
**BEBERAPA DETERMINAN PERILAKU KERJA INOVATIF
PADA KARYAWAN INDUSTRI BATIK SKALA EKSPOR
SURAKARTA****Endang Sulistiyani¹⁾, Azizah²⁾**¹⁾Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Jl. Prof H. Soedharto, SH, Semarang, 50275²⁾Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Jl. Prof H. Soedharto, SH, Semarang, 50275

E-mail: endangsulis980@gmail.com

ABSTRACT

Based on Coordinating Ministry for Economic Affairs data, global innovation index and global talent competitiveness index of Indonesia in the Asean region are ranked below of Singapore, Brunei Darussalam, Malaysia, and Thailand. Batik is one of Indonesia's creative industry sector products in the handicraft sub-sector. This industry strongly requires the power of innovation to keep increasing its export volume. The purpose of this study is to determine the impact of transformational leadership, learning orientation and workplace spirituality on innovative work behavior in batik industry Surakarta. Technique of collecting data was done through distributing questionnaire to employees of export-scale batik industry on the motif, border and house hold. Data analysis techniques used were structural equation modelling with AMOS software version 22.0. All value of loading factor of each indicator on latent variable shows significant. The result of analysis showed that positive effect of transformational leadership, learning orientation and workplace orientation on innovative work behavior. Learning orientation has the greatest impact on innovative work behaviors.

Keywords: *Global innovation index, Transformational leadership, Learning orientation, Workplace orientation, Innovative work behavior*

ABSTRAK

Menurut data dari kementerian koordinator bidang perekonomian indeks inovasi global dan indeks daya saing talent global Indonesia di kawasan Asean berada di peringkat kelima di bawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Batik merupakan salah satu produk sektor industri kreatif Indonesia pada sub sektor industri kerajinan. Industri ini sangat memerlukan daya keinovasian untuk terus ditingkatkan volume ekspornya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, orientasi belajar dan spiritualitas tempat kerja dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada industri batik di Surakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan industri batik skala ekspor bagian desain motif, border dan *house hold*. Teknik analisis data yang digunakan dengan model persamaan *structural equation modelling* dengan bantuan software AMOS versi 22.0. Nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap variabel latent menunjukkan nilai signifikan. Hasil uji model menunjukkan terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional, orientasi belajar dan spiritualitas tempat kerja dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Variabel orientasi belajar memiliki pengaruh terbesar dalam membentuk perilaku kerja inovatif.

Kata Kunci: *Indeks inovasi global, kepemimpinan transformasional, orientasi belajar, spiritualitas tempat kerja, perilaku kerja inovatif*

PENDAHULUAN

Keunggulan kompetitif merupakan salah satu prasyarat bagi perusahaan untuk terus bertahan hidup. Salah satu syarat untuk perusahaan agar dapat terus bertahan

hidup ditengah persaingan yang semakin ketat adalah memiliki keunggulan kompetitif, yang salah satu cara untuk mendapatkannya adalah dengan terus melakukan inovasi. Perusahaan yang tidak mampu menghadirkan hal baru baik produk, promosi, distribusi, desain dan sebagainya, tentunya akan ditinggalkan pelanggannya dan beralih produk lain.

Perusahaan yang akseleratif dalam perubahan mengikuti dan selalu mempelajari selera pasar, memberikan keleluasaan bagi anggota organisasi untuk mengeksplorasi ide-ide kreatif dan mengimplementasikannya dalam kinerja inovatif. Iklim organisasi yang kondusif, mengedepankan keadilan, kerekatan hubungan kerja dan berusaha bergerak keluar dari zona nyaman, atmosfer keamanan psikologis dalam mengkonfigurasi hal baru sangat penting untuk melakukan daya inovatif.

Dalam melaksanakan kekuatan daya beda baik dalam produk, proses produksi, teknologi maupun manajerial perlu figur seorang pemimpin yang tangguh, kredibel, role model, reputasi yang hebat, agar ia mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada setiap anggota organisasi yang dipimpinnya. Memotivasi dan menginspirasi setiap orang dalam setiap detik di kehidupan mereka, untuk bersemangat dan bangkit bersama dengan perubahan baru. Pemimpin harus mampu membuat setiap orang menyadari bahwa perubahan itu penting, untuk mengubah hal-hal yang tertinggal zaman dengan hal-hal baru yang sesuai peradaban.

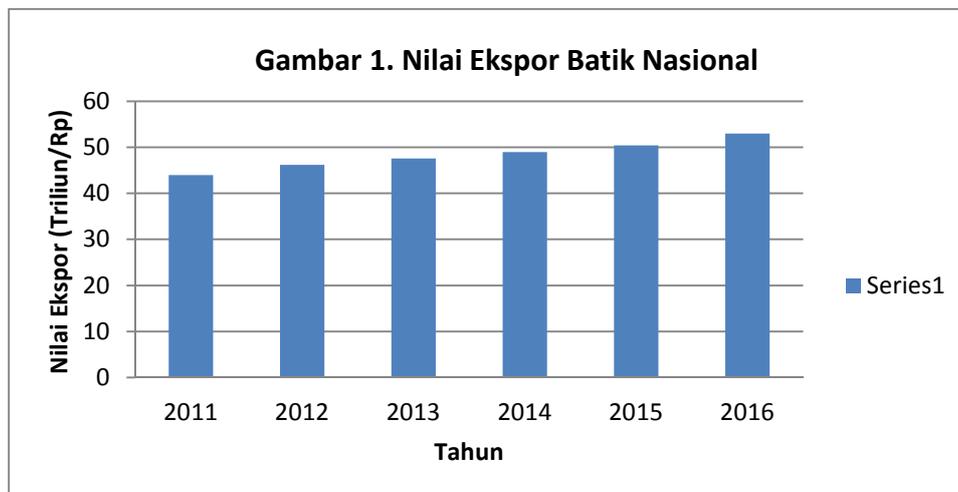
Menurut Robiah, Yunus, Ashry, and Tarigan (2013) pemimpin harus dapat membangkitkan semangat dan gairah perubahan dari setiap anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lebih cepat serta berjuang keras dan bekerja cerdas untuk mendapatkan hasil perubahan yang lebih baik dari rencana yang ada. Pemimpin harus memberi inspirasi kepada setiap karyawan, untuk menghadapi perubahan dalam pekerjaan, dan dalam semua aspek yang bertujuan untuk meningkatkan gairah dan kepercayaan diri organisasi, untuk memenangkan persaingan dalam kompetisi bisnis yang ketat. Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang ideal kepemimpinan di dalam organisasi karena pemimpin tersebut analitis, aktif, efektif, hasil pengikut berorientasi dan langsung ke satu set baru nilai-nilai perusahaan dan perilaku. Mereka tepat untuk mempromosikan perubahan pragmatis, potensi yang luar biasa, tekanan, kemauan dan inovasi dalam organisasi (Shunlong & Weiming, 2012).

Perilaku kerja yang inovatif adalah multidimensi dari cara-cara kinerja unggul, di dalamnya ada dimensi ide generasi yaitu, memperkenalkan ide-ide kreatif, ide promosi, dan selalu berusaha untuk mendapatkan dukungan untuk pelaksanaan dari ide-ide yang telah dikemukakan (Krause, 2004). Perilaku kerja inovatif menghasilkan komitmen kerja yaitu suatu sikap yang menunjukkan motivasi diri dan komitmen pribadi untuk ide-ide inovatif dan ada keinginan serta tindakan untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut menjadi praktik-praktik kerja nyata dengan kebaruan. Selain pemimpin

Penelitian Abbas, Iqbal, Waheed, and Riaz (2012) menggunakan kuesioner multifactor kepemimpinan dan skala perilaku kerja inovatif untuk mengumpulkan data atau informasi. Penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berkontribusi positif pada perilaku inovatif karyawan. Hasil penelitian Imran and Anis-ul-Haque (2011), menunjukkan tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku kerja inovatif. Studi Empirik yang lain dari penelitian Sharifirad (2013) yang menunjukkan bahwa tidak hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja inovatif.

Pemerintah Indonesia telah memiliki cetak biru pengembangan Industri kreatif menuju visi ekonomi kreatif Indonesia 2025. Berdasarkan data statistik BPS selama kurun waktu 2010-2015 industri kreatif membukukan kontribusi terhadap PDB 852 triliun (7,3%), 15,9 juta (13,9%) dan ekspor 15,4 miliar US dollar (12,88%). Sampai akhir 2017 PDB dari industri kreatif naik menjadi 9,5%.

Batik sebagai bagian dari industri kreatif sub sektor industri kerajinan memiliki nilai ekspor seperti tertera pada Gambar 1 berikut ini.



Sumber: BPS Nasional, 2016

Namun menurut data dari kementerian koordinator bidang perekonomian indeks inovasi global dan indeks daya saing talent global Indonesia berada di urutan keenam dibawah Malaysia, Filipina, Singapura, Vietnam dan Thailand. Angka Pengembangan SDM, Kualitas SDM dan ketenagakerjaan Indonesia berada di peringkat kelima di bawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Dengan kualitas SDM yang rendah, Indonesia tidak akan siap menghadapi persaingan di kancah Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang sudah diberlakukan sejak awal 2016 lalu.

Surakarta terkenal dengan ikon batik, batik surakarta dijadikan andalan wisatawan ketika berkunjung ke Surakarta. Perkembangan industri-industri kreatif warisan budaya di Surakarta tumbuh membentuk pemusatan geografis yang ditandai dengan banyaknya sentra industri kerajinan, salah satunya yaitu industri batik yang merupakan produk-produk unggulan Kota Surakarta. Menurut data Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kota Surakarta realisasi ekspor batik Soloraya dari tahun 2012 hingga 2016 terus bergerak naik.

Tabel 1. Realisasi Kinerja Ekspor Batik Surakarta 2012-2016

Tahun	Volume (Ribu/kg)	Nilai (Milyar/Rp)
2012	21.194,26	5,243
2013	47.208,67	12,212
2014	30.547,82	6,507
2015	41.427	7,721
2016	137.652	28,950

Sumber: Disperindag Kota Solo, 2016

Realisasi kinerja ekspor batik di Surakarta mengalami kenaikan volume dan nilai rupiahnya, namun pesatnya komoditas produk-produk imporkhususnya produk batik yang menyerbu Indonesiadari Tiongkok, Italia, Hongkong, Korea Selatan, dan Jepang ini merupakan implikasi dari berlakunya perdagangan bebas di kawasan Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) dan Tiongkok (Alhusain, 2015). Kelemahan pengelolaan produk lokal ditengah air adalah akibat daya saing yang sangat lemahserta tidak mampu berkompetisi produknya dengan produk impor (Nugrayasa, 2014).

Menurut Kreitner and Kinicki (2005) orang-orang yang memiliki kreativitas tinggi dan mengimplementasikannya dalam karya inovatif, biasanya adalah orang-orang yang sangat termotivasi untuk menggunakan banyak waktunya untuk

mengembangkan pengetahuan eksplisit dan implisit tentang bidang minat atau posisi pekerjaan. Mereka selalu berusaha untuk mencari solusi yang baru dan menarik terhadap suatu permasalahan yang sedang dihadapinya dengan mengetahui karakteristik dari orang kreatif, maka kita dapat menggunakannya sebagai sebuah alat untuk memperbaiki kinerja dan mendapatkan hasil yang lebih baik. Karyawan yang memiliki peluang untuk berkreasi, maka dimungkinkan dapat menghasilkan gagasan-gagasan yang lebih menguntungkan. Karyawan sering kali mempunyai ide-ide untuk mengembangkan tempat kerja mereka, pelaksanaan pekerjaan, proses-proses, dan jasa-jasa, sementara itu orang-orang di sekitar mereka akan cukup berpengaruh dalam mendorong atau menghambat peluang untuk berkreasi tersebut. Karyawan yang bekerja di industri batik terutama bagian desain motif, border, dan house hold harus memiliki kompetensi kreatifitas dan inovasi untuk menghasilkan produk yang diinginkan pasar, serta menarik konsumen baru. Batik merupakan mahakarya anak bangsa yang merupakan hasil ekspresi budaya yang sarat makna, simbol, dan nilai estetika. Hasil eksplorasi budaya membuahakan keunikan dan membedakan bangsa lain. Hal ini tentu harus dilestarikan, dikembangkan dan diekspresikan sebagai jati diri bangsa. Karyawan pada industri batik yang telah tekun menggali potensi diri menyajikan kekhasan karyanya tentu harus dimotivasi pimpinannya yang selalu menginspirasi, *role model* dan menciptakan suasana *learning* yang nyaman di tempat kerja. Karyawan diberikan kebebasan berkekspresi dan berkreasi yang bertanggungjawab.

Berdasarkan fenomena indeks inovasi global dan indeks daya saing talent global Indonesia masih rendah di negara-negara Asean yaitu berada di urutan keenam dibawah Malaysia, Filipina, Singapura, Vietnam dan Thailand, hal ini dapat dikatakan kualitas SDM inovatif Indonesia masih rendah. Di lain pihak pemerintah terus berupaya industri kreatif dapat terus meningkatkan sumbangan PDBnya.

Studi ini juga ingin melihat bagaimana kepemimpinan transformasional, orientasi pembelajaran, spriritualitas tempat kerja, dalam menciptakan perilaku kerja inovatif, pada karyawan desain motif, border dan house hold di Industri batik skala ekspor. Pengembangan karyawan-karyawan yang kreatif dan berkinerja unggul menghasilkan perilaku inovatif yang berpengaruh pada hasil kerja yang berkualitas, inovatif dan

memenuhi selera konsumen maupun calon konsumen.

Berdasarkan pada permasalahan penelitian yang telah diuraikan bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu serta fenomena bisnis pada sentra batik berbasis ekspor di Surakarta, maka perlu kajian lebih lanjut anteseden perilaku kerja inovatif industri yang ditetapkan UNESCO pada industri batik di Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Menganalisis beberapa determinan yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada industri Batik skala ekspor di karisidenan Surakarta 2) menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

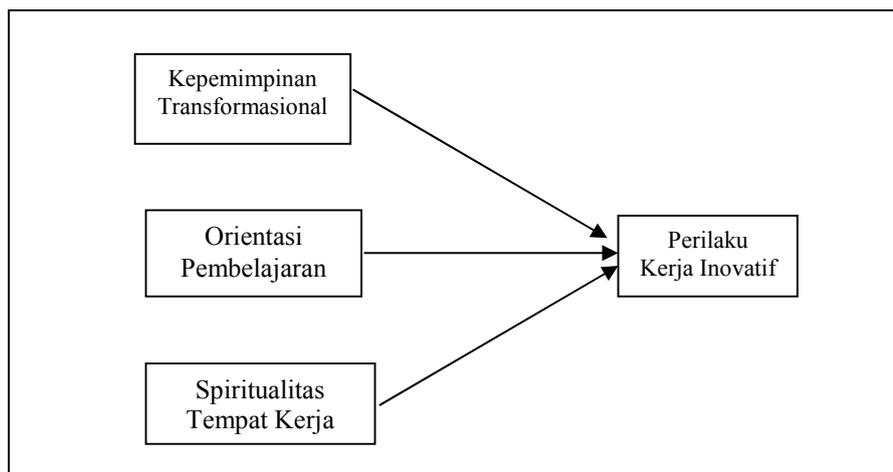
Adapun pertanyaan penelitian dalam studi ini adalah: a) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif b) Apakah terdapat pengaruh orientasi pembelajaran perilaku kerja inovatif c) Apakah terdapat pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif d) Variabel apakah yang berpengaruh paling besar terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengembangan hipotesis dan model penelitian empirik dalam studi adalah sebagai berikut: Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif diuraikan sebagai berikut: Konsep perilaku kerja inovatif mensyaratkan para karyawan untuk memiliki kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan yang rendah akan perilaku yang kurang kreatif, hal tersebut dapat dimunculkan dari oleh pemimpin transformasional (Afsar, Badir, & Saeed, 2014). Pemimpin transformasional mengambil risiko untuk mencoba cara kerja baru, mengubah proses dan sistem yang ada untuk keuntungan jangka panjang, dan membantu pengikut berpikir untuk memanfaatkan peluang secara efektif (Pearce dan Ensley, 2004). Sosik (1997) berpendapat bahwa pemimpin transformasional menginspirasi karyawan untuk menampilkan usaha kreatif dan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dan analisis mereka. Pemimpin transformasional membantu pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dan menantang dengan mengubah kecenderungan pengikut untuk perspektif kreatif (Whittington et al., 2004). Mereka menyediakan sistem nilai pribadi dan kolektif, akses terhadap sumber daya dan informasi, komunikasi efektif, kepercayaan diri dan arahan dalam. Bila kebutuhan dan harapan bawahan dapat dipertimbangkan, bawahan cenderung melakukan *reciprocate* dengan mengeksplorasi peluang baru dengan fokus yang lebih baik pada isu dan proses organisasi yang penting. Pemimpin

transformatif membantu menyeimbangkan tujuan jangka pendek dengan eksploitasi peluang dan memotivasi karyawan untuk mengambil risiko yang terkait dengannya mencoba praktik-praktik kerja baru.

Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Perilaku kerja Inovatif sebagai berikut: Spiritualitas tempat kerja mengacu pada usaha seorang karyawan untuk menemukan makna dan tujuan utama dalam pekerjaannya dan memperkuat keterkaitannya dengan pekerjaan dan organisasi (Afsar & Badir, 2017). Beberapa studi menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja (Milliman, Czaplewski dan Ferguson, 2003) ketika dihubungkan dengan persepsi dukungan organisasi mendorong kreativitas karyawan (Afsar dan Rehman, 2015). Menurut Joan Marques, Dhiman, and King (2005) menerapkan pola pikir spiritual di tempat kerja mendorong kreativitas dan inovasi di dalam pekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan, dan mengarah pada kinerja keseluruhan organisasi yang lebih baik.

Pengaruh orientasi pembelajaran terhadap perilaku kerja inovatif sebagai berikut: Perilaku kerja inovatif mengacu pada pengenalan gagasan baru dan bermanfaat serta seperangkat perilaku yang dibutuhkan untuk mengembangkan, memproses, dan menerapkan gagasan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pribadi dan / atau bisnis (de Jong & den Hartog, 2010). Lahirnya gagasan dan ide-ide cemerlang, jika seseorang selalu proaktif mencari pengetahuan dan pengalaman baru, sharing informasi, terlibat diskusi, mencari kritik dan feedback. Hal tersebut merupakan beberapa perilaku seseorang yang selalu berorientasi pada belajar. Untuk menghadapi perubahan dan perkembangan jaman, individu yang senantiasa *adaptable*, *flexible* dan proaktif menyesuaikan diri dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dalam meningkatkan kompetensi, merekalah yang selalu mengalir bersama jaman dan bukan ketinggalan jaman. Penelitian Erne, Jaklic, Škerlava, Aydinlik, and Polat\$ (2012) menemukan hubungan langsung antar budaya orientasi belajar dan perilaku kerja inovatif, studi ini juga pernah dibahas secara empiris oleh Škerlavajetal (2010). Jika anggota organisasi memiliki informasi yang diperlukan, memahami makna dan peluang, serta mampu untuk mengubahnya menjadi tindakan yang bermakna, karyawan akan lebih inovatif. Jika karyawan sebuah organisasi berperilaku inovatif, membuat saran kreatif, dan berpikir dan bertindak di luar cara dan perilaku tradisional kognitif. Hal tersebut ini terhubung secara positif pada perilaku inovasi individu.



Gambar2. Kerangka Model Penelitian

Sumber: Beberapa jurnal terkait, 2017

Kepemimpinan Transformasional diukur dari indikator pengaruh karismatik, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual yang dikembangkan oleh (Bass dan Avolio, 1995). Bass (1985) mengemukakan pemimpin transformasional memiliki visi organisasi yang jelas memiliki keterampilan untuk mendorong karyawan dalam berpikir dengan cara baru untuk merancang solusi kreatif. Spiritualitas Tempat kerja diukur dari indikator rasa senang dalam bekerja, bebas mengungkapkan pendapat, berusaha menyatu dengan tujuan organisasi, saling menghargai dalam kerjasama yang dikembangkan oleh (John Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003). Orientasi Pembelajaran diukur dengan indikator partisipasi dalam pengembangan dan pelatihan, proaktif dalam berbagi pengetahuan, interpretasi pengetahuan, kemauan selalu membuka wawasan yang dikembangkan oleh Chuang dan Yuh Shi (2011). Kinerja inovatif diukur dari menghasilkan solusi asli untuk masalah, menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas, membuat anggota organisasi yang penting antusias terhadap gagasan inovatif, secara sistematis mengenalkan gagasan inovatif ke dalam praktik kerja dan proaktif dalam pengembangan hal-hal baru terkait tugas yang dikembangkan (de Jong & den Hartog, 2010).

METODE PENELITIAN

Unit analisis dalam penelitian ini adalah industri batik di Surakarta. Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada industri batik bagian desain motif,

bordir, dan house hold. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik judgment sampling, convenience sampling, dan snowball sampling. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang telah memiliki pengalaman dalam desain motif batik, border dan house hold sekurang-kurangnya 5 tahun. Obyek penelitian perusahaan Batik di Surakarta yang telah melakukan ekspor lebih dari 10 tahun. Industri batik tersebut adalah: PT Batik Danar Hadi, PT Batik Keris, PT Batik Puntodewo dan PT Batik Sutra Biru. Karyawan yang bekerja di bagian desain motif, border, dan house hold (kreasi batik pada keempat perusahaan tersebut berjumlah 177 orang). Penelitian ini bertujuan dan menganalisis pengaruh variable eksogen dan endogen baik endogen intervening maupun endogen tergantung, sekaligus memeriksa validitas dan reliabilitas instrument penelitian secara keseluruhan. Teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan paket program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji fit index, model estimasi yang diajukan memenuhi indeks kesesuaian yang disyaratkan. Struktural model fit yang dihasilkan adalah $\chi^2/df=1.870$ dengan $cut\ off < 2.00$; RMSEA=0.076 dengan $cut\ off\ 0.05 - 0.08$; PNFI=0.665 dengan $cut\ off$ nilai antara 0.6 – 0.9. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel indikator ditunjukkan dari nilai loading factor, semua nilai diatas 0.50 (Ghozali, 2012).

Hasil uji estimasi masing-masing variabel eksogen dan endogen menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Pengaruh transformasional leadership pada innovative work behavior menunjukkan nilai estimasi 0.439 pada tingkat signifikansi 0.009. Pemimpin transformasional berusaha memberikan stimulasi pada bawahan dalam mengembangkan ide-ide baru, memberikan panutan kreatif dan inovatif. Pemimpin ini membudayakan mengajak bawahan saling diskusi untuk mencari ide-ide unik dan mencoba menerapkan pada praktik kerja. Hasil ini sejalan dengan studi yang dihasilkan (Hu, Gu, & Chen, 2013; Slåtten & Mehmetoglu, 2015). Pengaruh workplace spirituality pada innovative work behavior menghasilkan nilai 0.268 pada tingkat signifikansi 0.006. Rasa spiritualitas ini bukan tentang agama tertentu, namun suasana kebermaknaan kerja

dalam kehidupan individu. Seseorang merasa bekerja sesuai dengan passionnya, gembira dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, keakraban dan harmonisasi hubungan antar karyawan dalam semua tingkatan. Atmosfir lingkungan kerja yang nyaman dalam mengeksplorasi ide-ide cemerlang dalam membuat kebaruan praktik kerja meningkatkan perilaku inovatif. Hasil studi ini sama dengan studi yang telah dilakukan oleh (Afsar & Badir, 2017; Afsar, Badir, & Kiani, 2016).

Pengaruh learning orientation pada innovative work behavior dinyatakan dengan nilai 0.899 pada tingkat signifikansi 0.000. Individu yang senantiasa proaktif dalam belajar dan mempelajari hal baru, memiliki rasa ingin tahu yang besar, proaktif mengikuti perkembangan pengetahuan, dan suka menambah pengalaman akan meningkatkan prestasi kerjanya dan tidak membiarkan dirinya tertinggal informasi baru. Hal tersebut memicu seseorang berkreasi agar kinerjanya menyamai bahkan mengungguli yang lain. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Leung, Chen, & Chen, 2014; Pesämaa, Shoham, Wincent, & Ruvio, 2013). Dari ketiga variabel eksogen, learning orientation memberi pengaruh terbesar terhadap meningkatnya innovative work behavior. Hal ini menandakan bahwa transformational leadership dan workplace spirituality merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk berkinerja inovatif. Perilaku inovatif sangat membutuhkan motivasi intrinsik untuk mengeksplorasi hal-hal baru yang sangat berhubungan dengan kemauan individu tersebut dalam proaktif dalam pembelajaran diri dalam meningkatkan keingintahuan yang banyak.

SIMPULAN

Sesuai dengan hasil statistik dengan struktural modelling, bahwa semua variabel eksogen yang terdiri dari transformational leadership, workplace spirituality dan learning orientation memberi pengaruh positif signifikan pada innovative work behavior. Variabel eksogen learning orientation memiliki andil terbesar paling dominan dalam mempengaruhi perilaku inovatif seseorang. Perilaku inovatif sangat dipengaruhi motivasi individu untuk mengeksplorasi hal-hal baru dan unik. Perilaku ini tidak semua individu mau dan mampu

melakukannya, namun untuk menyesuaikan diri dalam perubahan lingkungan tiap individu harus melakukannya. Sehingga dalam penelitian mendatang perlu menambahkan variabel motivasi intrinsik dalam memediasi hubungan antara ketiga variabel eksogen pada variabel endogen.

Diakuinya batik sebagai identitas dan warisan budaya Indonesia oleh UNESCO, harus disikapi positif oleh masyarakat Indonesia. Kerjasama harmonis antara pemerintah, pelaku industri, akademisi dan masyarakat umum lain perlu terus dikembangkan untuk memunculkan ide-ide baru yang tertuang dalam produk batik inovatif. Pelaku industri batik di Surakarta harus terus berupaya menjawab tantangan dan perubahan selera pasar dengan menghadirkan produk inovatif agar terus mampu bersaing. Para pemimpin industri batik harus menyediakan ruang dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan untuk berkembang dan memberi fasilitas untuk meningkatkan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, G., Iqbal, J., Waheed, A., & Riaz, M. N. (2012). Relationship between Transformational Leadership Style and Innovative Work Behavior in Educational Institutions. *Journal of Behavioural Sciences, Vol. 22*(3), 16.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning, 29*(2), 95-109. doi: 10.1108/jwl-11-2015-0086
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology, 45*, 79-88. doi: 10.1016/j.jenvp.2015.11.011
- Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data, 114*(8), 1270-1300.
- Alhusain, A. S. (2015). Kendala Dan Upaya Pengembangan Industri Batik Di Surakarta. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, 6*(2), 199 - 213.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management, 19*(1), 23-36. doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- Erne, M. C., Jaklic, M., Škerlava, M., Aydinlik, A. Ü., & Polat\$, D. D. (2012). Organizational learning culture and innovativeness in Turkish firms. *Journal of Management & Organization, 193-219*.
- Ghozali, I. (2012). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 22.0 Update Bayesian SEM*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Hu, H., Gu, Q., & Chen, J. (2013). How and when does transformational leadership affect organizational creativity and innovation? *Nankai Business Review International*, 4(2), 147-166. doi: 10.1108/20408741311323344
- Imran, R., & Anis-ul-Haque, M. (2011). Mediating Effect of Organizational Climate between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 26(2), 183-199.
- Joan Marques, Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business*, 7 (1).
- John Milliman, Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Krause, D. E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.
- Kreitner, R., & Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Mc Graw Hill.
- Leung, K., Chen, T., & Chen, G. (2014). Learning goal orientation and creative performance : The differential mediating roles of challenge and enjoyment intrinsic motivations. *Asia Pacific Journal Management*, 31, 811-834. doi: 10.1007/s10490-013-9367-3
- Pesämaa, O., Shoham, A., Wincent, J., & Ruvio, A. A. (2013). How a learning orientation affects drivers of innovativeness and performance in service delivery. *Journal of Engineering and Technology Management*, 30(2), 169-187. doi: 10.1016/j.jengtecman.2013.01.004
- Robiah, H. N. S., Yunus, A., Ashry, G. N., & Tarigan, H. S. (2013). Kepemimpinan dan Perubahan. Retrieved 30 Januari, 2015, from <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/10/17/kepemimpinan-dan-perubahan-601270.html>
- Sharifirad, M. S. (2013). Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being. *International Network of Business and Management*, 198–225. doi: DOI 10.1007/s40196-013-0019-2
- Shunlong, X., & Weiming, Z. (2012). The Relationships between Transformational Leadership, LMX, and Employee Innovative Behavior. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(5), 87-96.
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2015). The Effects of Transformational Leadership and Perceived Creativity on Innovation Behavior in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(2), 195-219. doi: 10.1080/15332845.2014.955557