

Jurnal Solusi

Volume 13, Nomor 1, Mei 2018

ISSN 1907-2376

Daftar Isi

- Herlina Primarisanti*
Rusdi Akbar Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja, Akuntabilitas Kinerja dan Penggunaan Informasi Kinerja di Pemerintah Daerah: Perspektif Isomorfisma Institutional ~ 1
- Muhammad Arif*
Munandar,
Ade Banani,
Sudarto Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teachers And Staff (PTK) Regional Honorariums (HONDA) Elementary School (Sd) In Banyumas ~ 17
- Nany Noor Kurniyati* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dan Kinerja UMKM Kecamatan Kraton Yogyakarta ~ 31
- Fiki Kartika* Pengaruh Kualitas *Corporate Governance* terhadap *Cost of Equity* Perusahaan Manufaktur di Indonesia ~ 55
- Saifudin Zuhri,*
Mugi Harsono,
Nur Wening Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal; Study Etnografi Tradisi *Cembengan* di Pabrik Gula Madukismo, Yogyakarta ~ 73
- Ch.Dini Ika Handayani* Analisis Rasio *Risk Based Capital*, Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas, *Underwriting Ratio* pada PT Asuransi Bintang, Tbk Pasca OJK (Otoritas Jasa Keuangan) ~ 95

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN DAN KINERJA UMKM KECAMATAN KRATON YOGYAKARTA

Nany Noor Kurniyati
Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Mataram
Email: nanykurniyati@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of dimensions at transformational leadership style on employees' innovative behavior and UMKM performance engaged in creative industries in Kraton District of Yogyakarta. The study was conducted on UMKM included in the creative industries in Kraton District of Yogyakarta. This research is a quantitative research in which the data analysis refers more to numbers that will be analyzed by statistical analysis. The data was collected through questionnaires and documentation. The research used validity and reliability testing for the test research instruments. the data analysis used are descriptive analysis, inferential analysis (multiple linear regression and simple linear regression), coefficient determination test (R^2) and significance test of individual parameters (t test). The results show that 1) the dimensions of idealized influence affect innovative behavior. 2) The dimensions of inspirational motivation affect innovative behavior. 3) The dimensions of intellectual stimulation affect innovative behavior. 4) Individual consideration dimensions affect individual innovative behavior. 5) The dimensions of idealized influence affect the UMKM performance . 6) The dimensions of inspirational motivation affect the UMKM performance. 7) The dimensions of intellectual stimulation affect the UMKM performance . 8) The individual consideration dimensions affect the UMKM performance . 9) There are simultaneously effects of dimension influence, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration on innovative behavior. 10) There are simultaneously effects of dimension influence, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration on the UMKM performance . 11) The employees' innovative behaviors affect the UMKM performance.

Keywords: *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individual Consideration, Innovative Behaviour and UMKM Performance*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu motor penggerak perekonomian nasional. UMKM memegang peranan penting karena mampu menyerap tenaga kerja, mengurangi angka pengangguran, dan menekan angka kemiskinan. Di era globalisasi dan pasar bebas saat ini, UMKM harus mampu bersaing dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan ASEAN–China Free Trade Area (ACFTA). Dengan demikian, pelaku UMKM diharapkan mampu bertahan di dalam negeri serta bersaing di pasar global.

Pemberdayaan UMKM menjadi pilihan strategis untuk meningkatkan pendapatan kelompok masyarakat berpendapatan rendah. Hal itu dilakukan dalam rangka mengurangi kesenjangan pendapatan dan kemiskinan melalui peningkatan kapasitas usaha dan keterampilan pengelolaan usaha sekaligus mendorong adanya kepastian, perlindungan, dan pembinaan usaha. Upaya pengembangan UMKM masuk dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005—2025 yang dituangkan dalam UU Nomor 17 Tahun 2007 dengan tujuan (a) meningkatkan daya saing usaha kecil dan menengah (UKM) di berbagai wilayah di Indonesia sehingga menjadi bagian integral dari kegiatan ekonomi dan (b) memperkuat basis ekonomi dalam negeri.

Pengembangan UKM diarahkan agar menjadi pelaku ekonomi yang berbasis iptek dan berdaya saing dengan produk impor, khususnya dalam menyediakan barang dan jasa kebutuhan masyarakat sehingga mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam perubahan struktural dan memperkuat perekonomian domestik. Akan tetapi, dalam proses pengembangan usahanya, pelaku UMKM menghadapi beberapa permasalahan, seperti rendahnya kapasitas dan kompetensi kewirausahaan, terbatasnya permodalan usaha yang dimiliki, rendahnya kualitas produk, terbatasnya kemampuan pengembangan pasar dan pemasaran, lemahnya akses permodalan, kelemahan dalam bidang organisasi dan manajemen, keterbatasan membangun kemitraan usaha, dan iklim usaha yang kurang kondusif. Sudaryanto *et al.* (2012) menegaskan bahwa UMKM menghadapi beberapa permasalahan, yaitu terbatasnya modal kerja, sumber daya manusia yang rendah, dan minimnya penguasaan ilmu pengetahuan serta teknologi.

UMKM bersifat *income gathering*, yaitu menaikkan pendapatan. Adapun ciri-cirinya adalah (a) merupakan usaha milik keluarga, (b) menggunakan teknologi yang masih relatif sederhana, (c) kurang memiliki akses permodalan (*bankable*), dan (d) tidak ada pemisahan antara modal usaha dengan kebutuhan pribadi. Menurut Winarni (2006), pada umumnya, usaha kecil mempunyai ciri-ciri sebagai berikut. (1) Biasanya berbentuk usaha perorangan dan belum berbadan hukum perusahaan. (2) Aspek legalitas usaha lemah. (3) Struktur organisasi bersifat sederhana dengan pembagian kerja yang tidak baku. (4) Kebanyakan tidak mempunyai laporan keuangan dan tidak melakukan pemisahan antara kekayaan pribadi dengan kekayaan perusahaan. (5) Kualitas manajemen rendah dan jarang memiliki rencana usaha. (6) Sumber utama modal usaha adalah modal pribadi. (7) Sumber Daya Manusia (SDM) terbatas. (8) Pemilik memiliki ikatan batin yang kuat dengan perusahaan sehingga seluruh kewajiban perusahaan juga menjadi kewajiban pemilik.

Kemampuan organisasi untuk berinovasi merupakan faktor penting dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Melalui inovasi, organisasi akan dapat merespons tantangan, dapat bertahan, dan lebih mudah berkembang (Carmeli & Atwater, 2009). Terkait hal itu, perilaku inovatif karyawan menjadi hal penting yang memengaruhi keberlanjutan organisasi karena dapat memunculkan ide-ide baru yang sesuai dengan tuntutan zaman. Perilaku inovatif individu di sebuah organisasi akan meningkat jika didukung oleh kepemimpinan yang efektif. Hal itu sesuai pendapat (De Jong, 2007) bahwa salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap perilaku inovatif adalah kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan perilaku inovatif (De Jong, 2007) karena dianggap mampu mengikat nilai-nilai pribadi pengikutnya dan mendorong mereka untuk melakukan sesuatu melebihi timbal balik pada umumnya guna mewujudkan kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayranci (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dengan perilaku inovatif.

Pemimpin harus mampu mendorong kreativitas karyawan dengan memberikan kebebasan untuk mengeluarkan ide-ide baru, memberi penghargaan terhadap setiap ide, dan memunculkan motivasi intrinsik guna mendorong peningkatan kinerja UMKM. Pemimpin yang mampu menerjemahkan visi dan misi kepada bawahan menjadi *role model* yang akan menjadi panutan, dihormati, dan dipercaya. Selain itu, pemimpin tersebut akan menjadi mentor yang mampu memberikan motivasi untuk terus berkarya dan lebih inovatif. Berdasarkan uraian tersebut, masalah yang akan dianalisis adalah pengaruh

dimensi-dimensi gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan dan kinerja UMKM yang bergerak di industri kreatif di Kecamatan Kraton Yogyakarta.

Landasan Teori dan Hipotesis

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2015). Kepemimpinan menjadi ujung tombak berkembangnya organisasi. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan ke arah yang lebih baik dan menentang status quo (Lenufite dalam (Rondonuwu, 2011). Selain itu, kepemimpinan transformasional menekankan pada kegiatan pemberdayaan (*empowerment*) melalui peningkatan konsep diri yang positif (Nawawi, 2006). Dari beberapa dimensi kepemimpinan transformasional yang ada perlu diteliti lebih lanjut guna mengungkap dimensi yang berpengaruh dalam memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan melebihi harapan (Aryee, S., F. O. Walumbwa, 2012).

Pemimpin memiliki peran penting untuk menyediakan sumber daya dan dukungan politik yang memotivasi tindakan inovatif di tempat kerja (Ismail, A., & Yusuf, 2009). Perilaku inovatif karyawan dan tim dipengaruhi oleh penilaian mereka terhadap pemimpinnya, yakni apakah pemimpin menyediakan dukungan untuk ide-ide inovatif atau tidak (Cerne *et al.*, 2013 dalam (Jaiswal, N. K., & Dhar, 2015). Bass dan Riggio (2010) menjelaskan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional sebagai berikut.

- a. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)
Pemimpin transformasional berperilaku sebagai model bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya, karismatik, merumuskan visi dan misi secara jelas, serta memperoleh dukungan dan kepercayaan dari anggota organisasi dan rekan kerja.
- b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)
Pemimpin transformasional berperilaku untuk memberi motivasi kepada orang-orang di sekitarnya, mengomunikasikan harapan yang tinggi, memfokuskan usaha, dan mengungkapkan sesuatu yang penting secara sederhana.
- c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
Pemimpin transformasional menstimulasi usaha bawahannya untuk

berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah, pendekatan dari situasi lama dengan cara baru, mengoptimalkan kecerdasan, mengutamakan rasionalitas, dan memecahkan masalah dengan teliti.

d. **Konsiderasi Individual (*Individual Consideration*)**

Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor dan pemberi nasihat. Pemimpin yang menampilkan perilaku stimulasi intelektual akan dapat mengembangkan pemikiran generatif dan eksploratif pengikutnya.

Perilaku Inovatif

Larsen dan Lewis (2007) menyatakan bahwa salah satu karakter yang sangat penting dalam diri wirausahawan adalah kemampuannya berinovasi. Tanpa adanya inovasi, perusahaan tidak akan dapat bertahan lama. Hal ini disebabkan kebutuhan, keinginan, dan permintaan pelanggan berubah-ubah. Pelanggan tidak selamanya akan mengonsumsi produk yang sama. Perilaku inovatif adalah pengenalan secara intensif oleh karyawan mengenai penerapan ide-ide baru, produk, proses, dan prosedur untuk peran kerja, unit kerja, dan atau organisasi. Perilaku inovatif juga didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianti, 2012).

Beberapa contoh perilaku inovatif adalah mencari tahu teknologi baru, mendorong cara-cara baru untuk mencapai tujuan, menerapkan metode kerja baru, dan memanfaatkan sumber daya untuk melaksanakan ide-ide baru (West & Farr dalam Yuan & Woodman, 2010). Perilaku inovatif adalah perilaku kompleks yang terdiri atas kegiatan yang berkaitan dengan generasi atau pengenalan ide-ide baru, baik dari dirinya sendiri maupun mengadopsi dari yang lain dan direalisasikan atau dilaksanakan dalam ide baru (Janssen dalam Yuan & Woodman, 2010). Karyawan yang memiliki perilaku inovatif, yakni mengembangkan, mengadopsi, dan menerapkan ide-ide baru untuk produk serta metode kerja merupakan aset penting yang memungkinkan suatu organisasi mencapai keberhasilan di lingkungan yang semakin dinamis (West & Farr dalam Yuan & Woodman, 2010).

Beberapa hal yang memengaruhi munculnya perilaku inovatif adalah hubungan dengan atasan, karakteristik pekerjaan, konteks sosial kelompok,

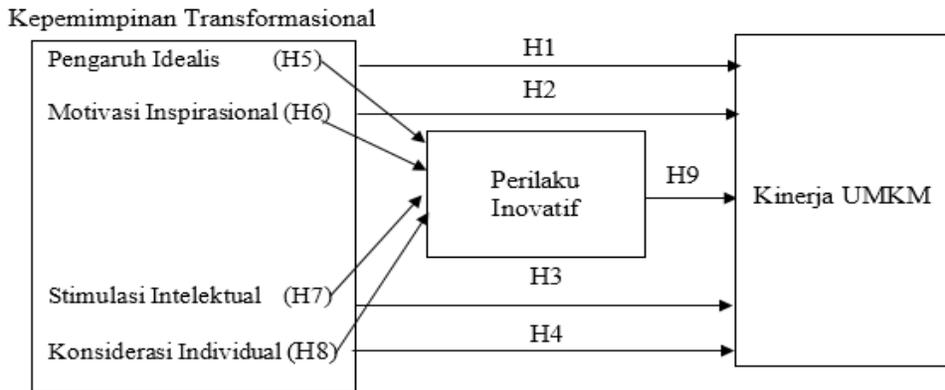
dan perbedaan individu. Selain itu, ada lima hal lain yang juga memengaruhi perilaku inovatif, yakni (1) dukungan organisasi, (2) kualitas hubungan dengan supervisor, (3) perilaku inovatif sebagai persyaratan pekerjaan, (4) reputasi berperilaku inovatif, dan (5) ketidakpuasan dengan status quo. Adapun hal yang menghambat perilaku inovatif adalah anggapan bahwa perilaku tersebut dianggap sebagai tindakan negatif dan tidak menguntungkan (Yuan & Woodman, 2010). Sebuah studi menunjukkan bahwa individu yang berinovasi akan memperluas kontribusi di luar lingkup persyaratan pekerjaannya dan pada saat yang sama akan mewujudkan aliran inovasi secara terus menerus (Parker *et al.* dalam (Chan Tze Leong, 2014).

Kinerja UMKM

Manajemen kinerja merupakan proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kedua tujuan tersebut berada pada titik temu. Menurut Less dan Tsang (dalam Suci, 2009), kinerja perusahaan dapat diwakili oleh *venture growth* yang terdiri atas pertumbuhan penjualan dan pertumbuhan keuntungan usaha. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja usaha adalah (a) peningkatan volume penjualan, (b) peningkatan aset perusahaan, dan (c) profitabilitas usaha. Dalam penelitian ini, variabel kinerja perusahaan secara operasional diukur dengan menggunakan empat indikator yang diadopsi dari Brahmasari dan Agus (2008), yaitu (1) kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki, (2) kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki, (3) kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan, dan (4) kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Skema Alur Penelitian dan Hipotesis

Berikut adalah skema alur pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada Kecamatan Kraton Yogyakarta yang meliputi 54 UMKM industri kreatif. Adapun objek yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, dan kinerja UMKM.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang analisis datanya lebih mengacu pada data berupa angka-angka yang kemudian akan dianalisis dengan analisis statistik (Azwar, 2011). Pendekatan ini melihat adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian yang kemudian didefinisikan dalam bentuk operasional (Creswell, 2009). Dalam penelitian ini akan dijelaskan hubungan-hubungan antarvariabel yang menjelaskan keterkaitan antara variabel independen kepemimpinan transformasional, iklim inovatif, dan perilaku inovatif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 88 orang dari 54 industri kreatif di Kecamatan Kraton Yogyakarta. Adapun yang dimaksud sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus. Metode tersebut

berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2008), yakni bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Teknik ini memiliki kemungkinan tertinggi dalam menetapkan sampel yang representatif. Dalam teknik ini, semua individu dalam populasi ditetapkan menjadi sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mencari jawaban dari permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, jawaban dalam kuesioner diukur dengan skala likert. Skala likert adalah skala pengukuran dengan lima kategori respons yang berkisar antara *sangat setuju* hingga *sangat tidak setuju*. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan skor 1 hingga 5. Adapun skor yang diberikan dari *item* skala adalah sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, netral / tidak menjawab diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1 (Febrianto, 2014).

Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi terbagi menjadi dua, yaitu langsung dan tidak langsung. Observasi langsung adalah pengamatan yang dilakukan pada objek di tempat terjadinya suatu peristiwa. Tujuan penggunaan metode observasi adalah agar peneliti mendapatkan data secara langsung dan dapat mendeskripsikan sesuai dengan realitas di lapangan.

Definisi Variabel Penelitian

Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang lebih menekankan pada kegiatan pemberdayaan (*empowerment*) melalui peningkatan konsep diri bawahan/anggota organisasi yang positif. Variabel gaya kepemimpinan diukur melalui indikator-indikator berikut ini.

- a. Pengaruh idealis (*Idealized Influence*)
- b. Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*),
- c. Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*)
- d. Konsiderasi individual (*Individual Consideration*)

Variabel Perilaku Inovatif

Variabel perilaku inovatif adalah aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan berguna yang berhubungan dengan proses, produk, atau prosedur. Variabel perilaku inovatif diukur melalui indikator-indikator berikut ini.

- a. Mendelegasikan
- b. Dukungan untuk inovasi
- c. Penyediaan sumber daya
- d. Pengakuan
- e. Konsultasi

Variabel Kinerja

Variabel kinerja adalah proses menguantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Variabel kinerja UMKM diukur melalui indikator-indikator berikut ini.

- a. Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki.
- b. Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki.
- c. Kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan.
- d. Kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Teknik Analisis Data

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap *item-item* pertanyaan yang ada pada kuesioner. Seluruh variabel yang diteliti dideskripsikan berdasarkan skor jawaban. Adapun teknik analisis data inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yang meliputi teknik analisis regresi sederhana, regresi berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test), dan uji signifikansi serentak (f test).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 88 orang responden dari 54 industri kreatif di Kecamatan Kraton Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi pengaruh idealis (*idealized influence*) berpengaruh terhadap perilaku

inovatif. Harga koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara PI (X_1) terhadap Perilaku Inovatif (Y) dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS berikut ini.

Tabel 1. Nilai R dan R Square X_1 terhadap Y

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,554 ^a	,307	,299	4,583	
a. Predictors: (Constant), PI (X1)					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,590	3,405		8,690	,000
PI (X_1)	1,013	,164	,554	6,175	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y1)

b. Predictors: (Constant), PI (X1)

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data diketahui variabel PI (X_1) memiliki pengaruh sebesar 30,7% terhadap Perilaku Inovatif (Y) atau angka R square sebesar 0,307 menunjukkan bahwa 30,7% dari perilaku inovatif karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pengaruh idealis (*idealized influence*). Dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, yaitu $1,988 < 6,175$ (angka signifikansi $0,000 < 0,05$). Hal itu berarti bahwa pengaruh antara variabel PI (X_1) terhadap variabel Perilaku Inovatif (Y) adalah signifikan.

Secara keseluruhan, pengaruh dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan UMKM menunjukkan bahwa dimensi pengaruh idealis (*idealized influence*) berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong perilaku inovatif karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Boerner *et al.*, (2007) bahwa kepemimpinan transformasional mendorong perilaku inovatif karyawan.

Melalui aspek pengaruh ideal, pemimpin membuat bawahannya kagum dan hormat. Pemimpin juga loyal kepada karyawan dan menekankan pentingnya mencapai tujuan bersama. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Covey dan Peters (Komariah dan Triatna, 2008: 78) mengatakan seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran

holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan. Pemimpin berperilaku sebagai model bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya, cenderung kharismatik, melalui perumusan visi dan misi secara jelas, memperoleh dukungan dan kepercayaan dari bawahan dan anggota organisasi dan/atau rekan kerja. Kemampuan pimpinan dalam menyampaikan visi dan misi dengan jelas mendorong karyawan untuk mengerti dan memahami tujuan perusahaan serta membawa perubahan yang terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja dengan cara memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide, dan pengalaman sehingga karyawan merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ancok (2012) dan De Jong & Den Hartog (2007) yang menyebutkan bahwa faktor eksternal yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan.

Perusahaan akan mampu bertahan, perusahaan tersebut dituntut untuk terus berupaya mencari gagasan, membangun daya cipta, membuat rekayasa, dan melahirkan temuan baru. Perilaku inovatif karyawan merupakan perilaku individu untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna mengenai proses, produk, dan atau prosedur kepada kelompok kerja ataupun organisasi untuk memperoleh keuntungan. Berbeda dengan ide kreatif, perilaku inovatif mencakup komponen pengaplikasian ide yang lebih jelas dan diharapkan dapat menghasilkan *output* yang inovatif.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Harga koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara MI (X_2) terhadap Perilaku Inovatif (Y) dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS berikut ini.

Tabel 2. Nilai R dan R Square X_2 terhadap Y

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,465 ^a	,216	,207	4,874		
a. Predictors: (Constant), MI (X2)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,536	3,701		8,791	,000
	MI (X2)	,900	,185	,465	4,874	,000
a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y1)						
b. Predictors: (Constant), MI (X2)						

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa variabel MI (X₂) memiliki pengaruh sebesar 21,6% terhadap Perilaku Inovatif (Y). Angka R square sebesar 0,216 menunjukkan bahwa 21,6% dari perilaku inovatif karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi inspirasional (*inspirational motivation*). Dan $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, yaitu $1,988 < 4,874$ (angka signifikansi $0,000 < 0,05$). Hal itu berarti bahwa pengaruh antara variabel MI (X₂) terhadap variabel Perilaku Inovatif (Y) adalah signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pimpinan UMKM memiliki gaya komunikasi yang efektif terhadap karyawan tentang harapan dan tujuan dari organisasi yang akan dicapai. Pimpinan juga memberikan dorongan agar semua karyawan bertanggung jawab terhadap tugas, baik pribadi maupun kelompok, sehingga tumbuh kepercayaan akan kemampuan diri dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Hal tersebut akan memunculkan komitmen, loyalitas, dan usaha yang melebihi apa yang diharapkan. Selain itu, pemimpin juga ikut serta menghadapi permasalahan yang dihadapi karyawan secara umum. Selanjutnya, melalui aspek motivasi inspirasional, pemimpin mengartikulasikan visi dengan cara yang menarik dan jelas serta menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menemukan bahwa dimensi stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Harga koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara SI (X₃) terhadap Perilaku Inovatif (Y) dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS berikut ini.

Tabel 3. Nilai R dan R Square X₃ terhadap Y

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,682 ^a	,464	,458	4,029		
a. Predictors: (Constant), SI (X ₃)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,712	3,349		6,483	,000
	SI (X ₃)	1,433	,166	,682	8,636	,000
a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y1)						
b. Predictors: (Constant), SI (X ₃)						

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa variabel SI (X₃) memiliki pengaruh sebesar 46,4% terhadap Perilaku Inovatif (Y) atau angka R *square* sebesar 0,464 menunjukkan bahwa 46,4% dari perilaku inovatif karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, yaitu $1,988 < 4,874$ (angka signifikansi $0,000 < 0,05$). Hal itu berarti bahwa pengaruh antara variabel SI (X₃) terhadap variabel Perilaku Inovatif (Y) adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada aspek stimulasi intelektual terbukti berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Bush (2013) bahwa aspek stimulasi intelektual merangsang bawahan untuk berpikir mengenai cara baru untuk menangani masalah lama. Pemikiran generatif terdiri atas pemikiran yang berbeda-beda, pemikiran eksplorasi menyempurnakan gagasan melalui elaborasi dan berurutan peningkatan ide menjadi respon kreatif. Karyawan mampu memahami tujuan perusahaan, merasa dibutuhkan oleh pemimpin, dan fokus terhadap tujuan perusahaan hingga akhirnya mampu berinovasi. Pemimpin memiliki kemampuan mendorong terciptanya perubahan-perubahan yang mendukung perilaku inovatif karyawan.

Hasil penelitian menemukan bahwa dimensi konsiderasi individual (*individual consideration*) berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Harga koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara KI (X₄) terhadap Perilaku Inovatif (Y) dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS berikut ini.

Tabel 4. Nilai R dan R Square X₄ terhadap Y

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,612 ^a	,375	,367	4,354		
a. Predictors: (Constant), KI (X4)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	25,047	3,562		7,032	,000
	KI (X4)	1,256	,175	,612	7,178	,000

a. *Dependent Variable:* Perilaku Inovatif (Y1)

b. *Predictors:* (Constant), KI (X4)

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa variabel KI (X_4) memiliki pengaruh sebesar 37,5% terhadap Perilaku Inovatif (Y) atau angka *R square* sebesar 0,375 menunjukkan bahwa 37,5% dari perilaku inovatif karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel konsiderasi individual (*individual consideration*). Dan $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, yaitu $1,988 < 7,178$ (angka signifikansi $0,000 < 0,05$). Hal itu berarti bahwa pengaruh antara variabel KI (X_4) terhadap variabel Perilaku Inovatif (Y) adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa konsiderasi individual terbukti berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil kajian yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional yang menampilkan perilaku konsiderasi individual menghargai sudut pandang dan gagasan setiap anggota kelompok, dengan memperluas pengetahuan dan informasi mereka memecahkan masalah (Taggar dalam Afshari 2011). Pendapat ini mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yang menampilkan perilaku konsiderasi individual mampu mendorong karyawan untuk menumbuhkan perilaku-perilaku inovatif.

Kepemimpinan transformasional yang menampilkan perilaku konsiderasi individual mampu mendorong karyawan untuk menumbuhkan perilaku-perilaku inovatif. Aspek konsiderasi individual pimpinan telah mampu membangun hubungan personal dengan bawahannya dan mampu memahami kebutuhan, keterampilan, serta aspirasi karyawan yang berbeda-beda. Kepemimpinan transformasional yang menampilkan perilaku konsiderasi individual akan mampu mendorong karyawan untuk menumbuhkan perilaku-perilaku inovatif. Melalui aspek konsiderasi atau pertimbangan individual, pemimpin dapat membangun hubungan personal dengan bawahannya dan memahami bahwa kebutuhan, keterampilan, dan aspirasi mereka berbeda-beda.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa dimensi pengaruh idealis (*idealized influence*) berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Harga koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara PI (X_1) terhadap Kinerja UMKM (Y_2), dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS* berikut ini.

Tabel 5. Nilai R dan R Square X_1 terhadap Y_2

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,273 ^a	,074	,064	3,487		
a. Predictors: (Constant), PI (X1)						
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20,309	2,591			7,838	,000
PI (X1)	,328	,125	,273		2,627	,010

a. *Dependent Variable:* Kinerja UMKM (Y2)
b. *Predictors:* (Constant), PI (X1)

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa variabel PI (X1) memiliki pengaruh sebesar 7,4% terhadap Kinerja UMKM (Y2) atau angka R square sebesar 0,074 menunjukkan bahwa 7,4% dari Kinerja UMKM dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pengaruh idealis (*idealized influence*). Dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, yaitu $1,988 < 2,627$ (angka signifikansi $0,000 < 0,05$). Hal itu berarti bahwa pengaruh antara variabel PI (X1) terhadap variabel Kinerja UMKM (Y2) adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh idealis pimpinan UMKM terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM. Sikap idealis pimpinan mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti rasa percaya diri yang kuat, perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan para karyawan. Dengan demikian, pengaruh idealis pimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan UMKM guna berkontribusi pada perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan UMKM telah memberi pengaruh kuat kepada para karyawan melalui penyampaian tujuan-tujuan usaha dan penyampaian ide-ide kreatif guna meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan UMKM mampu secara optimal menjadi teladan atau panutan bagi karyawan-karyawannya. Pimpinan memiliki percaya diri yang kuat, cakap dalam membawa karyawan ke arah pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, serta secara optimal mengekspresikan keyakinan yang kuat bahwa perusahaan mampu mencapai tujuan tersebut.

Hasil penelitian menemukan pembuktian hipotesis keenam bahwa dimensi motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Harga koefisien determinasi untuk mengetahui

besarnya pengaruh antara MI (X_2) terhadap Kinerja UMKM (Y2) dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS berikut ini.

Tabel 6. Nilai R dan R Square X_2 terhadap Y2

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,341 ^a	,116	,106	3,407	
a. Predictors: (Constant), MI (X2)					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,428	2,588		7,121	,000
MI (X2)	,434	,129	,341	3,364	,001
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM (Y2)					
b. Predictors: (Constant), MI (X2)					

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa variabel MI (X_2) memiliki pengaruh sebesar 11,6% terhadap Kinerja UMKM (Y2) atau angka R square sebesar 0,116 menunjukkan bahwa 11,6% dari Kinerja UMK dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi inspirasional (*inspirational motivation*). Dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, yaitu $1,988 < 3,364$ (angka signifikansi $0,001 < 0,05$). Hal itu berarti bahwa pengaruh antara variabel MI (X_2) terhadap variabel Kinerja UMKM (Y2) adalah signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi inspirasional seorang pemimpin terbukti mampu mendorong terbentuknya tingkat kinerja karyawan UMKM seperti yang diharapkan. Hal itu berarti bahwa pimpinan UMKM telah mampu menjadi motivator bagi bawahannya, terutama memelihara semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan menargetkan capaian hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menargetkan capaian hasil kerja, seperti menghasilkan produk dalam jumlah tertentu dengan waktu kerja yang ditentukan serta pencapaian hasil kerja yang memenuhi target dan tujuan merupakan salah satu wujud perusahaan yang mampu melaksanakan inti penyelenggaraan produksi secara optimal.

Hasil penelitian menemukan pembuktian hipotesis ketujuh bahwa dimensi stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Harga koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara SI (X_3) terhadap Kinerja UMKM (Y2) dapat dilihat

berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS berikut ini.

Tabel 7. Nilai R dan R Square X_3 terhadap Y2

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,334 ^a	,112	,101	3,416	
a. Predictors: (Constant), SI (X_3)					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,783	2,839	6,263	,000
	SI (X_3)	,463	,141	,334	3,289

a. *Dependent Variable:* Perilaku Inovatif (Y1)

b. *Predictors:* (Constant), SI (X_3)

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa variabel SI (X_3) memiliki pengaruh sebesar 11,2% terhadap Kinerja UMKM (Y2) atau angka R square sebesar 0,112 menunjukkan bahwa 11,2% dari Kinerja UMKM dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, yaitu $1,988 < 3,289$ (angka signifikansi $0,001 < 0,05$). Hal itu berarti bahwa pengaruh antara variabel SI (X_3) terhadap variabel Kinerja UMKM (Y2) adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa stimulasi intelektual yang diberikan oleh pimpinan UMKM terbukti mampu mendorong munculnya ide-ide kreatif karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja UMKM yang bersangkutan. Pimpinan melakukan stimulasi-stimulasi intelektual kepada karyawan-karyawannya. Contohnya adalah pelaksanaan program-program pelatihan yang merupakan program perusahaan bagi karyawan untuk mendorong kreativitas dan inovasi karyawan. Pimpinan UMKM termasuk pemimpin yang mampu mendorong perubahan dan mendukung pengembangan kreativitas karyawan. Hal itu membuat karyawan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sesuai dengan kompetensi dan kreativitas yang dimiliki.

Hasil penelitian menemukan bahwa dimensi konsiderasi individual (*individual consideration*) berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Harga

koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara KI (X_4) terhadap Kinerja UMKM (Y2) dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS berikut ini.

Tabel 8. Nilai R dan R Square X_4 terhadap Y2

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,303 ^a	,092	,081	3,454		
a. Predictors: (Constant), KI (X4)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,789	2,826		6,649	,000
	KI (X4)	,409	,139	,303	2,947	,004
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM (Y2)						
b. Predictors: (Constant), KI (X4)						

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa variabel KI (X_4) memiliki pengaruh sebesar 9,2% terhadap Kinerja UMKM (Y2) atau angka R square sebesar 0,092 menunjukkan bahwa 9,2% dari Kinerja UMKM dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel konsiderasi individual (*individual consideration*). Dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, yaitu $1,988 < 2,947$ (angka signifikansi $0,004 < 0,05$). Hal itu berarti bahwa pengaruh antara variabel KI (X_4) terhadap variabel Kinerja UMKM (Y2) adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap konsiderasi individual pimpinan terbukti berpengaruh dalam mewujudkan kinerja karyawan yang lebih optimal. Para karyawan menghendaki pimpinan yang mampu dan bersedia untuk selalu membantu mereka dalam menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi. Karyawan juga selalu mengharapkan perlakuan yang adil bagi mereka. Pimpinan diharapkan senantiasa berinteraksi dengan baik kepada para bawahannya sehingga akan tercipta rasa saling percaya dalam mewujudkan kreativitas baru.

Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovatif dan terhadap Perilaku Inovatif.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Antara X_1 X_2 X_3 dan X_4 terhadap Y_1

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,522	,499	3,874

a. Predictors: (Constant), KI (X4), PI (X1), MI (X2), SI (X3)

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y1)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1361,438	4	340,360	22,679	,000 ^b
	Residual	1245,641	83	15,008		
	Total	2607,080	87			

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif (Y1)

b. Predictors: (Constant), KI (X4), PI (X1), MI (X2), SI (X3)

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan sebesar 52,2% ($R^2=0,522$) antara variabel-variabel Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*) (X_1), variabel Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) (X_2), variabel Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) (X_3), dan variabel Konsiderasi Individual (*Individual Consideration*) (X_4) terhadap Perilaku Inovatif (Y_1) dengan angka signifikansi f_{hitung} sebesar 22,679 yang lebih besar dibanding f_{tabel} 2,45 ($F_{hitung} = 22,679 > f_{tabel} = 2,45$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang ditemukan adalah signifikan.

Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovatif dan terhadap Kinerja UMKM.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Antara X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y_2

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,364 ^a	,132	,091	3,436		
a. Predictors: (Constant), KI (X4), PI (X1), MI (X2), SI (X3)						
b. Dependent Variable: Kinerja UMKM (Y2)						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,652	4	37,413	3,168	,018 ^b
	Residual	980,166	83	11,809		
	Total	1129,818	87			
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM (Y2)						
b. Predictors: (Constant), KI (X4), PI (X1), MI (X2), SI (X3)						

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan sebesar 52,2% ($R^2=0,522$) antara variabel-variabel Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*) (X_1), variabel Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) (X_2), variabel Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) (X_3), dan variabel Konsiderasi Individual (*Individual Consideration*) (X_4) terhadap Kinerja UMKM (Y_2) dengan angka signifikansi f_{hitung} sebesar 3,168 yang lebih besar dibanding f_{tabel} 2,45 ($F_{hitung} = 3,168 > f_{tabel} = 2,45$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang ditemukan adalah signifikan.

Terakhir, hasil penelitian juga menemukan pembuktian bahwa perilaku inovatif karyawan berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Harga koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Perilaku Inovatif terhadap Kinerja UMKM dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS berikut ini.

Tabel 11. Nilai R dan R Square Perilaku Inovatif terhadap Kinerja UMKM

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,324 ^a	,105	,095	3,429		
a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif (Y1)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,289	3,404		4,785	,000
	Perilaku Inovatif (Y1)	,213	,067	,324	3,178	,002
a. Dependent Variable: Kinerja UMKM (Y2)						

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa variabel Perilaku Inovatif memiliki pengaruh sebesar 10,5% terhadap Kinerja UMKM (Y) atau angka R square sebesar 0,105 menunjukkan bahwa 10,5% dari Kinerja UMKM dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Perilaku Inovatif. Dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, yaitu $1,988 < 3,178$ (angka signifikansi $0,000 < 0,05$). Hal itu berarti bahwa pengaruh antara variabel Perilaku Inovatif terhadap variabel Kinerja UMKM adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan, mengaplikasikan ide-ide, produk, proses, serta prosedur baru ke dalam pekerjaan. Suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif. Sementara itu, kreativitas merupakan kemampuan dasar yang harus hadir dalam sebuah proses inovasi.

Inovasi merupakan konsep yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Tren dari keberhasilan pada masa sekarang merupakan indikasi dari terwujudnya dampak inovasi. Inovasi banyak berdampak terhadap kondisi organisasi dan kreativitas dimana inovasi berasal, baik perorangan maupun organisasi. Inovasi dalam suatu organisasi menjadi hal penting yang harus dilakukan untuk membawa organisasi menjadi lebih baik dalam pencapaian tujuan dan tepat sasaran secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja UMKM.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada empat dimensi yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif, yakni (1) dimensi pengaruh idealis (*idealized influence*), (2) dimensi motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), (3) dimensi stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan (4) dimensi konsiderasi individual (*individual consideration*). Selain itu, dimensi-dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja UMKM adalah (1) dimensi pengaruh idealis (*idealized influence*), (2) dimensi motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), (3) dimensi stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan (4) dimensi konsiderasi individual (*individual consideration*). Selanjutnya, dimensi pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual (*individual consideration*) secara simultan berpengaruh terhadap perilaku inovatif dan kinerja UMKM. Adapun perilaku inovatif karyawan berpengaruh terhadap kinerja UMKM.

Saran

Berikut ini beberapa saran yang disampaikan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

- (a) Karyawan UMKM dituntut untuk lebih mengembangkan semangat dalam menanamkan rasa percaya diri dan pengembangan cara kerja, sikap inspiratif, serta lebih mengembangkan ide-ide kreatif serta tingkat inovasi yang optimal dalam menghadapi dan menuntaskan masalah.
- (b) Pimpinan UMKM hendaklah lebih mengembangkan upaya peningkatan sikap inspiratif, memberikan pengakuan pada hasil kerja karyawan UMKM, lebih meningkatkan pemberdayaan karyawan melalui berbagai pelatihan, serta memberikan dorongan kepada karyawan agar mampu mengatasi permasalahan-permasalahan secara individu.
- (c) Sikap untuk mengembangkan inovasi dan kreativitas sangat berperan penting dalam membangkitkan inovasi untuk ingin berubah atau menerima inovasi. Perusahaan hendaknya memperhatikan masalah pelatihan dan pemberdayaan karyawan serta meningkatkan inovasi sehingga mampu meningkatkan kinerja UMKM. Pelatihan diharapkan mampu mendorong sikap dan perilaku inovasi dalam diri karyawan sehingga kinerja UMKM juga akan lebih meningkat. Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan menstimulasi karyawan dan mendorong mereka ke arah ide-ide cemerlang dan penciptaan tingkat inovasi karyawan melalui program pelatihan, sistem *reward*, dan komunikasi. Dengan demikian, perusahaan harus terus berusaha mendemokratisasikan inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Aryee, S. & Walumbwa (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes. *Human Performance, Vol. 25: 1*.
- Ayranci, E. (2011). Research on the Relationship between Leadership Orientations and the Innovativeness of Owner- Managers in Turki Bussinesses.. *Journal of Management and Strategy, 2 (1)*, 48-59.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2010). *Transformasional Leadership*. New Jersey: Lawrance Erlbawn Associates, Publishers.
- Brahmasari, I. A. dan Agus S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Boerner, S. A. *et al.* (2007). Follower Behavior and Organizational formance: The Impact of Transformational Leaders. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. Vol. 13. No. 4.
- Bush, P. M. (2013). *Transforming Your STEM Career Through Leadership And Innovation*. London: Elsevier.
- Carmeli, A., & Atwater, L. (2009). Eader-Member Exchange, Feelings Of Energy, And Involvement In Creative Work. *The Leadership Quarterly, 20 (3)*, 264-273.
- Chan Tze Leong, A. R. (2014). The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *Social and Behavioral Sciences 129*. 592-600.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De Jong, J. (2007). Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employee's Innovative Work Behavior. (Doctoral Dissertation).
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). *Measuring innovative work behaviour*. Creative and Innovation Management. 19 (1). 23-36.
- Ismail, A. & Yusuf, M. H. (2009). The Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment: a Mediating Model Testing. *Timisoara Journal of Economics, 2 (2 (6))*, 101-110.

- Jaiswal, N. K. & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.
- Kresnandito, A. & Fajrianti. (2012). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. *Jurnal Fakultas Psikologi Industri dan Organisasi UNAIR*. 1(2). 96-103.
- Larsen, P. & A. Lewis. (2007). *How Award Winning SMEs Manage The Barriers to Innovation*. *Journal Creativity and Innovation Management*, page 141-151.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, A. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Bogor Kota*. Jakarta: Tesis Universitas Indonesia.
- Febrianto, R. et al. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2.
- Suci, R. P. (2009). Peningkatan Kinerja Melalui Orientasi Kewirausahaan, Kemampuan Manajemen, dan Strategi Bisnis (Studi pada Industri Kecil Menengah Bordir di Jawa Timur). Malang: *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No.1, Maret 2009: 46-58.
- Sudaryanto, Ragimun et al. (2012). "Strategi Pemberdayaan UMKM Menghadapi Pasar Bebas ASEAN". *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 1 (2). 30-46.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winarni, S. (2006). Strategi Pengembangan Usaha Kecil Melalui Peningkatan Aksesibilitas Kredit Perbankan. *Jurnal Infokop* Nomor 29 Tahun XXII.
- Yuan & Woodman (2010). Innovative Behaviour in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy Of Management Journal*. Vol. 53., No. 2., pp 29-321.