

**PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP INOVASI INDIVIDU DENGAN *LEARNING
GOAL ORIENTATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Hotel *4 di Kota Padang)**

Arisman¹, Sefnedi²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Bung Hatta

E-mail: chef_aries@yahoo.co.id ; sefnedi@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Hotel merupakan perusahaan yang hampir seluruh kegiatannya dijalankan oleh karyawan atau SDM. Salah satu kunci mencapai tujuannya adalah memiliki karyawan yang mampu berinovasi baik secara individu ataupun berkelompok untuk menemukan cara dan strategi baru dalam pelayanan dan produk yang dijual. Inovasi individu dibutuhkan oleh organisasi manapun dalam konteks pencapaian visi misi dan tujuan. [1] Inovasi individu merupakan perilaku atau kebiasaan yang diperlihatkan oleh karyawan dalam memandang dan menghadapi serta menyelesaikan masalah. [2] *Learning goal orientation* adalah mengacu pada pola pikir internal yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuannya dengan mengakuisisi pengetahuan dan keterampilan baru. [3] keterikatan kerja sebagai sebuah sikap keterlibatan atau keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya dengan kepuasan dan antusiasme yang tinggi serta mempunyai semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya. [3] Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi terhadap pengikutnya melebihi kepentingan diri sendiri dan memberikan efek yang mendalam bagi para pengikutnya.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah hotel berbintang 4 dikota Padang. Penarikan sampel menggunakan metode *accidental sampling*. Data diolah menggunakan Smart-PLs3 dengan metode *Measurement Model Assessment (Convergent Validity dan Discriminant Validity)*, selanjutnya analisis deskriptif, *R square* dan *Structural Model Assessment* [4].

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Uji Hipotesis

	T Statistic	P Values	Ket
KK -> II	0,743	0,458	H1 ditolak
KT -> II	2,036	0,042	H2 diterima
LGO -> II	1,504	0,133	H3 ditolak
KK -> LGO	2,223	0,027	H4 diterima
KT -> LGO	2,617	0,009	H5 diterima
KK -> LGO -> II	1,993	0,047	H6 diterima
KT -> LGO ->II	0,814	0,416	H7 ditolak

Hasil pengujian hipotesis pertama memperoleh T *statistic* 0,743(<1,96) dan P *values* 0,458(>0,05) maka H1 ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [1]. Hasil uji hipotesis kedua yaitu pengaruh keterikatan kerja terhadap inovasi individu memperoleh T *statistic* 2,036(>1,96) dan P *values* 0,042(<0,05) maka H2 dinyatakan diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu [2]. Hasil pengujian hipotesis ketiga mendapatkan nilai T *statistic* sebesar 1,504(<1,96) dan P *values* 0,133 (>0,05) maka H3 dinyatakan ditolak dan hasil

penelitian ini berseberangan dengan hasil penelitian [1]. Hasil uji hipotesis keempat didapat nilai T statistic 2,223 dan P values 0,027 maka hipotesis H4 dinyatakan diterima. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian [1]. Hasil uji hipotesis kelima menghasilkan T statistic sebesar 2,617 ($>1,96$) dan P values 0,009 ($<0,05$) sehingga H5 dinyatakan diterima dan sejalan dengan penelitian [5]. Hasil uji hipotesis H6 memperoleh T statistic 1,993 dan P values 0,047 maka H6 dinyatakan diterima dan sejalan dengan penelitian [1]. Sedangkan hasil uji hipotesis terakhir memperoleh T statistic sebesar 0,814 ($<1,96$) dan P values 0,416 ($>0,05$) dengan nilai original sample 0,124 maka H7 dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian [3].

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Keterikatan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Inovasi Individu. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif pada Inovasi Individu. Sedangkan Learning Goal Orientation tidak berpengaruh positif terhadap pada Inovasi Individu. Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap learning Goal Orientation dan begitu juga dengan Kepemimpinan transformasional terhadap Learning Goal Orientation. Uji mediasi membuktikan bahwa Keterikatan Kerja meskipun di mediasi oleh Learning Goal Orientation tidak memberikan pengaruh terhadap inovasi individu. Sedangkan pada Kepemimpinan Transformasional, Learning goal Orientation mampu memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Inovasi Individu. Untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat mengembangkan

model atau menambahkan variable lain yang dapat mempengaruhi inovasi individu menjadi lebih baik. Dan disarankan juga untuk menguji atau meneliti pada tingkatan hotel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Maden, C., (2015) "Linking high involvement human resources practices to employee proactivity: The role of work engagement and learning goal orientation", *Personnel Review*, Vol. 44 Iss 5 pp 720 – 738
- [2] Watts, L., Steele, L., Hartog, D., (2019) "Uncertainty avoidance moderates the relationship between transformational leadership and innovation: A meta-analysis", *Journal of International Business Studies*, 0047-2506/19
- [3] Mutonyi B.R. Slatten T. Lien, G. (2020) "Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behavior in the public sector: empirical evidence from Norway" *International Journal of Public Leadership Vol. 16 No. 2, 2020 pp. 175-197 Emerald Publishing Limited 2056-4929*
- [4] Sefnedi., Akmal., dan Nelva, Sesmita (2020). The Mediating Effect of Patient Satisfaction on The Relationship between Service Quality, Hospital Image, Trust and Patient Loyalty: Evidence from Indonesia. *International Journal of Research Science & Management* 7(2).