

Peran Berbagi Pengetahuan dalam Memediasi Hubungan antara Kepemimpinan Kewirausahaan dan Perilaku Kerja Inovatif pada UKM Kota Malang (Studi Kasus UKM di Kecamatan Lowokwaru)

Ahmad Taufiqurijal *)

Khalikussabir **)

Muh. Sirojuddin Amin *)**

Email : ataufiq516@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to investigate whether entrepreneurial leadership and knowledge sharing affect innovation work behavior. The research method used is a quantitative approach. The study employs a cross-sectional method and Structural Equation Modeling (SEM) to test the proposed research model. The sample of this study were 122 employee of SMEs culinary. The hypothesis was tested using descriptive statistical analysis, instrument testing, structural model testing, and hypothesis testing using the SmartPLS 3. The findings suggest that the entrepreneurial leadership variable has a positive and significant influence on the Knowledge Sharing of employees in small and medium enterprises in Lowokwaru Distric Malang City. In addition, the study provides evidence that entrepreneurial leadership is the primary driving force for knowledge sharing and innovative work behavior. The study provides practical guidance for small and medium enterprises to enhance innovation and competitiveness through entrepreneurial leadership that fosters knowledge sharing, in order to create an innovative work environment.

Keywords: *Entrepreneurial Leadership, Knowledge Sharing, Innovative Work Behavior*

Pendahuluan

Sektor perekonomian pada kalangan menengah kebawah berperan menjadi penyokong sektor ekonomi Indonesia. UKM menjadi kontributor penting pada saat terjadi krisis ekonomi yang membantu pemulihan ekonomi lebih cepat. Perekonomian Indonesia bukan hanya bertumpu pada peranan usaha besar, namun UKM mengambil peranan yang cukup besar di dalamnya, hal ini dikarenakan UKM memiliki ketahanan yang cukup baik jika disejajarkan dengan usaha dengan skala besar. Usaha Mikro, Kecil, dan skala Tengah meraup 99% keseluruhan kegiatan perekonomian yang ada di negeri ini, memiliki kontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) nasional hingga 60,51%, dan serta menyerap sekitar 97% dari keseluruhan tenaga kerja di Indonesia (PEREKONOMIAN & INDONESIA, 2024). Di Indonesia, saat ini hanya sekitar 7.09% jumlah usaha kecil, padahal jumlah usaha mikro mencapai 92.90% (BPS, 2023), maka dari itu usaha dengan skala menengah menjadi titik berat pada setiap tahapan perencanaan pembangunan.

Hendrawati (2017) berpendapat bahwa upaya dalam peningkatan persaingan UKM yaitu melalui penumbuhan perilaku inovatif karyawan. Dengan *Innovative Work Behavior* berpengaruh signifikan dan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi UKM. Perilaku inovatif dapat membantu memecahkan permasalahan dan merupakan sebuah proses pemecahan masalah yang sudah ditingkatkan. Hendrawati (2017) proses adanya manajemen *Knowledge Innovation* sebagai hal yang berkesinambungan dengan pengungkapan masalah, penciptaan solusi, juga dukungan dalam menumbuhkan solusi dalam sebuah organisasi.

Seringkali bacaan menjelaskan bahwa UKM berposisi pada tempat yang dirasa merugikan ketika dihadapkan dan harus melawan perusahaan besar. Hal penyebabnya adalah adanya ketidaksetaraan antara sumber daya dengan perusahaan yang *massive*. Keunggulan kompetitif dari perusahaan didapatkan dari hal lain, yang di dalamnya termasuk kepemimpinan. Gaya seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja dari sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan bersama, ketika seorang pemimpin dapat menghargai hasil kerja karyawan dengan memberikan hadiah dan bertanggungjawab atas kesesuaian kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.(Suherman, 2022).

Dengan demikian *Entrepreneurial Leadership* dianggap sebagai sebuah terobosan untuk pencapaian keunggulan dan berpengaruh terhadap aspek nilai suatu perusahaan. *Entrepreneurial Leadership* merupakan suatu bahan bakar inovasi dengan pola pikir inovatif dan pengambilan resiko yang tinggi, serta fokus pada peluang yang ada. Pendapat lain mengatakan bahwa *Entrepreneurial Leadership* dapat dilihat dari karakteristik kewirausahaan yang diterapkan seorang pemimpin. Hasil penelitian lain yang menggambarkan mengenai *Entrepreneurial Leadership* menjelaskan bahwa hal yang diteliti jauh dari kata berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menjelaskan dengan detail tentang *giving attention*, penyampaian motivasi kata-kata dan pengarahan sama sekali tidak memberikan pengaruh kepada produktivitas karyawan.

Knowledge Sharing menjadi bagian yang sangat penting dalam menghasilkan nilai unggul dari perusahaan dalam penciptaan inovasi dengan cepat (Li et al., 2023). *Knowledge Sharing* digunakan untuk mendorong penciptaan inovasi dan memiliki peran untuk dapat memanfaatkan asset tidak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan. Ketika sebuah perusahaan menginginkan kemajuan, maka perusahaan harus memiliki kemampuan untuk dapat meningkatkan kinerja inovasi individu dan tim. Disinilah *Knowledge Sharing* digunakan sebagai jembatan antara orang-orang yang terlibat didalamnya, karena dipercaya mampu menciptakan suasana yang membangun, karyawan akan memberikan dan mendapatkan sehingga menimbulkan kemampuan untuk meningkatkan inovasi. *Knowledge Sharing* dirasa dapat memberikan nilai tambah perusahaan untuk berinovasi dan tentu akan mengoptimalkan penciptaan ide kreatif dari karyawan yang ada (Hendrawati, 2017). Dalam penciptaan lingkungan yang inovatif bisa dilihat dari perilaku kerja yang terjadi.

Hubungan *Entrepreneurial Leadership* dengan *Knowledge Sharing* telah dipaparkan dengan temuan *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh baik menyeluruh terhadap *Knowledge Sharing* di lingkup karyawan yang memiliki makna bahwa *Entrepreneurial Leadership* sejalan dengan perilaku *Knowledge Sharing* pekerja yang menunjang terjadinya *Innovative Work Behavior*.(Asmoro, 2021). Berkaca pada hasil yang sudah didapatkan, hasil yang dapat dilihat secara *direct* maupun *indirect* dirasa masih bisa dikembangkan lagi dan dikaji ulang karena kedua variabel masih menjadi masalah yang belum ditemukan solusinya sampai era ini.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*?
2. Bagaimanakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?
3. Bagaimanakah *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?
4. Bagaimanakah *Entrepreneurial Leadership* yang di mediasi oleh *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*.
2. Untuk menganalisis *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*
3. Untuk menganalisis *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*
4. Untuk menganalisis *Entrepreneurial Leadership* yang di mediasi oleh *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*.

Kajian Teori

Teori Besar: *Theory of Planned Behavior (TPB)*

Theory of Planned Behavior (TPB) Ajzen 1985, yakni rumusan teoritis yang memaparkan bagaimana faktor-faktor psikologis memengaruhi niat dan perilaku individu. Teori ini berakar pada psikologi sosial dan digunakan secara luas untuk memahami dan memprediksi perilaku manusia dalam berbagai konteks, seperti kesehatan, bisnis, pendidikan, dan kewirausahaan. TPB memiliki tiga komponen inti (Ajzen, 1991) yaitu: *Attitude Toward the Behavior*, *Subjective Norms*, and *Perceived Behavioral Control*.

Perilaku Kerja Inovatif

Perkembangan dunia ekonomi nyatanya sangat berpengaruh jika dihubungkan dengan tingginya tingkat persaingan, sehingga banyak yang perlu dipersiapkan untuk menghadapi adanya tantangan dan ancaman tersebut Wahono (2016) berpendapat bahwa strategi yang dapat diterapkan dalam pencapaian keunggulan bersaing salah satunya adalah inovasi, dengan penciptaan produk yang memiliki keterbaruan yang dapat digunakan sebagai senjata utama kelebihan perusahaan. Windiarsih (2019) berpendapat jika *innovative work behavior* adalah *mindset* yang harus diterapkan oleh pekerja yang dapat menstimulus tumbuhnya ide cemerlang yang mendukung inovasi yang memberikan nilai daya guna dan kebermanfaatan untuk tempat karyawan tersebut bekerja. Hadi (2020) mengemukakan pola *innovative work behavior* ini merupakan suatu proses yang terjadi di lingkup karyawan dalam penciptaan ide baru, mengimplementasikannya, dan berimbas pada tingginya perilaku kerja produktif dari karyawan tersebut.

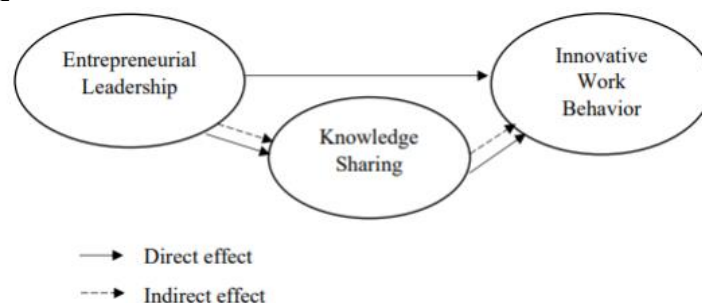
Kepemimpinan Kewirausahaan

Esmer dan Dayi (2016), seperti yang dikutip oleh Pinangkaan (2017), kepemimpinan kewirausahaan didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan visi yang kuat, menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, serta berani mengambil risiko untuk menciptakan inovasi dan keunggulan kompetitif. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga menekankan kreativitas, inisiatif, dan keberanian dalam menghadapi ketidakpastian demi mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Berbagi Pengetahuan

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menjelaskan tentang kebermanfaatan penyebaran pengetahuan yang merupakan pola kerja dari individu dengan menyebarkan informasi kepada sesama yang dilandaskan oleh kepentingan dalam pencapaian tujuan bersama. Sedangkan menurut Partogi dan Tjahjawati (2019) *knowledge sharing* adalah sebuah alur berbagi pengetahuan dan meratakannya kepada sesama antar individu dalam cakupan kecil dengan tujuan untuk dapat memberikan rangsangan bagi setiap individu untuk dapat membentuk pola berfikir kreatif dan melakukan pekerjaan secara efektif

Kerangka Konseptual



Gambar Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Populasi digeneralisasikan menjadi hal yang mencakup objek dan/atau subjek dengan sifat khusus yang perlu dipelajari dan diambil kesimpulan. Adapun populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu UKM kuliner Kecamatan Lowokwaru Kota Malang Provinsi Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Berkaca pada latar belakang, rumusan masalah dan teori yang berhasil ditulis pada bab sebelum ini, dikerucutkan bahwa kajian ini berkategori penelitian kuantitatif. Kajian ini memiliki strategi yang mempergunakan sifat kausal/asosiatif. Lokasi penelitian berfokus pada karyawan dan juga pimpinan usaha kecil menengah (UKM) Kecamatan Lowokwaru Kota Malang Provinsi Jawa Timur. Jangka waktu dalam penyelesaian studi adalah September 2024 hingga Januari 2025. Sampel dirumuskan dengan metode yang dijelaskan oleh Hair et al (2017). Menurut Hair et al., (2017) angka 100-200 responden merupakan kisaran yang bagus dan sempurna yang kemudian mendapatkan penyesuaian dari jumlah *indicator* yang digunakan pada kuisioner sebanyak 5-10 kali. Total *indicator* yang digunakan yaitu 14 *indicator*. Hasilnya, batas bawah sampel 70 sampai dengan batas atas mencapai 140 sampel. Adapun karakteristik yang difokuskan hanya pada beberapa kriteria yakni: usaha yang sudah memiliki izin usaha, usaha yang sudah berdiri lebih dari 5 tahun, pekerja berpengalaman lebih dari 1 tahun, dan memiliki karyawan berkisar 5-19 orang.

Populasi adalah bidang yang digeneralisasikan yang mencakup objek dan/atau subjek dengan sifat khusus yang perlu dipelajari dan diambil kesimpulan. Adapun populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu UKM kuliner Kecamatan Lowokwaru Kota Malang Provinsi Jawa Timur. Pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pada penelitian ini purposive sampling dirasa sesuai karena dalam menentukan sampel adalah sampel yang diperoleh dari populasi yang telah melewati pertimbangan kriteria atau klasifikasi tertentu.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

a. Pengujian Validitas Konvergen

Tabel Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Innovative Work Behavior</i>	IWB-1	0.846	0.807
	IWB-2	0.946	
	IWB-3	0.909	
	IWB-4	0.890	
<i>Entrepreneurial Leadership</i>	EL-1	0.895	0.850
	EL-2	0.906	
	EL-3	0.922	
	EL-4	0.935	
	EL-5	0.917	
	EL-6	0.952	
	EL-7	0.941	
	EL-8	0.903	
<i>Knowledge Sharing</i>	KS-1	0.958	0.919
	KS-2	0.959	

Sumber: Data diproses, 2024

1. Pada variable *Innovative Work Behavior* (Y) terdiri dari 4 item dengan seluruh indikator angka *loading factor* > 0,7 dan angka AVE (*Average Variance Extracted*) sebesar 0.807 dan dinyatakan valid.
2. Pada variable *Entrepreneurial Leadership* (X) terdiri dari 8 item dengan angka outer loading > 0,7 dan dinyatakan valid. Angka AVE (*Average Variance Extracted*) sebesar 0,850 dan dikatakan valid.

3. Pada variable *Knowledge Sharing* (Z) terdiri dari 2 item dengan angka outer loading > 0,7 dan dinyatakan valid. Angka AVE (*Average Variance Extracted*) sebesar 0,919 dan dikatakan valid

b. Uji Validitas Diskriminan

Tabel Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

	IWB	EL	KS
<i>Innovative Work Behavior</i>			
<i>Entrepreneurial Leadership</i>	0.658		
<i>Knowledge Sharing</i>	0.887	0.619	

Sumber: Data diproses, 2024

Tabel di atas memaparkan setelah dilakukan eliminasi semua nilainya terpebuhi. HTMT tidak lebih besar dari 0,90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan dapat dikatakan terpenuhi dan tercapai. Model tersebut merupakan model yang dapat dikatakan baik.

c. Uji Validitas Diskriminan (Nilai Fornell Larcker)

Tabel Hasil Uji Validitas Diskriminan (Nilai Fornell Larcker)

	EL	IWB	KS
<i>Entrepreneurial Leadership</i>	0.922		
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.629	0.898	
<i>Knowledge Sharing</i>	0.919	0.622	0.959

Sumber: Data diproses, 2024

Tabel di atas memberikan penjelasan nilai korelasi konstruk asosiasi tersebut berada pada tingkat yang lebih tinggi jika diperbandingkan dengan nilai konstruk lainnya, dan dapat dikatakan model memiliki validitas diskriminan yang memuaskan. Dengan nilai terendah pada *Innovative Work Behavior* dengan nilai 0.898.

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.944	Reliabel
<i>Entrepreneurial Leadership</i>	0.978	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i>	0.958	Reliabel

Sumber: Data diproses, 2024

Dari hasil yang tertulis, dapat disimpulkan:

1. Variabel *Innovative Work Behavior* (Y) memiliki angka Composite Reliability yaitu dengan angka 0,944. Menunjukkan jika variable *Innovative Work Behavior* memiliki nilai Composite Reliability > 0,70, maka variabel *Innovative Work Behavior* dapat dikatakan reliabel.
2. Variabel *Entrepreneurial Leadership* (X) memiliki nilai Composite Reliability yaitu 0,978. Menjelaskan variable *Entrepreneurial Leadership* memiliki angka Composite Reliability > 0,70, sehingga variabel *Entrepreneurial Leadership* dikatakan reliabel.
3. Variabel *Knowledge Sharing* (Z) memiliki nilai Composite Reliability yaitu 0,958. Menjelaskan variable *Knowledge Sharing* memiliki nilai Composite Reliability > 0,70, maka variabel *Knowledge Sharing* dapat dikatakan reliabel.

Uji Model Struktural

R Square

Variabel	R Square
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.408
<i>Knowledge Sharing</i>	0.845

Sumber: Data diproses, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari variabel *Innovative Work Behavior* di angka 0.408 dan variabel *Knowledge Sharing* di angka 0.845. Ditarik kesimpulan bahwa variabel *Innovative Work Behavior* di angka 0.408 dapat dijelaskan oleh *Entrepreneurial Leadership* dengan persentase 40,8% dan termasuk dalam kategori sedang.

Uji Hipotesis**Pengujian Hipotesis Secara Langsung (*Dirrect Effect*)****Tabel Hasil *Path Coefficient***

Variabel	Original Sampel	<i>t statistic</i>	<i>p values</i>	Keterangan
<i>EL -> IWB</i>	0.364	1.898	0.058	Tidak Diterima
<i>EL -> KS</i>	0.919	58.544	0.000	Diterima
<i>KS -> IWB</i>	0.287	1.477	0.140	Tidak Diterima

Sumber: Data diproses, 2024

Dari Tabel di atas dijelaskan:

1. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap *Knowledge Sharing*

Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Knowledge Sharing* menggunakan original sampel dengan nilai 0.919, *t-statistic* dengan nilai 58.544 dan *p-values* 0.000. Ditarik kesimpulan bahwasannya *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*, sehingga H1 diterima dan Ho ditolak.

2. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan angka sampel 0.364, *t-statistic* dengan nilai 1.898 dan *p-values* dengan nilai 0.058. Berdasarkan keterangan diatas, ditarik kesimpulan yakni *Entrepreneurial Leadership* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, sehingga H3 ditolak dan Ho diterima.

3. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Pengaruh hubungan variabel ini menggunakan nilai original sampel 0.277, *t-statistic* dengan nilai 1.372 dan *p-values* dengan nilai 0.171. Berdasarkan penjelasan diatas, maka ditarik kesimpulan bahwasannya *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, sehingga H2 ditolak dan Ho diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)**Tabel Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)**

Variabel	Original Sampel	<i>t statistic</i>	<i>p values</i>	Keterangan
<i>EL -> KS -> IWB</i>	0.264	1.480	0.140	Tidak Signifikan

Sumber: Data diproses, 2024

Pada hasil perhitungan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*):**1. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap *Innovative Work Behavior* Melalui Mediasi *Knowledge Sharing***

Entrepreneurial Leadership terhadap *Innovative Work Behavior* melalui mediasi *Knowledge Sharing* menggunakan original sample dengan nilai 0,264, *t-statistic* dengan nilai 1,480 dan *p-value* dengan nilai 0,140. Kemudian ditarik kesimpulan bahwa *Knowledge Sharing* tidak mampu memediasi pengaruh antara *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*, sehingga H4 ditolak dan Ho diterima

Pembahasan**1. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap *Knowledge Sharing***

Pada dasarnya *Entrepreneurial Leadership* mendorong adanya *Knowledge Sharing* melalui penciptaan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif, komunikasi yang efektif, dan pemberdayaan karyawan untuk saling bertukar pendapat. Pemimpin dengan gaya ini memberikan motivasi karyawan untuk menerapkan *Knowledge Sharing* dengan memberikan kepercayaan, dukungan, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka. Penelitian ini konsisten pada hasil (Abualoush et al., 2022) yang menjelaskan bahwa *Knowledge Sharing* memediasi efek *Entrepreneurial Leadership* pada *Innovative Work Behavior*. Studi ini memberikan bukti *Entrepreneurial Leadership* adalah kekuatan pendorong utama *Knowledge Sharing* dan kinerja *Innovative Work Behavior*.

2. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Berbicara konteks *Entrepreneurial Leadership*, merujuk pada gaya kepemimpinan seseorang yang berorientasi pada inovasi, keberanian dalam mengambil risiko, dan memanfaatkan peluang untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Pada bidang UKM (Usaha Kecil Menengah), *Entrepreneurial Leadership* mengambil bagian besar dalam mendorong *Innovative Work Behavior* karyawan, berkaca pada pemberian visi yang jelas, pemberdayaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang supportif. Penelitian ini tidak sejalan jika dibandingkan dengan hasil Sintaasih et al. (2020). Penjelasan dari kajiannya yakni *entrepreneurial leadership* memiliki kemampuan untuk mempengaruhi inovasi. Selain itu, *entrepreneurial leadership* secara positif mempengaruhi berbagi pengetahuan, dan berbagi pengetahuan mempengaruhi inovasi secara positif. Terakhir, uji mediasi menemukan bahwa berbagi pengetahuan secara parsial memediasi dampak kepemimpinan kewirausahaan terhadap inovasi.

3. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Knowledge Sharing merujuk pada kegiatan transfer informasi, pengalaman, atau keterampilan dari antara individu dalam organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja bersama. Namun faktanya *Knowledge Sharing* tidak selalu secara signifikan dapat memberikan pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan. Hal ini dapat terjadi ketika pengetahuan yang dibagikan tidak relevan dengan kebutuhan pekerjaan atau tidak dapat diterapkan dalam konteks jobdesk sehari-hari. Hasil penelitian ini konsisten dengan (Abualoush et al., 2022) kedayagunaan *Knowledge Sharing* pada aspek *Innovative Work Behavior* berbeda. Makalahnya menyoroti peran penting *Knowledge Sharing* dalam meningkatkan efek kegiatan *Knowledge Sharing* dan *Innovative Work Behavior*.

4. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap *Innovative Work Behavior* Melalui Mediasi *Knowledge Sharing*

Temuan ini dapat dipahami bahwa *Innovative Work Behavior* tidak dapat diprediksi pada *Entrepreneurial Leadership* dengan dimediasi oleh *Knowledge Sharing*. Dengan kata lain bahwa *Entrepreneurial Leadership* dimediasi oleh *Knowledge Sharing* tidak mampu meningkatkan *Innovative Work Behavior*. Hal ini dapat terjadi ketika proses *Knowledge Sharing* tidak berhasil mentransformasikan arahan, ide, atau strategi dari pimpinan menjadi perilaku inovatif di tingkat individu. Meskipun *Entrepreneurial Leadership* memberikan visi yang jelas dan mendukung adanya inovasi, efektivitas *Knowledge Sharing* bergantung pada relevansi, kualitas, dan kesiapan pengetahuan yang dibagikan untuk diimplementasikan dalam konteks jobdesk sehari-hari.

Berkesinambungan dengan penelitian (Riana et al., 2020) *Entrepreneurial Leadership* memiliki pengaruh *Knowledge Sharing* dan kreativitas karyawan. Namun, *Knowledge Sharing* tidak memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawan. Lebih lanjut, HPWS dapat memperkuat hubungan antar variabel. Kajian ini tidak sesuai dengan hasil dari (Melani Kadar et al., 2023) Hasil pengujian memaparkan bahwasannya kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh yang baik jika dihubungkan dengan perilaku kerja inovatif IKM Batik Jambi. Selain itu, perilaku kerja inovatif terbukti berpengaruh baik terhadap kinerja IKM Batik Jambi. Dalam hal efek mediasi terbukti bahwa *innovative work behavior* memiliki efek mediasi sempurna dalam pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja IKM Batik Jambi.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan mengungkapkan peran *Knowledge Sharing* yang berposisi variabel *intervening* pada hubungan *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*. Temuan dari analisis dan pemaparan yang sudah dijelaskan, kesimpulannya:

1. Variabel *Entrepreneurial Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

2. Variabel *Entrepreneurial Leadership* tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
3. Variabel *Knowledge Sharing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*.
4. Variabel *Entrepreneurial Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* karyawan usaha mikro menengah di Kota Malang.
5. Variabel *Entrepreneurial Leadership* tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan usaha mikro menengah di Kota Malang.
6. Variabel *Knowledge Sharing* tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan usaha mikro menengah di Kota Malang.
7. Variabel *Knowledge Sharing* tidak dapat memediasi pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan usaha mikro menengah di Kota Malang.

Keterbatasan

Keterbatasan yang dirasa perlu diperbaiki adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan penelitian ini pada beberapa kriteria tertentu. Dari hasil yang didapat, hal tersebut masih dirasa kurang karena salah satu kriterianya yakni responden dengan usia 17-25 mendapatkan nilai 85.2%, yang mana nilai ini merupakan nilai terbesar dan hal ini mempengaruhi kualitas hasil penelitian. Usia 17-25 dirasa masih sangat baru di dalam dunia kerja, maknanya pengalaman yang mereka ketahui masih sangat minim.
2. Pengambilan sampel penelitian ini hanya merujuk kepada karyawan dan pimpinan usaha kecil menengah di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, dan jangka waktu penelitian ini kurang dari satu tahun.
3. Penelitian ini menggunakan pengambilan data yaitu menyebarkan kuisioner yang hasilnya memungkinkan nilai yang diberikan adalah asal dan tidak berfokus ke pernyataan pada saat pengisian kuisioner. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas data yang dikumpulkan dan diolah.

Saran

Dari kesimpulan serta terbatasnya penelitian, saran yang diberikan akan peneliti rincikan dalam keterangan berikut:

1. Peneliti lain diharapkan menambahkan dan menggunakan beberapa variabel lain seperti variabel yang masih berhubungan erat, seperti inovasi (Sintaasih et al., 2020), kreativitas karyawan, sistem kerja berkinerja tinggi (Riana et al., 2020), kepercayaan vertikal dan horizontal (Kmieciak, 2020), dan komitmen afektif, efikasi diri kreatif dan keamanan psikologis (Iqbal et al., 2022).
2. Bagi keberlanjutannya, diharapkan untuk melebarkan kategori dan kriteria sampel yang akan digunakan dalam penelitian contohnya karyawan dan pimpinan usaha kecil menengah di seluruh Kota Malang ataupun Kota Lainnya.
3. Peneliti selanjutnya semestinya memberikan tambahan kekayaan hasil data dari wawancara dengan tujuan memberikan hasil yang lebih terpecinci dan data yang ditambahkan akan lebih relevan untuk memperjelas pembahasan.

Referensi

- Abualoush, S., Obeidat, A. M., Abusweilema, M. A., & Khasawneh, M. M. (2022). How does entrepreneurial leadership promote innovative work behaviour? through mediating role of knowledge sharing and moderating role of person-job fit. *International Journal of Innovation Management*, 26(1). <https://doi.org/10.1142/S1363919622500116>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/074959789190020T?via%3Dihub>

- Asmoro, H. (2021). *Efek Mediasi*.
- BPS. (2023). *Jumlah Perusahaan Industri Skala Mikro dan Kecil Menurut Provinsi (Unit), 2023*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDQwIzI=/jumlah-perusahaan-menurut-provinsi.html>
- Enjang Suherman, & Suroso. (2022). Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 142–161. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i2.5605>
- Hendrawati. (2017). Pengaruh Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Leader Member Exchangen, dan Psychological Empowerment Pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Akuntansi*, 11(02), 93–102.
- Iqbal, A., Nazir, T., & Ahmad, M. S. (2022). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: an examination through multiple theoretical lenses. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 173–190. <https://doi.org/10.1108/EJIM-06-2020-0212>
- Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Li, L., Jian, Z. quan, & Osman, M. A. (2023). The effects of relationship quality and knowledge sharing on service innovation performance: organisational learning as a mediator. *International Journal of Information Technology and Management*, 22(1/2), 1. <https://doi.org/10.1504/ijitm.2023.10055149>
- Melani Kadar, Vivi Usmayanti, Febby Nanda Utami, & Yossinomita. (2023). The Effect of Entrepreneurial Leadership on the Performance of Jambi Batik SMIs with Innovative Work Behavior as an Intervening Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 2(2), 244–256. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2023.2.2.888>
- PEREKONOMIAN, K. K. B., & INDONESIA, R. (2024). *Menko Airlangga: Pemerintah Dukung Bentuk Kolaborasi Baru agar UMKM Indonesia Jadi Bagian Rantai Pasok Industri Global*. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5885/menko-airlangga-pemerintah-dukung-bentuk-kolaborasi-baru-agar-umkm-indonesia-jadi-bagian-rantai-pasok-industri-global#:~:text=Jakarta%2C%20Juli%202024,total%20tenaga%20kerja%20di%20Indonesia>.
- Riana, I. G., Aristana, I. N., Rihayana, I. G., Wiagustini, N. L. P., & Abbas, E. W. (2020). High-performance work system in moderating entrepreneurial leadership, employee creativity and knowledge sharing. *Polish Journal of Management Studies*, 21(1), 328–341. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.1.24>
- Sintaasih, D. K., Riana, G., & Aristana, N. (2020). Entrepreneurial Leadership and Innovation: The Mediating Role of Knowledge Sharing (A Study on the Export-oriented Handicraft Industry in Bali). *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(1), 1288–1306.

Ahmad Taufiqurijal *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muh. Sirojuddin Amin *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**