenggara. Pasar bebas antar negara asia tenggara ini akan membuka

investasi jual beli, jasa, barang, sampai pekerja. Agar mampu bertahan di dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), perlu langkah-langkah strategis untuk bisa bersaing dalam industri global, khususnya bagi UKM yang masih dalam tahap perkembangan.

UKM memberikan dampak berupa menciptakan lapangan kerja dan menumbuhkan ekonomi. (Hapsari, 2011) mengatakan UKM dapat mengurangi angka pengangguran dibandingkan bidang lainnya

Sulistyo Suharto, Marno Nugroho dan Yuniar Dwi Lestari

dan dapat memberikan sokongan di dunia perniagaan sehingga UKM menjadi bagian penting dalam tonggak ekonomi nasional.

Persaingan yang cukup kompetitif membuat setiap UKM harus sadar, apa saja produk yang sedang dicari dan dibutuhkan di pasar, untuk dapat bersaing dipasar global dan nasional UKM harus melakukan perubahan. Perubahan ini untuk menanggapi kebutuhan yang diminta pasar. Disisi lain, UKM harus dapat berinovasi untuk menghasilkan produk yang unggul (Setiawan, 2012).

Sektor yang memiliki potensi menjadi pembangkit ekonomi di Indonesia terutama di Jawa Tengah adalah batik.. Wilayah di Jawa Tengah memiliki motif batik yang beragam, diantaranya adalah Batik Semarang. Motif dari batik Semarang sendiri berasal dari maskot Kota Semarang, diantara masjid agung, asem, dan lawang sewu. Lawang Sewu, Masjid.

Berdasarkan data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Tengah pada tahun 2021 data menunjukkan batik Kota Semarang baru bisa memasuki pasar pasar singapura saja sedangkan batik wilayah lain seperti solo dan pekalongan sudah bisa mengeksport batik ke beberapa negara. Dari data di atas menunjukkan jangkauan pasar batik Semarang masih cukup rendah dibandingkan dengan wilayah lain baik Solo maupun Pekalongan. Hal ini dikarenakan tenaga kerja. Sumber daya manusia yang belum kompeten di dalam bidangnya, membuat perkembangan batik Semarang belum maksimal. Selain permasalahan kualitas SDM, kondisi sosial dan ekonomi juga berpengaruh terhadap daya saing batik. (Mutmainah, Isbandriyati; Irmawati; Rumna, 2015) menyatakan, hampir 50% UKM belum mampu membuat ataupun menciptakan strategi yang baik. Kinerja usaha, sumber daya manusia dan

kualitas strategi bersaing yang terbatas tersebut dapat menjadi kendala bagi UKM untuk berkembang. Hal itu harus segera diatasi dengan baik oleh pimpinan perusahaan agar dapat bertahan di era globalisasi saat ini dan salah satu hal yang menjadi solusi adalah Kepemimpinan transformasional mungkin dapat meningkatkan kemampuan inovasi perusahaan (Prasad dan Junni, 2016 ; Zheng dkk., 2016; Sattayara dan Boon-itt, 2018).

Transformational Leadership secara positif melibatkan kemampuan inovasi perusahaan melalui stimulasi intelektual, mendorong keterbukaan antar individu (Vera dan Crossan, 2004), menginspirasi dan memotivasi perilaku inovasi karyawan (Baek, W. Y., Byon, K. K., Choi, Y. H., & Park, C. W. 2017).

Namun, beberapa penelitian tentang korelasi langsung antara kepemimpinan transformasional dan kemampuan inovasi tetap ada kurang berkembang dan tidak memadai. Masih ada kesenjangan teoretis dan empiris dalam Hubungan Transformational Leadership--inovasi, yang perlu terus kita gali dan pelajari (Sang Long Choi , Chin Fei Goh, Muhammad Badrull Hisyam Adam and Owee Kowang Tan 2016), terutama hubungan antara Transformational Leadership--dan aspek-aspek tertentu dari inovasi (Anderson et al., 2014). Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan tidak hanya untuk mengeksplorasi Akumulasi Manajemen Pengetahuan terhadap perbedaan pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional pada setiap aspek kemampuan inovasi yaitu inovasi produk dan inovasi proses tetapi juga untuk memperdalam pemahaman tentang jalur dan kondisi untuk meningkatkan aspek spesifik dari kemampuan inovasi dengan menilai peran mediasi Akumulasi Manajemen

Pengetahuan dan mekanisme moderasi dari dukungan organisasi yang dirasakan

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Inovasi

Kemampuan Inovasi merujuk pada kemampuan perusahaan untuk dapat memaksimalkan baik pengetahuan maupun ide menjadi sebuah proses atau sistem baru untuk organisasi itu sendiri. Individu yang masuk didalam kriteria inovatif, adalah individu yang dapat memaksimalkan ide-ide yang baru (Kemer & Altuntas, 2017).

Kemampuan inovasi perusahaan dapat digambarkan pada beberapa tingkat yang berbeda dan dari beberapa perspektif yang berbeda (Peter, J Paul dan Olson, Jerry C, 2010). Akman dan Yilmaz (2008) mendefinisikan kemampuan inovatif sebagai faktor penting yang memfasilitasi budaya organisasi yang inovatif, karakteristik promosi internal aktivitas, dan kemampuan memahami dan merespons secara tepat lingkungan eksternal. Kemampuan inovasi perusahaan juga dapat digambarkan sebagai kemampuannya untuk mengembangkan inovasi secara terus menerus sebagai respon terhadap perubahan lingkungan (Peter, J Paul dan Olson, Jerry C, 2010). Tuominen dan Hyvönen (2004) menyarankan bahwa kemampuan inovasi organisasi harus dibagi menjadi dua entitas yang terpisah: inovasi manajerial dan inovasi teknologi. Martinez, A. L., & Ferreira, B. A. (2019). membagi kemampuan inovasi menjadi tiga faktor: pengetahuan, organisasi, dan manusia faktor, yang semuanya memiliki sudut pandang inovasi manajerial. Pendekatan lain adalah untuk membahas faktor teknologi manajemen inovasi dan manusia faktor manajemen inovasi (Prajogo dan Ahmed, 2006). Faktor manusia memasukkan orang

dan praktik sosial sebagai bahan dalam keberhasilan organisasi. Di dalam Selain itu, istilah "kemampuan inovasi bisnis" telah digunakan untuk menggambarkan faktor penentu keberhasilan proses inovasi Perdomo-Ortiz, J. González-Benito, J. Galende, J. (2006). Ini faktor kritis dapat diartikan sebagai dimensi kapabilitas inovasi bisnis; dengan demikian, kemampuan dapat diukur dengan factor.

Demikian pula, dalam penelitian ini, kemampuan inovasi didefinisikan sebagai terdiri dari: Inovasi kemampuan dan pertunjukan penentu yang mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mengelola inovasi. Sebuah tubuh literatur telah mengidentifikasi faktor-faktor penentu ini dimiliki oleh organisasi inovatif (lih. Lawson dan Samson, 2001; Romijn dan Albaladejo, 2002; Bessant, 2003; Tidd dkk., 2005; Perdomo-Ortiz dkk., 2006; Martensen dkk., 2007; Skarzynski dan Gibson, 2008; Smith dkk., 2008; Tura dkk., 2008; Paalanen dkk., 2009; Laforet, 2011; Saunila dan Koko, 2011). Sesuai dengan literatur sebelumnya dan studi sebelumnya tentang Saunila dan Ukko (2011), kemampuan inovasi telah dibagi menjadi tujuh faktor penentu dalam: penelitian ini: budaya kepemimpinan partisipatif, ide dan struktur pengorganisasian, kerja iklim dan kesejahteraan, pengembangan pengetahuan, regenerasi, pengetahuan eksternal, dan aktivitas individu.

Supervisi Organisasional

Supervisi adalah salah satu fungsi dari manajemen dan leadership. Supervisi dimaksudkan sebagai berbagai tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa saat pekerja melaksanakan kegiatan secara efektif dan professional supervisi juga merupakan jembatan antara kualitas kepemimpinan dan manajemen (Mathis, 2015:96). Sedangkan menurut Azwar

(2017:36) supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah segera diberikan petunjuk dan bimbingan atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya

Supervisi dapat diidentifikasi sebagai upaya yang memungkinkan petugas menyelesaikan tugas dengan baik, supervisi yang suportif (tidak menghukum) dan terencana dengan baik, penting untuk keberhasilan suatu program kesehatan yang berbasis pada masyarakat. lebih lanjut dikatakan bahwa kendala sumber daya tenaga dan dana umumnya mengakibatkan terbatasnya frekuensi program supervisi yang dapat dilaksanakan (Robbins, 2017:62).

Supervisi juga mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja individu. di dalam supervisi ini tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan supervisor dalam memberikan pengarahan kepada yang disupervisi, proses kepemimpinan adalah melakukan pengembangan secara langsung dengan melakukan koordinasi pada anggota kelompok serta memiliki karakteristik sehingga dapat meningkatkan pengembangan dalam mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2016:57).

Tujuan supervisi adalah peningkatan dan pemantapan pengelola upaya pembangunan kesehatan secara berhasil guna dan berdaya guna, peningkatan dan pemanfaatan pengelola sumber daya di semua tingkat administrasi dalam rangka pembinaan pelaksanaan upaya kesehatan, seperti mengorientasi, melatih kerja, memimpin, memberi arahan dan mengembangkan kemampuan personil. Sedangkan fungsinya untuk mengatur dan mengorganisir proses atau mekanisme pelaksanaan kebijaksanaan diskripsi dan

standar kerja.

Supervisi dilakukan langsung pada kegiatan yang sedang berlangsung, pada supervisi modern diharapkan supervisor terlibat dalam kegiatan agar pengarahan dan pemberian petunjuk tidak dirasakan sebagai perintah. Umpan balik dan perbaikan dapat dilakukan saat supervisi. Supervisi dapat juga dilakukan secara tidak langsung, yaitu melalui laporan baik tertulis maupun lisan, supervisor tidak melihat langsung apa yang terjadi di lapangan sehingga mungkin terjadi kesenjangan fakta. Umpan balik dapat diberikan secara tertulis.

Menurut Azwar (2017:38), manfaat supervisi apabila ditinjau dari sudut manajemen dapat dibedakan atas dua macam : 1. Dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja Peningkatan efektivitas kerja erat hubungannya dengan makin meningkatnya pengetahuan dan keterampilan "bawahan", serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antar "atasan" dengan "bawahan". 2. Dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja Peningkatan efisiensi kerja erat hubungannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh "bawahan", dan karena itu pemakaian sumber daya (tenaga, dana dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah. Sesungguhnya pokok dari supervisi ialah bagaimana dapat menjamin pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat dalam arti lebih efektif dan efisien, sedemikian rupa sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan memuaskan

Stimulasi Intelektual

Ide model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James MacGregor Burns yang telah diterapkan model ini pada konteks *Knowledge Management* politik dan terus menerus dibentuk dan diperkenalkan ke dalam konteks

Knowledge Management organisasi oleh (R. Eisenbach, K. Watson, and R. Pillai, 1999). Para pemimpin mendesak mereka bawahan untuk menciptakan ide- ide baru dan solusi kreatif untuk masalah yang mereka miliki. Untuk hal itu, bawahan adalah sangat terlibat dan dibuat efisien dalam masalah dan solusi merumuskan proses. Perhatian individu yang telah dilakukan oleh pemimpin transformasional adalah salah satu alasannya pemimpin memiliki kemampuan untuk membangun kepercayaan dan rasa hormat memotivasi bawahan mereka untuk melebihi harapan (B. J. Avolio and B. M. Bass, 1993). Komitmen organisasi adalah cara untuk mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam suatu organisasi dan ingin menjadi anggota tetap dari suatu organisasi, berdasarkan N. J. Allen and J. P. Meyer, (1990) Ada tiga komponen dalam organisasi komitmen yang terdiri dari: (a) kesediaan karyawan untuk melibatkan diri mereka sendiri dan untuk mengidentifikasikan diri mereka dengan organisasi karena terdapat kesamaan dalam nilai-nilai organisasi, (b) kelanjutan, komitmen yang muncul dari kecemasan akan kehilangan manfaat dari sebuah organisasi, (c) normatif, komitmen yang muncul dari karyawan yang merasa perlunggal di organisasi. Ketiga komitmen ini telah diuji oleh (B. M. Bass, Bass 1990) yang menunjukkan banyak kemungkinan. kepemimpinan transformasional mungkin menunjukkan positif yang kuat hubungan dengan efektif karena memberikan perasaan yang kuat dan dukungan yang memadai untuk memotivasi bawahan agar tetap tinggal di organisasi, sementara hadiah kontingen mungkin positif terkait dengan komitmen kontinuitas karena ada kecemasan kehilangan manfaat saat meninggalkan organisasi (P. Bycio, R. D. Hackett, and J. S. Allen, 1995).

Huselid, Jack Knowledge Bass & Riggio (2005); Chang, Chang, & Chen (2015) menyatakan indikator *transformational leadership* sebagai berikut:

1. *Individualized Consideration*
2. *Intellectual Stimulation*
3. *Inspirational Motivation*
4. *Idealized Influence*

Pemimpin, melalui stimulasi intelektual, menginspirasi tenaga kerja untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan membuat keputusan sendiri dalam situasi yang menantang. Para pemimpin transformasional, selama ini stimulasi intelektual, terutama mengadopsi perilaku inspiratif terhadap karyawan untuk memotivasi dan mengarahkan mereka menuju visi kelembagaan (Bass & Avolio, 2004). Melalui stimulasi intelektual, pemimpin berusaha untuk memelihara kemampuan intelektual dan kepercayaan diri karyawan sehingga membantu dalam menunjukkan upaya terbaik mereka dan kinerja sepenuh hati (Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. 2008).

Akumulasi Manajemen Pengetahuan

Ekonomi Pengetahuan dan Masyarakat (Craig & Grant. 1996) ditandai dengan globalisasi ekonomi, munculnya kemajuan teknologi di beberapa domain industri dan ilmiah dan keunggulan progresif dari pengetahuan- intensif dan teknologi- pasar industri berbasis (Lancioni & handran, 2009). Tambahan, siklus hidup produk yang sangat singkat, dan tingkat perubahan yang dipercepat dalam kebutuhan dan preferensi pelanggan disebutkan sebagai fitur khas pada paradigma industri saat ini. Dalam arena persaingan baru ini, pengetahuan tepi dan aset intelektual muncul sebagai produksi kunci baru faktor, menggantikan tradisional- tanah, tenaga kerja, dan modal-

Sulistyo Suharto, Marno Nugroho dan Yuniar Dwi Lestari

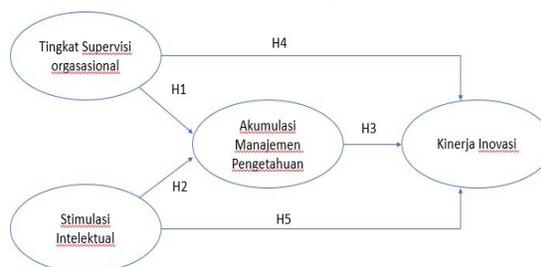
dalam menjelaskan kelangsungan hidup dan keunggulan kompetitif perusahaan (Martín-de Castro, Delgado- Verde, Navas- López, & López Sáez, 2011).

Wallman (2014) menyoroti, meningkatnya kompleksitas bisnis, terutama di pasar B2B, membuat lebih relevan untuk akademi pemasaran demics untuk menciptakan cara berpikir baru tentang kemampuan pemasaran dan strategi. Dari literatur manajemen, perkembangan teoretis saat ini yang berbeda opments sebagai 'Pandangan Berbasis Pengetahuan' atau '*Kapital Intelektual- Based View*' (Reed, Lubatkin, & Srinivasan, 2006) menyatakan bahwa inovasi perusahaan kemampuan vative sangat bergantung pada aset intelektual dan pengetahuan yang mereka miliki (Subramaniam & Youndt, 2005), serta seperti pada kemampuan mereka untuk menyebarkannya, memahami proses inovasi sebagai salah satu proses bisnis kompleks yang paling intensif pengetahuan (Hibah, 1996; Nonaka & Takeuchi, 1995). Namun, meskipun sangat karakter intuitif dari kemampuan inovasi aset intelektual ini link, upaya penelitian tambahan yang bertujuan untuk mengeksplorasi fenomena ini adalah diperlukan.

Membangun hubungan yang mendalam dengan sumber eksternal saat ini memiliki beberapa keuntungan dalam konteks. Pertama, jika pengetahuan baru terkait dengan basis pengetahuan perusahaan, intensif pencarian memudahkan untuk mengidentifikasi elemen pengetahuan yang berharga dan meningkatkan kemungkinan untuk menggabungkan pengetahuan baru dengan cara yang berbeda dan signifikan (Ahuja dan Katila, 2001). Kedua, pencarian mendalam memungkinkan organisasi untuk memperoleh pengetahuan berharga yang tidak bisa diperoleh melalui

pencarian yang lebih dangkal (Hsiehdan Tidd, 2012). Selain itu, biaya pencarian intensif lebih rendah, karena pencarian di sumber yang terkait dengan basis pengetahuan membuat pencarian lebih handal dan mengurangi kemungkinan kesalahan dan awal yang salah (Levinthal dan March, 1981).

Model Empirik



Model di atas adalah merupakan turunan dari variabel Faktor organisasional, *Trasf. Leadership* dan manajemen pengetahuan diharapkan dengan model empirik yang kami ajukan manajemen lebih fokus dalam mengungkit kinerja inovasi di UKM batik, Pengembangan hipotesis penelitian ini mengacu pada teori-teori dan penelitian terdahulu, antara lain, kajian Civi (2000); Webb (2001); Carter (2013) serta Saraswati & Widiartanto (2016) yang menjelaskan keterkaitan knowledge management dengan keberhasilan bisnis. Secara spesifik Veselá & Klimová (2014) menjelaskan bahwa *knowledge management* merupakan aspek penting dalam mendukung aktivitas ekonomi kreatif. Knowledge management memiliki peran penting dalam proses bisnis, melalui akumulasi pengetahuan, aktivitas bisnis dapat ditingkatkan dan output dapat mencapai tingkat kinerja maksimum.

Pengembangan Hypotesis

Menurut Sugiyono (2015:96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis yang dirumuskan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut

H1: Supervisi Organisasional dapat meningkatkan Akumulasi Manajemen Pengetahuan

H2: Stimulasi Intelektual dapat meningkatkan Akumulasi Manajemen Pengetahuan

H3: akumulasi Manajemen pengetahuan dapat meningkatkan Kinerja inovatif

H4: Supervisi Organisasional dapat meningkatkan perilaku inovatif

H5: Stimulasi Intelektual meningkatkan perilaku inovatif

H6: Supervisi Organisasional dapat meningkatkan Kinerja inovatif yang dimediasi oleh Akumulasi Manajemen Pengetahuan

H7: Stimulasi Intelektual dapat meningkatkan Kinerja inovatif yang dimediasi oleh Akumulasi Manajemen Pengetahuan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*). Masri Singarimbun (1995) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat *Explanatory* atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel.

Variabel tersebut mencakup: Supervisi Organisasi, Stimulasi Intelektual, Akumulasi Manajemen, dan *Innovation Capability*.

Metode Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dengan mengumpulkan data secara langsung berupa pengajuan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada pimpinan tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

Responden

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah *Owner* UKM Batik Di Kota Semarang dengan total populasi 117. Karena banyak keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka akan diambil sampel dari seluruh populasi yang ada. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan agar hasil kesimpulan penelitian dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi, maka sampel yang diambil harus benar-benar *representative* (Sugiono, 2012, hlm. 118). Menurut Cohen, et.al, (2007, hlm. 101) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 100 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi mengenai bagaimana nilai dan sifat pengaruh yang diberikan pada variabel *Intelektual stimulation*, *Supervisi Organisasional*, dan ada variabel Kemampuan Inovasi dengan *Akumulasi*

Sulistyo Suharto, Marno Nugroho dan Yuniar Dwi Lestari

Manajemen Pengetahuan sebagai variabel intervening. Responden Deskripsi sebaran responden penelitian merupakan suatu proses mendeskripsikan sampel berdasarkan

pendidikan, gender, dan usia. Jumlah sampel di penelitian sebanyak 100 orang. Berikut ini informasi statistik deskriptif sebaran responden.

Tabel 1. Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.006	3.276		1.528	.130
Supervisi Organisasional	.129	.059	.189	2.199	.030
Stimulasi Intelektual	.408	.064	.533	6.420	.000
Knowledge Accumulation	.351	.117	.214	2.999	.003

a. Dependent Variable: Kemampuan Inovasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel output SPSS Coefficient di atas di ketahui nilai signifikansi ke tiga variabel yaitu 0.030, 0.00, 0.003 < nilai probabilitas 0.05, maka dapat di simpulkan bahwa ke tiga variabel yaitu organisasi factor, transformasi leadership dan knowledge management berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan inovasi. Jika di lihat dari nilai t hitung yang menunjukkan bahwa nilai masing masing variabel 2.199, 6.420, 2.99 dengan nilai t tabel adalah (a/2 ; n-k-1 (0.025,96)) diperoleh nilai t tabel 1.984 . sehingga dapat di simpulkan nilai t hitung > t tabel yang artinya ke tiga variabel yaitu organisasi factor, transformasi leadership dan knowledge management berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan inovasi.

Analisis pengaruh Supervisi Organisasional terhadap Akumulasi

Manajemen : Dari analisis diatas diperoleh nilai sig Supervisi Organisasional sebesar 0.05 sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Supervisi Organisasional terhadap Akumulasi Manajemen.

Analisis pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Akumulasi Manajemen : Dari analisis diatas diperoleh nilai sig Stimulasi Intelektual sebesar 0.03 > 0.05. sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Stimulasi Intelektual terhadap Akumulasi Manajemen .

Analisis pengaruh Supervisi Organisasional terhadap Kemampuan Inovasi : Dari analisis diatas diperoleh nilai sig Supervisi Organisasional sebesar 0.03 < 0.05. sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh

secara langsung Supervisi Organisasional terhadap Kemampuan Inovasi.

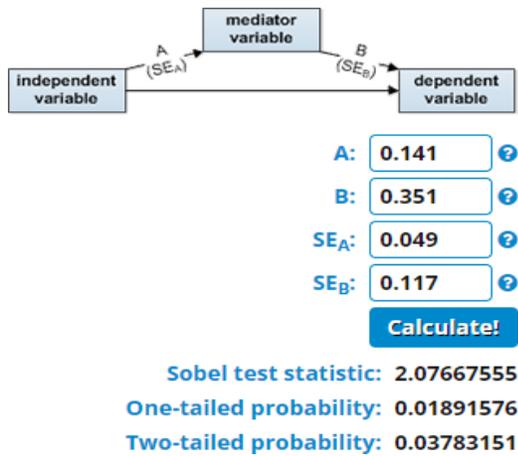
Analisis pengaruh Stimulasi Intellectual terhadap Kemampuan

Analisis pengaruh Akumulasi Manajemen Pengetahuan terhadap Kemampuan Inovasi : Dari analisis diatas diperoleh nilai sig Akumulasi Manejemen sebesar 0.003

Inovasi : Dari analisis diatas diperoleh nilai sig Stimulasi Intellectual sebesar $0.00 < 0.05$. sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Stimulasi Intellectual terhadap Kemampuan Inovasi

< 0.05 . sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Akumulasi Manajemen Pengetahuan terhadap Kemampuan Inovasi.

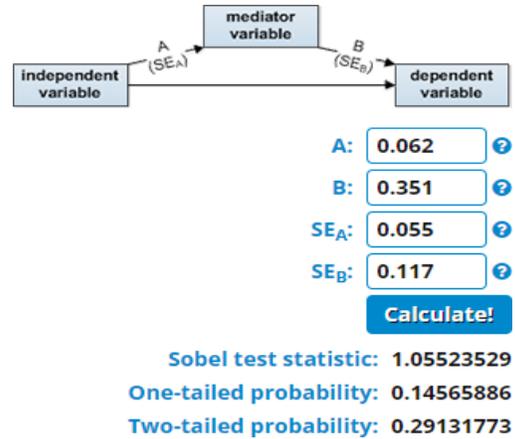
Gambar 1. Model Pengujian (Uji Sobel)



Pada gambar diatas dapat kita lihat bahwa A (koefisien regresi dari supervise organisasional terhadap kemampuan inovasi) sebesar 0.141, B (koefisien regresi dari stimulasi intelektual terhadap kemampuan inovasi) sebesar 0.351, Sea (standar error dari A) sebesar 0,049 dan Seb (standar error dari B) yaitu 0.117. Dari data tersebut kemudiandi kalkulasi lalu menghasilkan one-tailed probability dan two-tailed probability sebesar $0,037 < 0.05$ yang artinya Akumulasi Manajemen Pengetahuan diterima sebagai variabel moderasi adalah signifikan. Artinya semakin tinggi nilai *supervise organisasional* yang

dilakukan berdampak terhadap peningkatan Akumulasi Manajemen sehingga Kinerja Inovasi Dikampung Batik Semarang menjadi semakin tinggi.

Gambar 2. Model Pengujian (Uji Sobel)



Pada gambar diatas dapat kita lihat bahwa A (koefisien regresi dari supervise organisasional terhadap kemampuan inovasi) sebesar 0.062, B (koefisien regresi dari stimulasi intelektual terhadap kemampuan inovasi) sebesar 0.351, Sea (standar error dari A) sebesar 0.055 dan Seb (standar error dari B) yaitu 0.117. Dari data tersebut kemudian di kalkulasi lalu menghasilkan one-tailed probability dan two-tailed probability sebesar $0,29 > 0.05$ yang artinya Akumulasi Manajemen Pengetahuan Tidak diterima sebagai

variabel moderasi, Artinya maka untuk meningkatkan Kinerja Inovasi tidak perlu dijumpatani variable Akumulasi Manajemen Pengetahuan Sehingga manajemen bisa langsung memperhatikan Kemampuan Inovasi atau bisa menggunakan variable pengganti.

KESIMPULAN

Analisis pengaruh Supervisi Organisasional terhadap Kemampuan Inovasi : Dari analisis diatas diperoleh nilai sig Supervisi Organisasional sebesar $0.03 < 0.05$. sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Supervisi Organisasional terhadap Kemampuan Inovasi.

Analisis pengaruh Stimulasi Intelectual terhadap Kemampuan Inovasi : Dari analisis diatas diperoleh nilai sig Stimulasi Intelectual sebesar $0.00 < 0.05$. sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Stimulasi Intelectual terhadap Kemampuan Inovasi

Analisis pengaruh Akumulasi Manajemen Pengetahuan terhadap Kemampuan Inovasi : Dari analisis diatas diperoleh nilai sig Akumulasi Manejemen sebesar $0.003 < 0.05$. sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Akumulasi Manajemen Pengetahuan terhadap Kemampuan Inovasi

Akumulasi Manajemen Pengetahuan tidak dapat berperan sebagai moderasi antara *transformatioanal leadership terhadap kemampuan inovasi*. Perusahaan dengan kebijakan *transformational leadership (intellectual stimulation)* dan *organisasi factor(supervise)* yang baik

akan menciptakan kemampuan inovasi yang tinggi. hal ini terjadi karena *knowledge management* sebagai jembatan penyampaia informasi dari pimpinan ke karyawan tapi yang terjadi di kampung batik semarang adalah sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa *knowledge management* belum bisa memoderasi *transformatioanal leadership terhadap kemampuan inovasi*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Azadehdel, Mohammad Reza; & Jamshidinejad, Mohsen Ali. 2015. *The Relationship Between Knowledge Sharing, Innovation and Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. 5 (5) : 408-412.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Baek, W. Y., Byon, K. K., Choi, Y. H., & Park, C. W. (2017). Millennial Consumer's Perception of Sportswear Brand Globalness Impacts Purchase Intention in CauseRelated Product Marketing. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(8), 1319–1335.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). *Transformational Leadership and*

- organisational culture.
- Bass, B.M. 1990. Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership. New York: Free Press. Berman dan Evans, 2013. "Retail Management". 12th Edition. Jakarta; Pearson Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Buchanan, J., Kelley, B., Hatch, A. (2016). Digital workplace and culture: How digital technologies are changing the workforce and how enterprises can adapt and evolve. Deloitte Digital, 1-12.
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). *Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. Journal of Applied Psychology, 80(4)*, 468–478 Dan Peninjauan Kembali Regulasi UKM Sebagai Langkah Awal Revitalisasi UKM." *Permana* Vol. 2(5): 43–47.
- Davila, T., Epstein, M.J., Sheldon R., (2006). *Making Innovation Work*. Pearson
- Davis Keith. 2010. Terjemahan Agus Dharma. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat:
- Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Semarang 2017 Dinas Perindustrian Dan Perdagangan 2017.
- Edisi Revisi. Penerbit Cipta Inovasi Sejahtera. Bekasi
- Eisenbach, R., Watson, K., & Pillai, R. (1999). Transformational Leadership in the context of organisational change. *Journal of Organisational Change Management, 12(2)*, 80-89.
- Emerald Publishing Limited, 46(2), 19-25 Storey, J. (1995), Human resource management: still marching on or marching out? In: Storey, J. (Ed.) *Human resource management. A critical text*. London, Routledge
- Fontana, A. (2011). *Innovate We Can! Manajemen Inovasi dan Penciptaan Nilai*.
- Galia, Fabrice, 2007, "Intrinsic-extrinsic motivation, knowledge sharing and innovation in French firms," Burgundy School of Business
- Gautam Ahuja and Riitta Katila 2001. Technological Acquisitions And The Innovation Performance Of Acquiring Firms: A Longitudinal Study
- Craig & Grant. 1996. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Hapsari, Ira Maya. 2014. "Identifikasi Berbagai Permasalahan Yang Dihadapi Oleh UKM.
- Hapsari, T. (2011). *Pengaruh Infrastruktur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia*. UIN Syarif Hidayatullah DKI Jakarta.
- Hapsari, Tunjung. 2011. "Pengaruh Infrastruktur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia." UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Huselid, M.A., Jackson Knowledge Management, S.E. & Schuler, R.S. (1997), Technical and strategic Human Resource Management effectiveness as determinants of

- firm performance. *Academy of Management Journal*, 40(1),171-188.
- Imam Gozali, 2004 ; Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0
- Imam Gozali, 2005 ; Analisis Multivariate dengan program SPSS
- Kane, Gerald C., Palmer, Doug, Phillips, Anh Nguyen, Kiron, David & Buckley, Natasha (2016). *Aligning The Organization For Its Digital Future*. MITSloan Management Review & Deloitte
- Keeley, L., Pikkell, R., Quinn, B., Walters, H., (2013). *The Ten Types of Innovation: The Discipline of Building Breakthroughs*. John Wiley & Sons Inc. New Jersey
- Kemer, Aysegul Sarioglu, and Altuntas, Serap. 2017. *Adaptation of the Individual Innovativeness Scale in nursing profesion: Turkish validity reliability study/ Bireysel Yenilikcilik Olcegi'nin Hemsirelige Uyarlanmasi: Turkce Gecerlik-Guvenirlik Calismasi*. Journal of Education and Research in Nursing, vol.14,no. 1, p. 52+. Kuala Lumpur: 8th Globelics International Conferenc.
- Levinthal, D. and March, J. G. 1981. A model of adaptive organizational search. *Journal of Economic Behavior & Organization* 2, 307–333.
- Lancioni, R.A. & Chandran, R. (2009). Managing knowledge in industrial markets: New dimensions and challenges. *Industrial Marketing Management*, 38, 148-151.
- Martinez, A. L., & Ferreira, B. A. (2019). Business strategy and tax aggressiveness in Brazil. *Journal of Strategy and Management*, 12(4), 522–535. <https://doi.org/10.1108/JSMA-03-2019-0040>
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta
- M. Kozak-Holland, and C. Procter, 2020. “Managing Transformation Projects” ; tracing lessons drome teh Indutrial to the digital revolution. Masri Singarimbun & Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: PT.Gramedia,1995).
- Mutmainah, I., Irmawati, & Rumna. (2016). *Industrial And Macro Factors Impact Toward Competitiveness Of Batik Small Medium Entreprises In Surakarta. Prosiding SNaPP2016 Sosial, Ekonomi, Dan Humaniora, Vol6, No.1.*
- Mutmainah, Isbandriyati; Irmawati; Rumna, 2015, *Pengembangan Model Strategi Bersaing UKM Batik Surakarta Berbasis Competitive Advantage*, Penelitian Hibah Bersaing tahun ke 1, Perpustakaan Universitas Nusa Bangsa.
- Nonaka, I., and Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dinamics of Innovation*. Oxford University Press, New York.
- Novian (2013) . Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 55 No. 3 Februari 2018

- Ozutku, H. & Ozturkler, H. (2009). The Determinants of Human Resource Practices: An Empirical Investigation in the Turkish Manufacturing Industry. *Academic Review*, 9: 73-93.
- Perdomo-Ortiz, J. González-Benito, J. Galende, J. (2006). "Total quality management as a forerunner of business innovation capability". *Technovation*, 26 (10), 1170–1185
- Peter, J Paul dan Olson, Jerry C (2010). *Consumer Behavior: Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran*, Edisi keempat, Erlangga.
- Parry, E, Strohmeier, S (2014) HRM in the digital age—digital changes and challenges of the HR profession. *Employee Relations* 36(4): i–iii. Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Usaha Songket Skala Kecil Di Kota Palembang." *Jurnal Orasi Bisnis* Vol. 8(2): 12–19 *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121
- Reed, K. K., Lubatkin, M., & Srinivasan, N. (2006). Proposing and Testing an Intellectual Capital-Based View of the Firm. *Journal of Management Studies*, 43(4), 867–893. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00614.x>
- R Aryanto, A Fontana, AZ Afiff (2015) ; Strategic human resource management, innovation capability and performance: An empirical study in Indonesia software industry
- R. Narasimhan, J. P. Vazhayil, and S. Narayanaswami, 2018. "Employees' provident fund organization: Empowering members by digital transformation" Vol 18.
- Sang Long Choi1 , Chin Fei Goh2, Muhammad Badrull Hisyam Adam and Owee Kowang Tan 2016. Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment.
- Saunila, M., & Ukko, J. 2012. A Conceptual Framework for The Measurement of Innovation Capability and It's Effects. *Baltic J. Manage.* 7 (4), 355-375
- Setiawan, H. (2012). Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Teknologi Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Usaha Songket Skala Kecil Di Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 8.
- Setiawan, Heri. 2012. "Pengaruh Orientasi Pasar, Orientasi Teknologi Dan Inovasi Shaughnessy, H. (2018). *Creating digital transformation: strategies and steps success*" *SCMS journal of Indian Management* Vol 11
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450–463. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.17407911>
- Suryana. 2014. *Kewirausahaan, Edisi IV*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha M. 2016. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- T. Bhuvanaiah and R. P. Raya, 2014; Employee engagement: "Key to organizational"
- Thomas, D. (2002) 'Innovation, Piracy and the Ethos of New Media' h. 82- 91 dalam D.Harries (Ed.). *The New Media Book*. London: Bfi Publishing
- Trott, P., (2008). *Innovation Management and New Product Development. (4th ed.)*. Prentice Hall.

- Tuah, H., Nadaraja, D., & Jaafar, Z. 2009. Benchmarking Malaysia's Innovation Capacity. Ulrich, D. (1998) A New Mandate for Human Resources. Harvard Business Review.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Welch, Eric and Feeney, M.K. 2014. Technology in government: How organizational culture mediates information and communication technology outcomes. *Government Information Quarterly* 31(4):506-512.
- Welchman, L (2015) . "Managing Chaos: Digital Governance by Design by.," New York: Rosenfeld Media
- Widodo. 2017. Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Jakarta: Rajawali Pers.