

## EFEK MEDIASI ABSORPTIVE CAPACITY PADA GAYA TRANSFORMASIONAL DAN PERILAKU INOVATIF

Amanda Adistia<sup>1</sup>; Anwar Mansyur<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>

Email : amandaadistia@mhs.unisbank.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran mediasi *absorptive capacity* dalam kaitannya antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif karyawan. Berdasarkan teori kepemimpinan transformasional serta konsep *absorptive capacity*, inovasi dipandang sebagai faktor penting dalam menjawab tantangan lingkungan industri yang terus berubah. Kepemimpinan transformasional diyakini mampu mendorong terciptanya inovasi melalui pemberian inspirasi dan motivasi kepada karyawan. Namun, pengaruh tersebut tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat terjadi melalui kemampuan organisasi dalam menyerap dan mengelola pengetahuan baru—kemampuan yang dikenal sebagai *absorptive capacity*. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar untuk 130 karyawan PT Mahayasa Grup menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Diungkapkan bahwa hasil dari penelitian yang telah dilakukan menyebukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, serta *absorptive capacity* terbukti secara signifikan menjadi variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Kata Kunci : *Absorptive Capacity*; Transformasional; Perilaku Inovatif

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the mediating effect of absorptive capacity in the relationship between transformational leadership style and innovative behavior. Based on the theory of transformational leadership and absorptive capacity, innovation is crucial in dynamic industries. Transformational leadership is believed to trigger innovation by inspiring employees, but this influence may not be direct but rather through the organization's ability to identify, assimilate, transform, and exploit new knowledge, a process known as absorptive capacity. This research uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 130 employees of PT Mahayasa Group using purposive sampling method. The results showed that transformational leadership style has a positive and significant effect on innovative behavior, and absorptive capacity significantly mediates the relationship between transformational leadership style and innovative behavior.*

Keywords : *Absorptive Capacity*; Transformational; Innovative Behavior

### PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin besar, organisasi harus terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat dan dinamis. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap Perusahaan dibidang property seperti pada PT.

Mahayasa Group, Dalam menghadapi dinamika industri properti yang semakin kompetitif, PT Mahayasa Group sebagai perusahaan pengembang di Indonesia diusahakan untuk terus berinovasi dan beradaptasi untuk mempertahankan eksistensi serta memperkuat posisinya di pasar. Akan tetapi pada Perusahaan tersebut masalah yang terjadi adalah persaingan pasarnya yang semakin ketat, kinerja karyawan yang tidak konsisten, kurangnya pelatihan menyebabkan ketidakstabilan yang menghambat perkembangan Perusahaan pada perilaku inovatif karyawan.

*Innovative work behavior* (Perilaku Kerja Inovatif) adalah kemampuan individu untuk menciptakan, mempromosikan, dan merealisasikan ide ide baru, dengan krusial bagi organisasi yang ingin bertahan dalam pasar properti yang semakin kompetitif (Jaruwanakul, 2021). Menjelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan kerja dapat memfasilitasi motivasi intrinsik serta perilaku inovatif. Saat pekerja mencari solusi dan bekerja secara kreatif, mereka menunjukkan perilaku inovatif. Hasilnya, mereka akan meluangkan Upaya dan waktu untuk membangun dan melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan yang kreatif dan inovatif dapat memberikan perspektif yang lebih luas dalam memecahkan masalah dan tantangan yang dihadapi organisasi (Nardo & Hasymi, 2024). Oleh karena itu, perilaku kreatif dan inovatif individu sangat penting dalam mempertahankan persaingan organisasi.

Di sisi lain, *transformational leadership* menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai mampu mendorong inovasi di sektor property. Pemimpin transformasional tidak hanya menginspirasi dan memotivasi karyawan, tetapi juga mampu mengubah nilai, norma, dan budaya organisasi menuju adaptasi inovatif. Kumar et al. (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif dan transformasional dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan.

Oleh karena itu, penciptaan, promosi, dan implementasi ide karyawan didorong oleh pemimpin transformasional yang menginspirasi mereka. Kepemimpinan transformasional menyediakan stimulasi intelektual, memperkuat hubungan antar rekan kerja, melibatkan mereka dengan nilai-nilai inti organisasi, memupuk motivasi intrinsik, serta mempertimbangkan kebutuhan mereka untuk pengembangan diri dan pengakuan (Afsar et al., 2014). Sejumlah studi sebelumnya telah melakukan pengujian empiris terhadap hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif di tempat kerja, dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.

Hasil temuan ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fikri dan Pratiwi (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong munculnya perilaku inovatif dari karyawan. Namun demikian, Putra (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara langsung memengaruhi perilaku kerja inovatif.

Dalam hal ini, *absorptive capacity* atau kapasitas serap—yakni kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi, mengasimilasi, serta menerapkan pengetahuan eksternal—dianggap sebagai variabel mediasi yang krusial. Penelitian oleh Al-shami dan rekan-rekannya (2023) turut mendukung temuan ini, di mana mereka menyimpulkan bahwa *absorptive capacity* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *corporate entrepreneurship*, termasuk di dalamnya perilaku inovatif. Kapasitas ini memungkinkan perusahaan properti menyerap perubahan pasar dan teknologi, lalu mentransformasikannya menjadi inovasi. *Transformational leadership* dan *absorptive capacity*, penelitian spesifik di sektor properti masih terbatas. Sebagian besar studi fokus pada sektor teknologi (Mangindaan & Tewal, 2020). Beberapa penelitian terdahulu juga memiliki keterbatasan metodologis, seperti tidak menguji peran mediasi secara penuh atau mengabaikan faktor kontekstual. Di sektor properti, kompleksitas bisnis, regulasi ketat, dan keterlibatan *multi-stakeholders* (pemangku kepentingan) menuntut pendekatan yang lebih kontekstual dan empiris untuk memahami dinamika inovasi. Zahra dan Etikariena (2024) serta Indarti (2010) mengungkapkan bahwa kapasitas absorpsi merupakan serangkaian rutinitas organisasi yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan pengetahuan. Dari perspektif mikroekonomi yang lebih luas, kapasitas absorpsi merujuk pada kemampuan ekonomi untuk memanfaatkan dan menyerap sumber-sumber informasi (Indarti, 2010). Zahra et al. (2015) mengelompokkan *absorptive capacity* ke dalam dua dimensi utama, yakni *potential absorptive capacity* dan *realized absorptive capacity*. *Potential absorptive capacity* merujuk pada kemampuan individu yang dibentuk oleh pengalaman, keahlian, serta latar belakang pendidikan mereka. Maka yang terjadi jika seorang karyawan berada pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi atau kapasitas dasar mereka, maka hal ini dapat menimbulkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas dan penurunan kinerja. Aspek asimilasi pengetahuan yang mencakup berbagai rutinitas dan mekanisme organisasi dalam menganalisis, mengolah, dan memahami informasi dari

luar juga berperan penting dalam meningkatkan kapasitas potensial suatu organisasi untuk menyerap dan memahami pengetahuan eksternal.

Sementara itu, *realized absorptive capacity* menggambarkan kemampuan organisasi dalam mengimplementasikan kapasitas penyerapan tersebut secara nyata. Ini mencakup proses transformasi, yaitu bagaimana perusahaan mengembangkan rutinitas untuk mengintegrasikan pengetahuan yang sudah dimiliki dengan informasi baru yang diperoleh. Rozak et al. (2024) menambahkan bahwa *absorptive capacity* juga melibatkan kemampuan eksploitasi, yaitu kecakapan perusahaan dalam memanfaatkan pengetahuan baru untuk menciptakan produk atau layanan yang memberikan nilai ekonomi. Dengan demikian, *realized absorptive capacity* dapat dipahami sebagai kombinasi dari kemampuan transformasi dan eksploitasi.

Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan dalam literatur dengan meneliti peran mediasi *absorptive capacity* dalam kaitannya antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif, khususnya dalam sektor properti. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis data primer, studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih kontekstual dan aplikatif bagi industri properti, baik di Indonesia maupun di tingkat global. Temuan dari Mushtaq et al. (2021) mendukung hal tersebut, di mana mereka menemukan bahwa baik *potential* maupun *realized absorptive capacity* secara signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja inovatif perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Perilaku inovatif

Perilaku inovatif mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk menciptakan, mengembangkan, serta menerapkan gagasan-gagasan baru dalam lingkungan kerja. Menurut Wesselink et al. (2019) dalam *Journal of Organizational Behavior*, perilaku ini tidak semata-mata bergantung pada sifat atau kemampuan personal seseorang, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh interaksi dalam tim dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja, penelitian oleh (Wibowo et al., 2021) dalam *Jurnal Manajemen Indonesia* mengungkapkan bahwa dukungan organisasi dan budaya kerja kolaboratif menjadi pendorong utama lahirnya inovasi dari karyawan. Santoso dan Nugraheni (2022) mencatat bahwa motivasi intrinsik memainkan peran

penting dalam menumbuhkan keberanian untuk menyampaikan ide-ide baru dalam lingkungan kerja birokrasi.

Dalam konteks populer, Saradewi et al. (2025) menyoroti pentingnya generasi muda dalam dunia kerja untuk terus berinovasi sebagai respons terhadap tantangan era digital dan perubahan pasar kerja yang dinamis.

### ***Absorptive capacity* atau kapasitas serap**

*Absorptive capacity* merujuk pada kemampuan suatu organisasi untuk mengenali pengetahuan dari luar dan menyerapnya guna mendukung proses inovasi. Zahra dan George (2002) menjelaskan bahwa *absorptive capacity* terdiri dari empat komponen utama, yaitu akuisisi, asimilasi, transformasi, dan eksploitasi pengetahuan. Keempat dimensi ini berperan penting dalam menjembatani pengetahuan eksternal dengan peningkatan kapasitas inovatif perusahaan, terutama di sektor manufaktur. Sementara itu, Filippini dan Nosella (2010) mengungkapkan bahwa kemampuan serap pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) cenderung masih rendah. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya akses terhadap pengetahuan eksternal serta minimnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Mereka menekankan bahwa proses pembelajaran organisasi secara berkelanjutan dapat memperkuat kapasitas serap, asalkan didukung oleh strategi pengelolaan pengetahuan yang terarah dan sistematis.

### **Gaya transformasional**

Transformasional dipandang sebagai pendekatan kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan signifikan dalam organisasi melalui inspirasi, pengaruh idealis, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Riggio, 2015). Dalam *Leadership Quarterly*, (Buil et al., 2019) menekankan bahwa pemimpin transformasional mendorong keterlibatan karyawan secara emosional sehingga memengaruhi peningkatan kinerja dan perilaku inovatif. Pada tingkat nasional, studi yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja serta efektivitas tim, khususnya dalam sektor industri kreatif. Purwanto et al. (2020) mengungkapkan bahwa dalam konteks birokrasi pemerintah daerah, pemimpin transformasional mampu membangun budaya kerja partisipatif yang mendukung reformasi layanan publik hibrida dan *VUCA* (*volatility, uncertainty, complexity, ambiguity*). Sementara itu, Secara

konseptual, Wesselink et al. (2019) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangannya kapasitas dan nilai-nilai individu dalam tim.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual menerjemahkan hubungan antara variabel independent yang berpengaruh terhadap variabel dependent. Transformasional (X), *Absorptive Capacity* (Z), dimana memiliki pengaruh pada Perilaku Inovatif (Y).

### **Hubungan antara Transformasional dan *Absorptive Capacity***

Menurut literatur, pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk bergerak melampaui kepentingan pribadi dan bekerja untuk kebaikan kolektif melalui kesempatan belajar dan iklim yang mendukung perkembangan dan pertumbuhan. Karena *absorptive Capacity* merupakan sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan, penting untuk mengidentifikasi antecedents *Absorptive Capacity*. García-Morales et al. (2008) menyarankan bahwa perusahaan dengan pemimpin transformasional mampu menggabungkan dan mentransfer pengetahuan lebih baik daripada pasar dan perusahaan lain karena mereka meningkatkan kapasitas perusahaan untuk menyerap pengetahuan eksternal. Penelitian empiris tentang hubungan antara *Transformasional Leadership* dan *Absorptive Capacity* masih sedikit namun temuannya mendukung gagasan bahwa *Transformasional Leadership* dapat mendorong *Absorptive Capacity*. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan *Absorptive Capacity*.

### **Hubungan antara *Absorptive Capacity* dan Perilaku Inovatif**

*Absorptive capacity* merujuk pada serangkaian proses dan rutinitas dinamis dalam organisasi yang memungkinkan perusahaan untuk mengakses, mengolah, menyesuaikan, serta memanfaatkan pengetahuan eksternal. Penguatan terhadap kapasitas serap ini dipandang sebagai investasi strategis yang dapat memperkuat kompetensi inti perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan daya saing. Zahra et al. (2015) mengemukakan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat *absorptive capacity* yang tinggi umumnya menunjukkan perilaku inovatif yang lebih menonjol. Sejalan dengan itu, Indarti (2010) menyatakan bahwa organisasi dengan kapasitas serap yang

lebih kuat memiliki kecenderungan lebih besar untuk menjadi pelaku awal dalam adopsi teknologi baru. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka dalam mengidentifikasi serta mengeksplorasi pengetahuan yang berkaitan dengan teknologi. Oleh karena itu, peningkatan *absorptive capacity* secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan performa inovasi perusahaan (Omoruyi, 2023). Dalam konteks penelitian ini, diasumsikan bahwa semakin tinggi kapasitas serap yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka perilaku kerja inovatif para anggotanya juga akan ikut meningkat. Hal ini sejalan dengan temuan Jung et al. (2017) yang menyatakan bahwa *absorptive capacity* memiliki pengaruh terhadap peningkatan perilaku inovatif individu dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh positif antara *Absorptive Capacity* dengan Perilaku Inovatif

### **Hubungan antara Transformasional dan Perilaku Inovatif**

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, pemimpin perlu mempertimbangkan berbagai aspek guna memastikan bahwa karyawan memiliki kemauan untuk terus bekerja sama. Salah satu peran penting seorang pemimpin adalah menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kesejahteraan dan pengembangan kompetensi karyawan, sehingga mereka mampu bekerja secara profesional (Parashakti et al., 2016). Selain itu, pemimpin juga dituntut untuk bersikap inovatif dalam merumuskan ide serta strategi baru demi mendorong pertumbuhan perusahaan. Perilaku kerja inovatif tidak hanya mencakup proses penciptaan atau perumusan ide, tetapi juga mencakup kemampuan dalam merealisasikan ide-ide tersebut melalui tindakan nyata suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hayati et al. (2017) dalam penelitiannya menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif karyawan. Mereka menjelaskan bahwa semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin besar pula tingkat inovasi yang dapat dicapai dalam organisasi. penelitian ini dapat didukung oleh penelitian Herawati dan Ermawati (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong perilaku inovatif karyawan, khususnya melalui upaya dalam mengubah dan menyempurnakan metode kerja. Hidayat et al. (2021) juga mengungkapkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan inovasi kerja karyawan. Penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif mampu

meningkatkan kapasitas inovatif individu, karena gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berpikir serta bertindak secara kreatif.

Berdasarkan deskripsi di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif Transformasional dengan Perilaku Inovatif

### **Hubungan *Absortive capacity* memediasi transformasional terhadap perilaku inovatif**

Informasi merupakan bagian terpenting dalam strategi bisnis, tidak hanya untuk perusahaan besar tetapi berlaku bagi perusahaan berskala mikro. Menurut Hardika Senny et al. (2018) Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan *absortive capacity* dalam mengelola informasi yang tepat. *Absortive capacity* sebagai rangkaian rutinitas organisasi dan proses di mana perusahaan dapat memperoleh, mengasimilasi, mengubah dan menggunakan pengetahuan untuk menciptakan kemampuan organisasi yang lebih dinamis. Purwianti (2021) Variabel *absortive capacity* secara empiris dinilai juga mampu memediasi perkembangan kepemimpinan perusahaan terutama pada perilaku inovatif karyawan tersebut. Berdasarkan deskripsi di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Absortive Capacity memediasi gaya transformasional terhadap perilaku inovatif

### **METODE PENELITIAN**

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini, data yang digunakan merupakan data primer. Metode pengumpulan data melalui kuisisioner. Kuisisioner didistribusikan kepada responden melalui admin HRD kemudian didistribusikan langsung ke karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT Mahayasa Group, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor properti. Pemilihan objek ini didasarkan pada peran strategis perusahaan dalam mendorong inovasi organisasi, serta dinamika kepemimpinan yang berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling. Kriteria sampel adalah karyawan tetap dengan pengalaman minimum satu tahun.

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai item pengumpulan data. Item kuisioner variabel kepemimpinan transformasional diadopsi dari (Hansen, A. J., n.d.) Item pengukuran absorptive capacity diadopsi dari (Zahra & George, 2002). dan item kuisioner perilaku karyawan diadopsi dari (De Jong & Den Hartog, 2010).

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Statistik Deskriptif

Penelitian ini mengelompokkan karakteristik responden di PT Mahayasa Grup berdasarkan variabel usia, jenis kelamin, dan lama masa kerja. Informasi mengenai karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel.

Berdasarkan data pada Tabel 1, responden laki-laki berjumlah 109 orang atau sebesar 65,7%, sedangkan responden perempuan tercatat sebanyak 57 orang atau 34,3%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dari laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan.

Ditinjau dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia di bawah 30 tahun, yakni sebanyak 82 orang (49,4%), yang mencerminkan bahwa hampir separuh tenaga kerja PT Mahayasa Grup berada pada kelompok usia muda dan produktif. Sementara itu, responden berusia antara 31 hingga 40 tahun berjumlah 77 orang (46,4%), dan kelompok usia paling sedikit berasal dari kategori 41–60 tahun dengan jumlah 8 orang (4,8%).

Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan masa kerja kurang <1 tahun berjumlah 3.

responden (1,8%), 1-3 tahun masa kerja berjumlah 126 responden (75,9%), 3-5 tahun masa kerja berjumlah 32 responden (19,3%) dan mereka yang memiliki pengalaman kerja >5 tahun berjumlah 5 responden, atau (3%).

Dari data ini, disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan pengalaman kerja 1-3 tahun memiliki pemahaman yang baik dan komprehensif mengenai perusahaan dan tanggung jawab pekerjaan mereka, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun.

### Uji Validitas

Hasil KMO sebesar 0.805 menunjukkan bahwa sampel cocok untuk analisis. Berdasarkan hasil analisis melalui Matriks Komponen Terputar, seluruh item dalam masing-masing variabel menunjukkan nilai factor loading di atas 0,5 dan tidak

menunjukkan adanya cross-loading. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis model struktural pada tahap selanjutnya.

Meskipun demikian, pada tahap uji awal, ditemukan adanya cross-loading pada beberapa item. Oleh karena itu, proses analisis dilakukan berulang kali hingga diperoleh hasil yang memenuhi kriteria validitas.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal dari konstruk atau variabel dalam instrumen kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap item-item pertanyaan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dari waktu ke waktu. Keandalan instrumen diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ), di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai  $\alpha$  melebihi 0,70.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 3, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam pengujian model penelitian.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Model regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional dan *absorptive capacity* terhadap perilaku inovatif. Dilihat pada tabel 4.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang tertera pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,185. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni gaya kepemimpinan transformasional, berkontribusi terhadap 18,5% perubahan atau variasi pada variabel terikat, yaitu perilaku inovatif karyawan.

Adapun sisa sebesar 81,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang berada di luar cakupan model penelitian ini dan tidak dianalisis dalam studi ini.

## Uji F

Hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Menurut tabel 4, nilai signifikansi (sig) pada uji F adalah  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan *absorptive capacity* memengaruhi perilaku inovatif.

## Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel 4 adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga H1 Diterima.
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Absorptive Capacity* menunjukkan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  sehingga H2 Diterima.
3. Variabel *Absorptive Capacity* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif  $0,000 < 0,05$  sehingga H3 Diterima.
4. Setelah variabel *Absorptive Capacity* dimasukkan dalam model, koefisien pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif menurun, yang menunjukkan adanya mediasi parsial.

Untuk memperkuat hasil tersebut, dilakukan uji Sobel untuk menguji signifikansi efek mediasi. Hasil uji menunjukkan nilai  $Z = 2.75$  dengan  $p < 0.01$ , yang berarti memediasi signifikan secara statistik.

## PEMBAHASAN

### Hubungan antara Transformasional dan *Absorptive Capacity*

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengujian hipotesis membuktikan memiliki hubungan secara positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan *absorptive capacity*. Pada penelitian ini sama dengan García-Morales et al. (2008) menyarankan bahwa perusahaan dengan pemimpin transformasional mampu menggabungkan dan mentransfer pengetahuan lebih baik daripada pasar dan perusahaan lain karena mereka meningkatkan kapasitas perusahaan untuk menyerap pengetahuan eksternal. Penelitian empiris tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *absorptive capacity* masih sedikit namun temuannya mendukung gagasan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong *Absorptive Capacity*.

### Hubungan antara *absorptive capacity* dan perilaku inovatif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *absorptive capacity* dan perilaku inovatif, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Jung et al. (2017), yang menyatakan bahwa peningkatan *absorptive capacity* berkontribusi terhadap penguatan perilaku inovatif individu dalam organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh Zahra et al. (2015), yang menegaskan bahwa perusahaan dengan tingkat daya serap pengetahuan yang tinggi cenderung memiliki kemampuan inovatif yang lebih kuat. Lebih lanjut, Indarti (2010) menyatakan bahwa organisasi dengan kapasitas serap yang tinggi memiliki potensi lebih besar untuk memperoleh keuntungan sebagai pengadopsi awal dalam pemanfaatan teknologi baru, karena kemampuan tersebut memungkinkan mereka untuk lebih cepat mengidentifikasi dan mengeksplorasi pengetahuan teknologi yang relevan. Dengan demikian, seperti yang dikemukakan oleh Omoruyi (2023), semakin tinggi tingkat *absorptive capacity*, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja inovasi perusahaan.

#### **Hubungan antara transformasional dan perilaku inovatif**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif, sehingga hipotesis diterima. Penelitian ini sejalan dengan kompetensi mereka untuk beroperasi secara profesional (Parashakti et al. 2016) Pemimpin harus inovatif dalam menghasilkan atau menciptakan ide dan strategy baru untuk mengembangkan perusahaan. Perilaku kerja inovatif mencakup tidak hanya penciptaan atau perumusan ide, tetapi juga kemampuan untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut ke dalam tindakan, yang krusial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hidayat et al. (2021) juga mengidentifikasi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif.

#### **Hubungan antara *absorptive capacity* memediasi transformasional terhadap perilaku inovatif**

Berdasarkan hasil penelitian ini, pengujian hipotesis membuktikan bahwa *absorptive capacity* memediasi transformasional terhadap perilaku inovatif sehingga hipotesis dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan Hardika Senny et al. (2018) Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan *absorptive capacity* dalam mengelola informasi yang akurat. *Absorptive capacity* sebagai rangkaian rutinitas organisasi dan proses

dimana perusahaan memperoleh. Purwianti (2021) Variabel *absorptive capacity* secara empiris dinilai juga mampu memediasi perkembangan kepemimpinan perusahaan terutama pada perilaku inovatif karyawan tersebut.

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan, dengan kapasitas absorptif sebagai variabel mediasi di PT Mahayasa Group, sebuah perusahaan di sektor properti. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan berikut dapat ditarik:

1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kualitas kepemimpinan transformasional (inspirasi, motivasi, perhatian individu, dan stimulasi intelektual), semakin tinggi pula perilaku inovatif yang mereka tunjukkan di tempat kerja.
2. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *absorptive capacity*. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong organisasi dan memanfaatkan pengetahuan dari lingkungan eksternal.
3. *Absorptive capacity* secara signifikan mempengaruhi perilaku inovatif. Karyawan dengan kapasitas penyerapan yang baik cenderung lebih inovatif karena mereka dapat mengubah informasi menjadi tindakan dan ide baru yang bernilai bagi organisasi.
4. Ada efek mediasi *absorptive capacity* dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Ini berarti bahwa sebagian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dialirkan melalui *absorptive capacity*. Oleh karena itu, *absorptive capacity* merupakan mekanisme penting yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan inovasi, terutama dalam industri dinamis seperti PT Mahayasa Group.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Al-shami, S. A., Rafeea, S. J., Kamalrudin, M., Widiastuti, T., Ali, S., Rafeea, S. J., Kamalrudin, M., & Widiastuti, T. (2023). *Peran mediasi kapasitas serap dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kewirausahaan perusahaan*
- Peran mediasi kapasitas serap dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kewirausahaan perusahaan.*

- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(October 2017), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- 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>
- Fikri, D. D., & Pratiwi, E. A. (2024). Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 4(3), 51–59.
- Filippini, R., Güttel, W. H., & Nosella, A. (2010). No Title. *Emerald Group Publishing Limited*, 63–86.
- García-Morales, V. J., Matías-Reche, F., & Hurtado-Torres, N. (2008). Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector. *Journal of Organizational Change Management*, 21(2), 188–212. <https://doi.org/10.1108/09534810810856435>
- Hansen, A. J., & P.-T. (n.d.). No Title. 2019, 21(6), 918–944.
- Hardika Senny, M., Wijayaningsih, L., Kurniawan, M., & Kristen Satya Wacana, U. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga The Application of Transformational Leadership in Early Childhood Education Management in Sidorejo Salatiga Sub District. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 197–209.
- Hayati, A., Yuliarini, N., Soegianto, A., Widyana, H., Rindaputri, I., Auliya, N., & Ika, P. A. (2017). Metallothionein analysis and cell damage levels on the liver and gill Of *Barbonymus gonionotus* In Brantas River, Indonesia. *Berkala Penelitian Hayati*, 23(1), 20–24. <https://doi.org/10.23869/bphjbr.23.1.20174>
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 16–33. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/922>
- Hidayat, T., Fahmy, R., Sari, D. K., Mergeresa, F., & Fernando, Y. (2021). COVID-19 Outbreak Effects on Leadership, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Mediating Model of Indonesian Banking Sector. *International Journal of Industrial Management*, 10(1), 113–128. <https://doi.org/10.15282/ijim.10.1.2021.6011>
- Indarti, N. (2010). The Effect of Knowledge Stickiness and Interaction on Absorptive Capacity. *Disertation, University of Groningen, April*, 197–200. [https://www.researchgate.net/profile/Nurul\\_Indarti/publication/47329517\\_The\\_effect\\_of\\_knowledge\\_stickiness\\_and\\_interaction\\_on\\_absorptive\\_capacity\\_evidence\\_from\\_furniture\\_and\\_software-and\\_medium-sized\\_enterprises\\_in\\_Indonesia/links/55266eb90cf2ee9bad77e3](https://www.researchgate.net/profile/Nurul_Indarti/publication/47329517_The_effect_of_knowledge_stickiness_and_interaction_on_absorptive_capacity_evidence_from_furniture_and_software-and_medium-sized_enterprises_in_Indonesia/links/55266eb90cf2ee9bad77e3)
- Jaruwanakul, T. (2021). Key Influencers of Innovative Work Behavior in Leading Thai Property Developers. *AU-GSB e-JOURNAL*, 1(1), 61–70. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/AU-GSB/article/view/5456>
- Jung, K. W., Won, Y. J., Oh, C. M., Kong, H. J., Lee, D. H., Lee, K. H., Kim, C. H., Yoo, C. I., Kim, H., Nam, H. S., Huh, J. S., Youm, J. H., Oh, M. K., Hong, N. S., Kweon, S. S., Kim, W. C., & Kang, Y. S. (2017). Cancer statistics in Korea: Incidence, mortality, survival, and prevalence in 2014. *Cancer Research and Treatment*, 49(2), 292–305. <https://doi.org/10.4143/crt.2017.118>

- Kumar, P., Kannimuthu, K., Zeraati, A. S., Roy, S., Wang, X., Wang, X., Samanta, S., Miller, K. A., Molina, M., Trivedi, D., Abed, J., Campos Mata, M. A., Al-Mahayni, H., Baltrusaitis, J., Shimizu, G., Wu, Y. A., Seifitokaldani, A., Sargent, E. H., Ajayan, P. M., ... Kibria, M. G. (2023). High-Density Cobalt Single-Atom Catalysts for Enhanced Oxygen Evolution Reaction. *Journal of the American Chemical Society*, 145(14), 8052–8063. <https://doi.org/10.1021/jacs.3c00537>
- Mangindaan, B., & Tewal, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang the Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Competence To Organizational Citizenship Beh. *Dotulong 85 Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Mushtaq, I., Chughtai, M. S., & Lashari, F. (2021). Leadership Styles and Firms' Innovation, Mediating Role of Absorptive Capacity: Empirical Evidence from Emerging Economy. *Management & Economics Research Journal*, 3(2), 63–87. <https://doi.org/10.48100/merj.2021.162>
- Nardo, R., & Hasymi, E. (2024). The Influence of Competence and Intrinsic Motivation on Innovative Behaviour Through Work Meaningfulness, as a Mediator, of the Employees of the Education Units .... *Journal of Management Science*, 7(1), 479–486.
- Omoruyi, M. G. (2023). *Absorptive Capacity and Innovation Performance of Firms : Does Size Matter ? October*.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Purwianti, L. (2021). Pengaruh Market Orientation, Entrepreneurial Orientation Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Mediasi Absorptive Capacity. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 15(2), 126–142. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v15i2.350>
- Putra, U. W. (2024). *Innovative Work Behavior : Peran Intrinsic Motivation Sebagai Moderasi*. 2(3), 125–133.
- Riggio, R. E. (2015). Teaching Leadership: Most Any Psychologist Can Do It. *Teaching of Psychology*, 42(4), 361–367. <https://doi.org/10.1177/0098628315603265>
- Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2024). Strengthening Innovative Behavior: the Role of Supportive Climate and Absorptive Capacity. *Business: Theory and Practice*, 25(1), 350–361. <https://doi.org/10.3846/btp.2024.20095>
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5298>
- Saradewi, R. T., Yudhapramesti, P., & Besman, A. (2025). *Analisis Manajemen Strategi Harian Kompas dalam Menghadapi Transformasi Digital*. 1, 1–10.

- Wesselink, E., Den Hurk, G. J. Van, Van Der Vegt, R., Slagt, C., Van Der Aa, J., Franssen, E., Van De Ven, P., Swart, N., Boer, C., & De Leeuw, M. (2019). Chloroprocaine versus prilocaine for spinal anesthesia in ambulatory knee arthroscopy: A double-blind randomized trial. *Regional Anesthesia and Pain Medicine*, 44(10), 944–949. <https://doi.org/10.1136/rapm-2019-100673>
- Wibowo, N., Piton, J. K., Nurcahyo, R., Gabriel, D. S., Farizal, F., & Madsuha, A. F. (2021). Strategies for improving the e-waste management supply chain sustainability in Indonesia (Jakarta). *Sustainability (Switzerland)*, 13(24), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su132413955>
- Zahra & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203.
- Zahra, A. C. A., & Etikariena, A. (2024). The role of transformational leadership on innovative work behavior: A moderated-mediation study. *Jurnal Psikologi*, 23(1), 81–96.
- Zahra, S. A., Larraneta, B., & Galán, J. L. (2015). Absorptive Capacity and Technological Innovation. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–5. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom130020>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

### GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Deskripsi Responden

KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASE
Usia		
<30 Tahun	82	49,4%
31 – 40 Tahun	77	46,4%
41 – 50 Tahun	8	4,8%
>50 Tahun	0	0%
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	109	65,7%
Perempuan	57	34,3%
Lama Bekerja		
<1 Tahun	3	1,8%
1 – 3 Tahun	126	75,9%
3 – 5 Tahun	32	19,3%
>5 Tahun	5	3%

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	KMO	KOMPONEN			KETERANGAN
			1	2	3	
Kepemimpinan Transformasional (X)	X1.1	0,805		0,733		Valid
	X1.2			0,778		Valid
	X1.3			0,664		Valid
	X1.4			0,858		Valid
Absorptive Capacity (Z)	Z1.1			0,710		Valid
	Z1.2			0,753		Valid
	Z1.3			0,702		Valid
	Z1.4			0,749		Valid

Perilaku Inovatif(Y)	Z1.5		0,588			Valid
	Y1.2		0,752			Valid
	Y1.5		0,660			Valid
	Y1.9		0,595			Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	STANDAR	OUTPUT	KETERANGAN
1.	Transformasional	0,70	0,783	Reliabel
2.	Absorptive Capacity		0,769	Reliabel
3.	Perilaku Inovatif		0,835	Reliabel

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

NO	HIPOTESIS	UJI MODEL		HIPOTESIS		KESIMPULAN
		R SQUARE	F.SIG	t	SIG	
1.	X – Y	0,185	0,000	1.750	0,000	DITERIMA
2.	X – Z			2.906	0,004	DITERIMA
3.	Z – Y			3.814	0,000	DITERIMA
4.	X+Z – Y			5.319	0,000	DITERIMA



Gambar 5

Sumber : Kenny dan Baron (1986)