

## ANTESENDEN DAN KONSEKUEN *ISLAMIC INTELLECTUAL LEARNING LEADERSHIP*: PENDEKATAN MSDM PADA PERGURUAN TINGGI DI PROVINSI JAWA TENGAH

Yadi Fakhruzein TJ  
Program Studi Ilmu Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Unissula Semarang  
[yadifakhruzein@std.unissula.ac.id](mailto:yadifakhruzein@std.unissula.ac.id)

### ABSTRAK

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki agar dapat membantu kinerja suatu organisasi. Inovasi merupakan salah satu kunci untuk membantu organisasi menjadi lebih kompetitif, sehingga inovasi perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Terbentuknya sebuah inovasi dibutuhkan sebuah pengetahuan. Kualitas pengetahuan memiliki masalah penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan kualitas pengetahuan juga ditentukan kualitas pimpinan dalam mengarahkan karyawan tersebut. *Transformational leadership* dipandang sebagai kepemimpinan yang membantu menaikkan tingkat pencapaian dan pengembangan diri. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh: (1) kualitas pengetahuan terhadap kinerja inovasi melalui kepemimpinan pembelajaran intelektual islami; (2) kepemimpinan pembelajaran intelektual islami terhadap kinerja inovasi; (3) kepemimpinan pembelajaran intelektual islami terhadap persepsi dukungan organisasi; (4) persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja inovasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan bersumber dari data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 189 responden dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan program AMOS (*Analysis of Moment Structures*).

Kata kunci: Transformational Leadership, Knowledge Quality, Kinerja Inovasi, Islamic Intellectual Learning Leadership, Sumber Daya Manusia

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi. Setiap organisasi pasti menghadapi dan mengalami berbagai perubahan seiring dengan terjadinya perubahan ekonomi. Kesiapan menghadapi perubahan tersebut, organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki agar dapat membantu kinerja suatu organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai dari sebuah organisasi. Inovasi merupakan salah satu kunci untuk membantu organisasi menjadi lebih kompetitif, sehingga inovasi perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Inovasi merupakan kunci dari kinerja bisnis (Deshpandé, Farley, and Webster 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Cahyono, Lestari, dan Yusuf (2007), Abir dan Cokri (2010), dan (Wen, Ling, and Tsung 2011) menemukan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Richardo (2001) mengungkapkan kinerja organisasi sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan

dan sasarannya. Keberhasilan organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja setiap individu dalam organisasi sehingga setiap organisasi berupaya mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Terbentuknya sebuah inovasi dibutuhkan sebuah pengetahuan (Majchrzak, Cooper, and Neece 2004). Kualitas pengetahuan memiliki masalah penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan hubungan dengan lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat (S. M. Lee and Hong 2002).

Kualitas pengetahuan didefinisikan sebagai sejauh mana kesadaran dan pemahaman ide, logika, hubungan, dan keadaan yang tepat dapat digunakan, relevan, berharga untuk konteks, dan mudah beradaptasi. Terdapat tiga dimensi dalam kualitas pengetahuan atau *knowledge quality* yaitu *intrinsic knowledge quality*, *contextual knowledge quality*, dan *the follow-up knowledge quality*. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan, melainkan juga kualitas pimpinan dalam mengarahkan karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya tujuan perusahaan. Mitonga Monga dan Coetzee (2012) menganggap kepemimpinan sebagai pola yang terkait dengan perilaku manajerial, yang dirancang untuk mengintegrasikan kepentingan dan efek organisasi atau pribadi untuk mencapai tujuan tertentu.

Kualitas dari pemimpin dalam suatu perusahaan menjadi dasar untuk membimbing, memberdayakan, dan mendukung untuk mendorong pengembangan perusahaan tersebut. *Transformational leadership* dipandang sebagai kepemimpinan yang membantu menaikkan tingkat pencapaian dan pengembangan diri, sekaligus mendorong perkembangan kelompok dan organisasi. Pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran yang lebih tinggi tentang masalah utama sambil meningkatkan kepercayaan diri karyawan itu sendiri, sehingga mengubah tujuan mereka dari kepedulian dan minat mereka untuk bertahan hidup menjadi pencapaian, kemajuan, dan pengembangan diri yang lebih tinggi (Abazeed, 2018). Tujuan dari *transformational leadership* adalah untuk mengembangkan dialog dan kerjasama antar anggota tim dan meningkatkan pembelajaran organisasi melalui stimulasi intelektual, keterbukaan motivasi inspirasional, keterbukaan kepercayaan dan hubungan (Mortazavi dan Nazemi dalam Manshadi et al, 2014). Vera dan Crossan dalam Manshadi et al (2014) menyarankan setelah menganalisis hasil penelitian bahwa pemimpin transformasional memfasilitasi *learning organization* melalui penciptaan visi dan dinamika lingkungan bertindak sebagai mediator penting dalam persepsi hubungan antara pembelajaran organisasi dan kepemimpinan.

Penting bagi organisasi mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, salah satunya melalui persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support (POS)*. *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger et al. 2002). Organisasi pada umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Dukungan yang diberikan tersebut mampu menimbulkan persepsi karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat *POS* yang tinggi lebih maksimal dalam memberikan kinerjanya. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Paruntu (2016), Ariarni dan Afrianty (2017), dan Paruntu (2016) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Penelitian akan *Knowledge Quality* berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Christie, dkk (2004), (Ganguly, Talukdar, and Chatterjee 2020), (Yoo, Vonderembse, and Ragu-Nathan 2011) menunjukkan bahwa variable *Knowledge Quality* berpengaruh signifikan terhadap inovasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, Yuwalliatin, and Astuti 2015) menunjukkan bahwa variable *Knowledge Quality* tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi. Karena kesenjangan tersebut munculah variable *intervening* yakni *Islamic Intellectual Learning Leadership / Kepemimpinan Pembelajaran Intelektual Islami*. Ikhtisar beberapa hasil studi tampak Tabel.1.

Tabel 1: Ikhtisar Research Gap

No	Peneliti	Hasil studi
1.	(Soo, Devinney, and Midgley 2016)	Knowledge quality berkontribusi signifikan terhadap innovative performance tapi tidak pada financial performance. Innovative performance berkontribusi signifikan terhadap financial performance
2.	(Yoo, Vonderembse, and Ragu-Nathan 2011)	knowledge quality memiliki tiga dimensi. Functional diversity, absorptive capacity, dan knowledge networks merupakan antecedent penting yang berdampak positif pada knowledge quality, yang pada gilirannya memiliki pengaruh positif signifikan pada inovasi.
3.	(Ganguly, Talukdar, and Chatterjee 2020)	Hubungan antara kualitas pengetahuan yang dibagikan dan kemampuan Inovasi juga didukung. Kualitas pengetahuan yang dibagikan berhubungan positif dengan kemampuan inovasi suatu organisasi dan hubungannya sangat signifikan.
4.	(Widodo, Yuwalliatin, and Astuti 2015)	Intrinsic knowledge, follow-up knowledge berpengaruh signifikan terhadap innovative performance, sedangkan contextual knowledge tidak berpengaruh signifikan terhadap innovative performance.

Berdasarkan latar belakang masalah yakni riset gap dan fenomena bisnis yang ada di Perguruan Tinggi di Provinsi Jawa Tengah, maka rumusan masalah studi ini adalah: (1) apakah *knowledge quality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi melalui *islamic intellectual learning leadership*?; (2) apakah *islamic intellectual learning leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi?; (3) apakah *islamic intellectual learning leadership* berpengaruh signifikan terhadap *perceived organization support*?; (4) apakah *perceived organization support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi?

### Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh: (1) kualitas pengetahuan terhadap kinerja inovasi melalui kepemimpinan pembelajaran intelektual islami; (2) kepemimpinan pembelajaran intelektual islami terhadap kinerja inovasi; (3) kepemimpinan pembelajaran intelektual islami terhadap persepsi dukungan organisasi; (4) persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja inovasi;

### Kajian Pustaka

Menurut Bass (1999) kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang menggerakkan pengikut melampaui kepentingan pribadi langsung melalui pengaruh ideal (kharisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Istilah kemampuan dinamis menunjuk pada konsep kapasitas untuk memperbarui kompetensi sehingga mencapai kesesuaian dengan lingkungan bisnis yang berubah (Teece, 1998). Kemampuan dinamis dianggap sebagai rutinitas dalam suatu organisasi yang memandu dan memfasilitasi pengembangan kemampuan organisasi (Eisenberger et al. 2002).

Kemampuan pembelajaran organisasi didefinisikan sebagai semua praktik organisasi dan manajerial yang memfasilitasi proses pembelajaran (Chiva, Alegre, and Lapiedra 2007). Sejalan dengan pemikiran tersebut, Mbengue dan Sané (2013) berpendapat bahwa kemampuan belajar organisasi adalah seperangkat praktik manajemen yang memfasilitasi proses pembelajaran atau

sebagai serangkaian mekanisme yang meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja organisasi telah menjadi masalah paling penting bagi setiap organisasi baik itu untung atau rugi. Sangat penting bagi manajer untuk mengetahui faktor-faktor apa yang memengaruhi kinerja organisasi agar mereka dapat mengambil langkah yang tepat untuk memprakarsai mereka (Barney 2002).

Indikator yang terbentuk dari integrasi teori kepemimpinan Transformational dengan

Kemampuan Pembelajaran serta Akhlak nabi Muhammad SAW dapat dirumuskan proposisi dari Pembelajaran Intelektual Islami yaitu:

*Proposisi 1 : Kepemimpinan Pembelajaran Intelektual Islami merupakan kemampuan Pemimpin Islami yang cerdas untuk menerima dan berbagi informasi dalam mendukung kreativitas dan inovasi, Memberikan kepercayaan kepada anggota team untuk menemukan ide baru dengan cara pandang baru dan bebas berkomunikasi secara kritis dan jujur serta menasehati team untuk tetap berpikir kritis dalam mengambil resiko. Kemampuan profesional Islamic Intellectual Learning ini berpotensi mewujudkan kinerja organisasi yang optimal.*

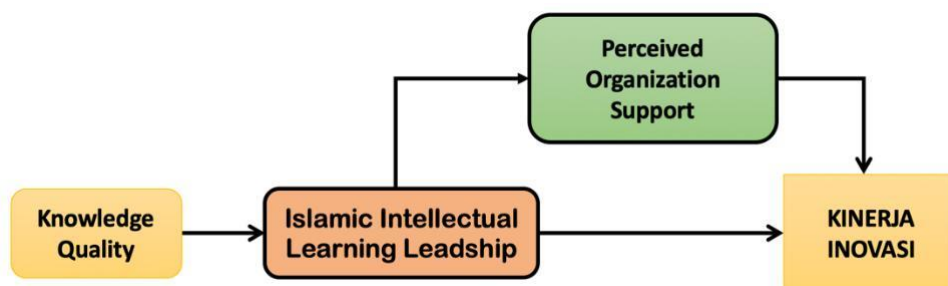
Soo et al. (2004) mengeksplorasi kualitas pengetahuan yang diukur dengan frekuensi, kegunaan, dan inovasi. Rao dan Osei-Bryson (2007) secara konseptual berkembang dimensi kualitas item pengetahuan seperti akurasi, konsistensi, mata uang, data interpretabilitas, tingkat konteks, tingkat detail, tingkat kepentingan, berbagi, kegunaan, dan volatilitas. Durcikova dan Gray (2009) mengukur kualitas pengetahuan dengan ketepatan, kebutuhan pertemuan, dan akurasi. Studi-studi ini mengeksplorasi kualitas pengetahuan dalam dimensi tunggal. Pengetahuan, bagaimanapun, adalah konstruksi multidimensi dan kualitasnya tidak dapat diukur dengan satu dimensi.

Berdasarkan uraian di atas yang lengkap dan mendalam dapat disusun proposisi 2 kualitas pengetahuan, yakni:

*Proposisi 2: knowledge quality akan meningkatkan Islamic Intellectual Learning Leadership, meningkatnya kinerja inovasi dipengaruhi oleh meningkatnya Perceived Organization Support dan Islamic Intellectual Learning Leadership yang dibangun oleh Knowledge Quality.*

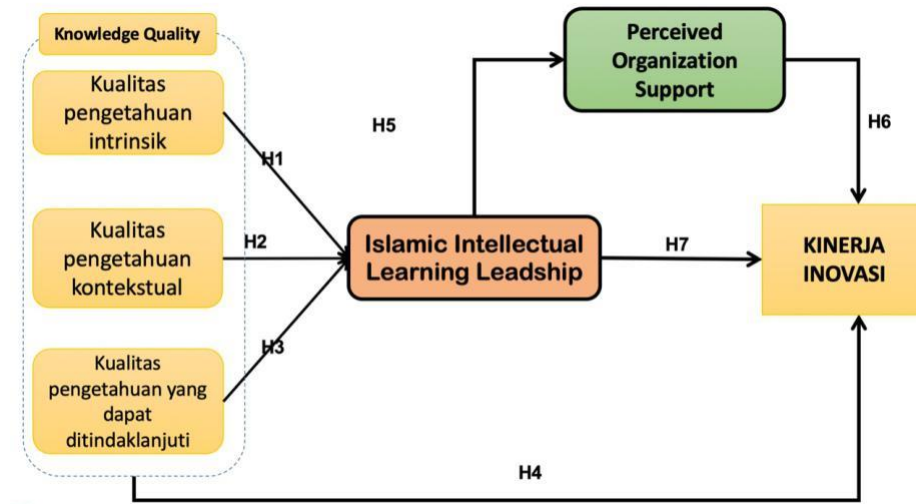
Berdasarkan integrasi proposisi 1 tentang Kepemimpinan Pembelajaran Intelektual Islami dan proposisi 2 tentang Kualitas Pengetahuan, menghasilkan Model Teoritikal Dasar (*Grand Theory Model*) yang tersaji dalam gambar 1. Model teoritikal dasar tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya Kinerja Inovasi yang dipengaruhi oleh meningkatnya *Perceived Organizational Support* dan *Islamic Intellectual Learning Leadership* yang dibangun oleh *Knowledge Quality*.

Gambar 1: Grand Theory Model Islamic Intellectual Learning Leadership



Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam, model empirik penelitian tersaji dalam Gambar 2.

Gambar 2: Model Empirik Penelitian



Gambar 2. menunjukkan bahwa Kualitas Pengetahuan (Knowledge Quality) yang mencakup Kualitas Pengetahuan Intrinsik, Kualitas Pengetahuan Kontekstual dan Kualitas Pengetahuan yang dapat ditindaklanjuti akan memicu meningkatnya Kepemimpinan Pembelajaran Intelektual Islami dan kinerja inovasi. Konsekuensi ini akan meningkatkan kinerja organisasi.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan bersumber dari data primer yang diperoleh dari kuesioner. Penelitian ini juga bersumber dari data sekunder yang diperoleh dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) wilayah VI Jawa Tengah. Populasi adalah Pimpinan dan pejabat struktural di perguruan tinggi di Jawa Tengah yang berjumlah 209 Perguruan Tinggi yang terdistribusi di Kota Semarang, Kabupaten Kudus, Kabupaten Pekalongan, Kota Surakarta, Kabupaten Tegal, Kabupaten Banyumas, Kabupaten Gombang. Jumlah sample yang diambil sebanyak 189 responden dengan teknik *purposive sampling*.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang diserahkan secara langsung kepada responden melalui Google Form yang dikirimkan langsung ke email atau Whatsapp para pimpinan dan pejabat struktural di perguruan tinggi Jawa Tengah. Teknik analisis yang dipilih untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan program AMOS (*Analysis of Moment Structures*).

## Kontribusi Pengetahuan

Mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Teori Kepemimpinan yaitu *Kepemimpinan Pembelajaran Intelektual Islami (Islamic Intellectual Learning Leadership)* pada Lembaga Pendidikan Tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja inovasi dengan kinerja organisasi.

## Daftar Pustaka

- Abazeed, R. A. M. 2018. "Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Learning in the Ministry of Communication and Information Technology in Jordan. 9 (1), 118–129.
- Abir, M., and M. Chokri. 2010. "Is financial innovation influenced by financial liberalization?: evidence from the Tunisian banking industry". *Banks and Bank Systems*, 5 (3) : 97-111.
- Afrianty, T. W. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol.50 No.4*
- Barney, Jay B. 2002. 104 Gaining and sustaining competitive advantage *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*.
- Bass, Bernard M. 1999. "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8(1): 9–32.
- Cahyono, D., Lestari, E., dan S. Yusuf. 2007. Pengaruh Moderasi Sistem Pengendalian Manajemen dan Inovasi Terhadap Kinerja (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia). *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Chiva, Ricardo, Joaquin Alegre, and Rafael Lapiedra. 2007. "Measuring Organisational Learning Capability among the Workforce." *International Journal of Manpower* 28(3–4): 224–42.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. 1998. *Working Knowledge How Organizations Manage What They Know*.  
Harvard Business School Press, Boston.
- Deshpande, A. 2012. "Supply Chain Management Dimensions, Supply Chain Performance and Organizational Performance: An Integrated Framework". *International Journal of Business and Management* 7(8)
- Durcikova, A., dan P. H. Gray. 2009. "How Knowledge Validation Processes Affect Knowledge Contribution". *Journal of Management Information Systems* 25 (4) : 81-108 DOI: 10.2753/MIS0742-1222250403
- Eisenberger, Robert et al. 2002. "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention." *Journal of Applied Psychology* 87(3): 565– 73
- Ganguly, Anirban, Asim Talukdar, and Debdeep Chatterjee. 2020. "Social Capital, Knowledge Quality, Knowledge Sharing, and Innovation Capability: An Empirical Study of the Indian Pharmaceutical Sector." *Knowledge and Process Management* 27(1): 25–42.
- Lee, Sang M., and Soongoo Hong. 2002. "An Enterprise-Wide Knowledge Management System

- Infrastructure.” *Industrial Management and Data Systems* 102(1): 17–25.
- Majchrzak, Ann, Lynne P. Cooper, and Olivia E. Neece. 2004. “Knowledge Reuse for Innovation.” *Management Science* 50(2): 174–88.
- Manshadi, M. D., Ebrahimi, F. P., and H. M. Abdi. 2014. “A study of the relationship between transformational leadership and organizational learning”. *European Journal of Experimental Biology*, 4 (1) : 12-20
- Mbengue, Ababacar, and Seydou Sané. 2013. “Organizational Learning Capability: Theoretical Analysis and Empirical Study in the Context of Official Development Aid Project Teams.” *Canadian Journal of Administrative Sciences* 30(1): 26–39.
- Mitonga-Monga, J. & Coetzee, M., 2012. Perceived leadership style and employee participation. *African Journal of Business Management*, 6(15).
- Paruntu, C. P., Windarto, A. B., dan M. Mamesah. 2016. “Mangrove Dan Pengembangan Silvofishery Di Wilayah Pesisir Desa Arakan Kecamatan Tatapaan Kabupaten Minahasa Selatan Sebagai Iptek Bagi Masyarakat”. *Jurnal LPPMBidang Sains dan Teknologi* 3 (2) : 1-25.
- Rao, L, Osei-Bryson, K-M. 2007. Towards defining dimensions of knowledge systems quality. *Expert Systems with Applications* 33: 368–378.
- Ricardo, R., & Wade, D. 2001. *Corporate Performance Management: How to Build a Better Organization through Measurement Driven Strategies Alignment*. Butterworth Heinemann.
- Soo, C. W., Devinney, T. M., & Midgley, D. F. (2016). The role of knowledge quality in firm performance. In *Organizations as Knowledge Systems: Knowledge, Learning and Dynamic Capabilities* [https://doi.org/10.1057/9780230524545\\_12](https://doi.org/10.1057/9780230524545_12)
- Soo, C.W., Devinney, T.M. & Midgley, D.F. 2004. ”The Role of Knowledge Quality in Firm Performance. in Tsoukas, H. And Mylonopoulos, N. (Eds), *Organizations as Knowledge Systems. Knowledge, Learning and Dynamic Capabilities*, Palgrave Macmillan, London, pp. 252-75.
- Teece, David, and Gary Pisano. 1998. “The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction.” *Industrial and Corporate Change* 3(3): 537–56.
- Wen, Hai Chih, Chu Huang Ling, and Ju Yang Tsung. 2011. “Organizational Culture and Performance: The Mediating Roles of Innovation Capacity.” *African Journal of Business Management* 5(21): 8500–8510.
- Widodo, Sitty Yuwalliatin, and Endang Dwi Astuti. 2015. “The Development Design of Knowledge Quality Based on Knowledge Networking and Cross-Functional Integration towards SMES’ Innovative Performance.” *Journal of Applied Economic Sciences* 10(8): 1–12
- Yoo, Dong Kyoon, Mark A. Vonderembse, and T. S. Ragu-Nathan. 2011. “Knowledge Quality: Antecedents and Consequence in Project Teams.” *Journal of Knowledge Management* 15(2): 329–43.