

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP*
TERHADAP PRILAKU INOVATIF DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI
(Studi kasus PT Andalas Wahana Berjaya di Kabupaten Dharmasraya)**

Rahmad Danil¹, Listiana Sri Mulatsih¹, Evi Susanti Tasri²,

Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang

Email: rahmaddanil417@gmail.com, listiana@bunghatta.ac.id, evitasri@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas[1]. Inovasi yang diciptakan oleh sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong penting dalam menjaga kinerja perusahaan untuk unggul dalam persaingan[2]. Perilaku inovatif digambarkan sebagai sebuah perilaku yang berbeda dengan kreativitas, dimana kreativitas akan berhenti pada generasi ide, sedangkan perilaku inovatif akan berlanjut hingga bagaimana ide tersebut di implementasikan[3]. terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor konstektual[4]. Fenomena yang terjadi pada perusahaan Andalas Wahana Berjaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide-ide kreatif yang dapat disumbangkan bagi kemajuan perusahaan. Namun pada faktanya tidak ada terobosan baru dalam perusahaan selama tahun 2016 sampai 2020 sehingga tingkat keuntungan atau kinerja karyawan relatif konstan (*data Pt.Awb 2020*). Untuk mendukung argumen yang ditulis maka dilakukan survey awal mengenai prilaku inovatif terhadap karyawan PT yang di isi oleh 20 orang, maka didapatkan hasil dari survey awal dengan rata-rata persentase 65,85% yang artinya prilaku inovatif masih rendah pada PT AWB. Fenomena ini menjadi sebuah topik yang menarik untuk dibahas karna minimnya penelitian, pembahasan prilaku inovatif. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai tambahan referensi yang dipergunakan untuk bahan perbandingan dan kerangka acuan untuk permasalahan yang sejenis serta dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai faktor yang mempengaruhi prilaku inovatif.

METODE

Karyawan PT. Andalas Wahana Berjaya dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Variabel *servant leadership* dan *entrepreneurial leadership* dijadikan sebagai independen dan prilaku inovatif sebagai dependen, dengan iklim organisasi sebagai variabel mediasi (intervening). Sampel diambil sebanyak 137 responden [5]. Instrumen

yang digunakan untuk meperoleh data menggunakan kusioner dengan skala likert lima jawaban. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capain responden (TCR), SEM-PLS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya lah prosedur Measurement Model Assesment (MMA) yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji R Square dan Q Square, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur Structural Model Assesment (SMA).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat pengujian struktural yang dilakukan untuk mengetahui variabel eksogen terhadap variabel endogen secara umum disebut sebagai Structur Model Assesment (SMA). Pengujian Hipotesis PLS bergantung pada prosedur bootstrapping non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiensinya oleh. Menurut [6] Uji signifikansi dipercaya untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas yang dilakukan melalui bootstrapping. Prosedur bootstrapping memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat dari T statistic dan P value. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki T statistic > 1,96 dan P value < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya oleh [6].

Tabel 1 : Direct Effect

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Servent Leadership -> Prilaku Inovatif	0,193	1,671	0,095	H1 Ditolak
Enterpreunerial Leadership -> Prilaku Inovatif	0,276	2,364	0,018	H2 Diterima
Servent Leadership -> Iklim Organisasi	0,111	1,039	0,299	H3 Ditolak
Enterpreunerial Leadership -> Iklim Organisasi	0,168	1,255	0,210	H4 Ditolak
Iklim Organisasi -> Prilaku Inovatif	0,128	1,180	0,238	H5 Ditolak

Berdasarkan Tabel 1. diatas terlihat bahwa nilai original sample memiliki pengaruh arah yang positif yaitu 0,193 (servent leardership ke prilaku inovatif), 0,276 (enterpreneurial leardership kr prilaku inovatif), 0,111 (servent leardership ke iklim organisasi), 0,168 (enterpreneurial leardership ke iklim organisasi) 0,128 (iklim organisasi ke prilaku inovatif). Kemudian terlihat juga bahwasanya enterpreneurial leardership berpengaruh terhadap prilaku inovatif. dengan melihat T Statistik 2, 364 sudah >1,96 dan nilai P Values 0,018.

Tabel 2 : efek mediasi

Konstruk	Indirect	Keputusan	Direct	Keputusan	Arah	Kesimpulan
Servent Leardership -> Iklim Organisasi -> Prilaku Inovatif	0,574	Non sig	1,671	Non sig	Negatif	No-effect non mediation
Enterpreneurial Leadership -> Iklim Organisasi -> Prilaku Inovatif	0,729	Non sig	2,364	Sig	Negatif	Direct-only mediation

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) antara *Servent Leardership* terhadap Prilaku Inovatif adalah tidak signifikan dengan *T-statistics* 1,671, sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara *Servent Leardership* terhadap Prilaku Inovatif yang dimediasi oleh Iklim Organisasi tergolong tidak signifikan dengan nilai *T-statistics* 0,574 lebih kecil dari 1,96, dengan demikian pengaruh langsung maupun tidak langsung memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan dengan kesimpulan *No-effect non mediation*[7].

Selanjutnya pengaruh langsung (*direct effect*) antara *Enterpreneurial Leadership* terhadap Prilaku Inovatif signifikan dengan nilai *T-statistic* 2,364, sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara *Enterpreneurial Leadership* terhadap Prilaku Inovatif yang dimediasi oleh Iklim Organisasi tidak signifikan dengan nilai *T-statistics* 0,729 dengan demikian pengaruh langsung maupun tidak langsung memiliki hubungan negatif dengan kesimpulan *Direct-only mediation* [7].

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data maka ditemukanlah bahwa *enterpreneurial leadership* berpengaruh positif terhadap prilaku inovatif, *servent leardership* dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap prilaku inovatif, *servent leardership* dan *enterpreneurial leadership* tidak

berpengaruh terhadap iklim organisasi, sedangkan efek mediasi H6 *non effect non mediation* dan H7 *direct only mediation*. Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel, dan menambahkan variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.Yogyakarta
- [2]Hartini, S. (2012). Peran Inovasi: Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(1), 82–88. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.1.83-90>
- [3]De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- [4]Hammond, M., Neff, N.L., Farr, J.L., Schwall, A.R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individuallevel innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5, 90. Doi: 10.1037/a0018556
- [5]Hair,J.F., Black,W. C., Babin, B.J.,& Anderson, R.E, (2014) *Multivariate Data Analisis: A Global Perspective (7th ed.)*. Pearson Education.
- [6]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2019.
- [7]Zhao X., Lynch Jr, J.G., Chen Q., 2010. Recinsidering Baron and Kenny : Myths and Truths about Mediating Analysis. *Journal Of Consumern Resaserch*. Vol 37, pp197-206.