

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BERBAGI PENGETAHUAN, DAN PERILAKU INOVATIF SEBAGAI PENENTU KINERJA KARYAWAN GEPREK SA'I

Dwi Fatmawati^{1*}, Subagyo², Hery Purnomo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
dwifatmawati@unpkediri.ac.id*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study evaluates the determinants of staff performance at Geprek Sa'i Kediri by examining three crucial drivers: transformational leadership style, knowledge-sharing activities, and innovative work initiatives. This causal evaluation applies a quantitative method through a saturated sample of 33 employees. Questionnaire data processing was conducted using multiple linear regression techniques. Statistical findings demonstrate that each predictor independently exerts a significant positive impact on employee productivity. Furthermore, the combination of all three collectively accounts for 64.4 percent of the variation in work performance. This study offers original empirical insights into the dynamics of staff management in religiously principled fast-food businesses, while underscoring the necessity of inspirational leaders to foster a collaborative culture and service efficiency.

Keywords: Employee Performance, Transformational Leadership, Knowledge sharing, Innovative Work Behavior, SMEs.

Abstrak

Riset ini mengevaluasi determinan kinerja staf di Geprek Sa'i Kediri dengan menguji tiga penggerak krusial: gaya kepemimpinan transformasional, aktivitas berbagi pengetahuan, serta inisiatif kerja yang inovatif. Evaluasi kausalitas ini mengaplikasikan metode kuantitatif melalui penarikan sampel jenuh terhadap 33 pekerja. Pemrosesan data kuesioner dijalankan memakai teknik regresi linier berganda. Temuan statistik membuktikan bahwa tiap-tiap prediktor secara mandiri memberikan dampak positif yang bermakna pada produktivitas bawahan. Lebih lanjut, perpaduan ketiganya secara kolektif mampu menyumbang 64,4 persen terhadap fluktuasi pencapaian kerja. Kajian ini menawarkan wawasan empiris orisinal mengenai dinamika tata kelola staf pada bisnis makanan cepat saji berprinsip religius, sekaligus menggarisbawahi keharusan adanya figur pemimpin inspiratif guna memacu budaya kolaboratif dan efisiensi layanan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Knowledge sharing, Perilaku Kerja Inovatif, UMKM

PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi dan intensitas persaingan dunia usaha yang kian meningkat, organisasi dihadapkan pada keharusan untuk memperkuat posisi kompetitifnya dengan mengelola berbagai aset perusahaan secara efektif serta menempatkan sumber daya manusia sebagai unsur utama [1]. Keberhasilan sebuah organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh kekuatan finansialnya, melainkan juga bergantung pada cara perusahaan mengembangkan tenaga kerja agar mampu mendukung berlangsungnya kegiatan pokok organisasi [2]. Sumber daya manusia yang unggul menjadi penentu daya saing organisasi, karena di tangan merekalah strategi, inovasi, dan pelayanan kepada pelanggan diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Industri makanan dan minuman terus mengalami perkembangan yang didorong oleh kemajuan teknologi serta perubahan kebiasaan masyarakat dalam mengonsumsi produk. Pada tingkat regional, perekonomian Kota Kediri sempat mencatat kontraksi tajam sebesar -6,25% pada Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tahun 2020 akibat pandemi COVID-19. Namun saat ini, Kota Kediri telah menunjukkan pemulihan ekonomi yang stabil, dengan sub-sektor penyediaan akomodasi dan makan minum tampil sebagai salah satu pendorong pertumbuhan utama [3]. Kondisi pemulihan ini justru memperketat persaingan antar usaha kuliner, sehingga konsistensi kinerja karyawan menjadi keunggulan kompetitif utama yang membedakan satu usaha kuliner dengan lainnya. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu mendukung produktivitas serta menjaga kualitas pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi [4].

Pencapaian staf bukan sebatas metrik hitungan kuantitas, melainkan manifestasi dari ketangkasan mereka dalam merespons kerasnya dinamika persaingan. Guna mempertahankan keunggulan kompetitif, entitas bisnis

dituntut untuk mengevaluasi secara menyeluruh seluruh pendorong utama efektivitas pekerjaannya. Berdasarkan amatan empiris, kemampuan operasional bawahan umumnya berakar kuat dari kualitas figur atasan, kelancaran pertukaran wawasan antar rekan, serta besarnya dorongan untuk melahirkan cara-cara kerja yang solutif

Kehadiran sosok atasan yang visioner dan peka terbukti vital untuk memacu motivasi tim operasional agar melampaui target standar [5]. Ruang kerja yang dikelola oleh pemimpin inspiratif akan membuat staf merasa aman untuk saling berbagi taktik penyelesaian masalah maupun pengalaman teknis. Kelancaran sirkulasi informasi kolektif inilah yang kelak menjadi fondasi lahirnya terobosan-terobosan baru [6]. Pekerja yang kaya akan wawasan cenderung bertindak lebih tangkas dan berani mengeksekusi perbaikan layanan guna mengatasi berbagai hambatan operasional restoran [7].

Penyelidikan pendahuluan di Geprek Sa'i Kediri sebuah bisnis makanan cepat saji berlandaskan syariat Islam di bawah payung PT Ukhuwah Berkah Bersama memperlihatkan anomali pada jalannya operasional. Masalah mendasar tersebut meliputi ketidakstabilan standar pelayanan, pelanggaran tata cara kerja, arahan manajerial yang kurang mengena, hingga minimnya usulan penyelesaian masalah dari pihak pekerja. Walaupun kedai ini menjadikan asas ibadah dan ukhuwah sebagai landasan utama alih-alih murni mengejar profit, hambatan rutinitas tetap mendominasi [8]. Keunikan doktrin religius inilah yang justru memunculkan urgensi untuk menelaah secara kritis bagaimana asas spiritual memodifikasi efektivitas arahan atasan dan kolaborasi tim terhadap produktivitas kerja.

Terdapat *research gap* yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Penelitian Amalia dan Aminnudin [9], menemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang semakin baik dapat diikuti oleh peningkatan hasil kerja karyawan pada usaha kuliner. Penelitian Arisman dan Sopiah [10], juga memperlihatkan adanya peningkatan kinerja pegawai ketika kepemimpinan transformasional diterapkan bersamaan dengan perilaku inovatif. Temuan tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Sundara dkk. [11], pada usaha mikro dan kecil yang ditelitinya, perilaku kerja inovatif belum mampu memberikan perubahan yang berarti terhadap kinerja organisasi. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini ditunjukkan melalui penyusunan kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan perilaku kerja inovatif ke dalam satu kerangka analisis yang diterapkan pada UMKM kuliner berlandaskan nilai-nilai Islam, yang belum banyak dikaji secara bersamaan dalam literatur sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian diarahkan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan perilaku kerja inovatif secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan. Pengujian juga dilakukan untuk mengetahui kontribusi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja karyawan Geprek Sa'i Kota Kediri.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan eksplanatori. Rancangan tersebut digunakan untuk menjelaskan keterkaitan kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan perilaku kerja inovatif dengan kinerja karyawan [12]. Penelitian dilaksanakan pada Geprek Sa'i Cabang Dlopo dan Cabang Bandar. Populasinya mencakup seluruh karyawan dari kedua cabang tersebut sebanyak 33 orang, yang terdiri atas 15 karyawan Cabang Dlopo dan 18 karyawan Cabang Bandar. Karena seluruh populasi dapat dijangkau, penentuan responden dilakukan melalui teknik sampel jenuh atau sensus [13].

Data primer dihimpun melalui angket elektronik yang dibagikan menggunakan Google Form dengan pilihan jawaban dalam lima tingkatan skala Likert. Instrumen yang digunakan memuat 30 item pernyataan, dengan delapan item dialokasikan untuk mengukur kepemimpinan transformasional, delapan butir untuk *knowledge sharing*, enam butir untuk perilaku kerja inovatif, dan delapan butir untuk kinerja karyawan.

Pengukuran kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan indikator kemampuan mengambil keputusan, memberikan motivasi, membangun komunikasi, serta mengendalikan bawahan [14]. Variabel *knowledge sharing* diukur melalui pemahaman pekerjaan, kemampuan menganalisis masalah, penerapan pengetahuan, dan kesediaan berbagi pengalaman dengan rekan kerja [6]. Perilaku kerja inovatif diukur berdasarkan kemampuan menghasilkan, menyampaikan, dan menerapkan gagasan baru dalam pekerjaan [15]. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui ketepatan penyelesaian pekerjaan, pengelolaan waktu, kerja sama, dan profesionalisme [16].

Sebelum digunakan dalam pengujian hipotesis, setiap butir instrumen terlebih dahulu dinilai dari aspek validitas dan konsistensi hasil pengukurannya. Pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan selanjutnya diestimasi melalui model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Pengolahan data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Selanjutnya, kelayakan model regresi diperiksa melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, sedangkan pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama diuji melalui uji F. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Adapun nilai Adjusted R² digunakan untuk melihat kemampuan model dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Geprek Sa'i Cabang Dlopo dan Cabang Bandar sebanyak 33 orang. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 20 karyawan laki-laki atau 60,6% dan 13 karyawan perempuan atau 39,4%. Ditinjau dari jabatannya, responden berasal dari beberapa posisi, yaitu pramusaji, juru masak, *senior crew*, kasir, *cleaning service*, *shift leader*, dan *assistant store manager*. Pramusaji menjadi kelompok dengan jumlah terbanyak, yaitu delapan orang atau 24,2%, sedangkan *cleaning service* dan *assistant store manager* masing-masing berjumlah tiga orang atau 9,1%.

Hasil pengolahan jawaban responden memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki skor rerata 4,37 yang mencerminkan penilaian sangat baik. Penilaian tersebut mengindikasikan bahwa pimpinan dinilai telah mampu mengambil keputusan, memberikan motivasi, membangun komunikasi, serta mengarahkan pelaksanaan pekerjaan.

Variabel *knowledge sharing* juga mencatat skor rerata 4,37. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki pemahaman pekerjaan yang baik, mampu menganalisis kendala, menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan, dan bersedia berbagi pengalaman dengan rekan kerja.

Perilaku kerja inovatif juga mencatat skor rerata 4,37 sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan cukup aktif menghasilkan gagasan, menawarkan solusi, dan mencoba menerapkan ide yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan. Adapun kinerja karyawan mencatat skor paling tinggi, yakni 4,50. Angka tersebut menggambarkan bahwa ketepatan penyelesaian tugas, pengelolaan waktu, kerja sama, dan profesionalisme karyawan telah dinilai sangat baik.

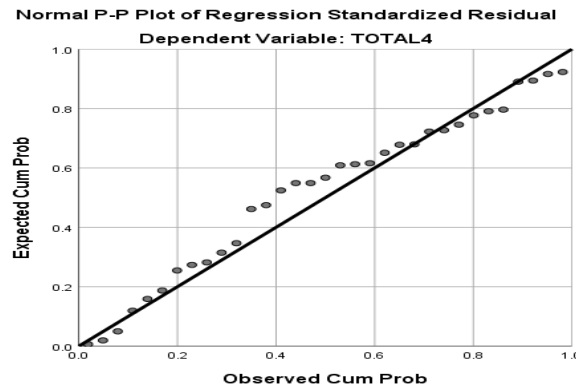
Analisis Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas residual dievaluasi untuk memastikan bahwa galat pada persamaan regresi mengikuti distribusi yang dipersyaratkan. Berdasarkan pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai statistik 0,132 dengan *Asymp. Sig.* 0,157. Nilai probabilitas tersebut melampaui batas 0,05, sehingga tidak ditemukan penyimpangan residual dari distribusi normal. Kesimpulan yang sama diperlihatkan oleh nilai *Monte Carlo Sig.* sebesar 0,577, dengan interval kepercayaan antara 0,564 dan 0,590. Dengan demikian, residual dalam model penelitian dapat dinyatakan mengikuti distribusi normal.

Temuan statistik tersebut konsisten dengan tampilan grafik *Normal Probability Plot*. Sebaran titik cenderung mengikuti jalur diagonal dan tidak memperlihatkan penyimpangan yang berarti. Kondisi ini menegaskan bahwa persyaratan normalitas pada model regresi telah terpenuhi.



Sumber: Diolah Penulis SPSS 30, 2026

Gambar 1. Hasil Uji Normal Probability Plot

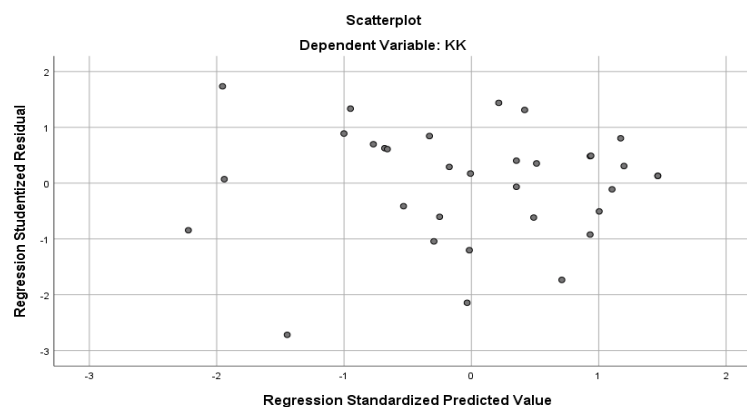
Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel independen tidak berada pada tingkat yang dapat mengganggu model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mencatat nilai *tolerance* 0,650 dengan VIF 1,539. Variabel *knowledge sharing* memiliki nilai *tolerance* 0,473 dan VIF 2,116, sedangkan perilaku kerja inovatif memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,512 dan VIF sebesar 1,952.

Seluruh variabel memperoleh nilai *tolerance* di atas 0,10 serta VIF di bawah 10. Mengacu pada kedua batas tersebut, hubungan antar variabel independen tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas dalam persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan pada grafik *scatterplot*. Sebaran residual terlihat tidak beraturan pada kedua sisi titik nol di sumbu Y dan tidak mengarah pada bentuk atau pola tertentu. Karakteristik penyebaran tersebut mengindikasikan bahwa perubahan varians residual tidak membentuk kecenderungan sistematis. Oleh karena itu, persamaan regresi yang digunakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.



Sumber: Diolah Penulis SPSS 30, 2026

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan pemeriksaan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, model yang digunakan telah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Oleh karena itu, data dapat dilanjutkan pada tahap pemodelan regresi dan pengujian hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini diterapkan untuk mengidentifikasi arah hubungan kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan perilaku kerja inovatif dengan kinerja karyawan. Ringkasan pengolahan regresi, pengujian parsial, dan koefisien determinasi ditampilkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Koefisien Determinasi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	21,706	4,583	-	4,737	0,000	-
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,612	0,138	-0,017	0,490	0,029	Signifikan
<i>Knowledge sharing</i> (X_2)	0,367	0,172	0,478	2,136	0,041	Signifikan
Perilaku Kerja Inovatif (X_3)	0,593	0,159	0,126	0,584	0,024	Signifikan
F hitung = 4,435 Sig. F = 0,011 R = 0,761 R² = 0,665 Adj. R² = 0,644						

Sumber: Data peneliti diolah SPSS 30, 2026

Mengacu pada hasil pengolahan dalam Tabel 1, model persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 21,706 + 0,612X_1 + 0,367X_2 + 0,593X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 21,706 merupakan nilai dasar matematis dalam model ketika ketiga variabel bebas diasumsikan tidak mengalami perubahan. Koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,612 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional diperkirakan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan variabel lain dalam kondisi tetap.

Koefisien *knowledge sharing* sebesar 0,367 juga menunjukkan arah positif. Hal ini berarti bahwa semakin aktif proses pertukaran pengalaman dan pengetahuan antar karyawan, semakin besar kemungkinan kinerja mereka mengalami peningkatan. Sementara itu, perilaku kerja inovatif memiliki koefisien sebesar 0,593. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan karyawan dalam menciptakan dan merealisasikan gagasan baru diperkirakan dapat memperbaiki hasil kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menilai kontribusi setiap variabel independen terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional menghasilkan nilai signifikansi 0,029, lebih rendah daripada batas 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama dapat diterima dan kepemimpinan transformasional dinyatakan memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Gepek Sa'i Kediri.

Variabel *knowledge sharing* mencatat nilai signifikansi 0,041. Karena angka tersebut tidak melebihi 0,05, hipotesis kedua dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan *knowledge sharing* turut memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan.

Perilaku kerja inovatif menghasilkan tingkat signifikansi 0,024 yang juga berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga dapat diterima. Artinya, perilaku kerja inovatif memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan Gepek Sa'i Kediri.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai kontribusi kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan perilaku kerja inovatif secara kolektif dalam memengaruhi kinerja karyawan. Ringkasan hasil pengujian secara bersamaan ditampilkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji F

Variabel	Sum of Squares	df	Beta	Mean Square	Sig.
Regresi	65,303	3	21,768	4,435	0,011
Residual	0,612	29	4,908	-	-
Total	0,367	32	-	-	-

Sumber: Data peneliti diolah SPSS 30, 2026

Tabel 2 memperlihatkan nilai F hitung sebesar 4,435 dengan tingkat signifikansi 0,011. Karena angka signifikansi tersebut berada di bawah 0,05, hipotesis keempat dinyatakan diterima. Hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Gepek Sa'i Kediri.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,644 mengindikasikan bahwa model yang memuat ketiga variabel independen dapat menerangkan 64,4% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 35,6% dipengaruhi oleh unsur lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, memberikan motivasi, menyampaikan arahan, dan mengendalikan pekerjaan cenderung diikuti oleh perbaikan kinerja karyawan.

Dalam operasional Geprek Sa'i, kepemimpinan berperan penting dalam menyatukan aktivitas bagian dapur, pelayanan, kasir, dan pengawasan kerja. Arahan yang mudah dipahami dapat mengurangi kesalahan, sedangkan motivasi yang diberikan secara tepat dapat menjaga semangat karyawan ketika menghadapi beban pelayanan yang tinggi.

Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memperbaiki kinerja melalui inspirasi, dukungan, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan [5]. Temuan ini juga mendukung penelitian pada sektor UMKM yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu membangun kepercayaan dan mengarahkan karyawan secara positif dapat membantu meningkatkan kualitas hasil kerja [17].

Berdasarkan hasil tersebut, pimpinan Geprek Sa'i perlu mempertahankan komunikasi dua arah yang terbuka sekaligus meningkatkan kemampuannya dalam memberikan dorongan kerja kepada karyawan. Peran pimpinan tidak hanya dibutuhkan untuk mengawasi pekerjaan, tetapi juga untuk membantu bawahan memahami tujuan dan tanggung jawab kerja.

Pengaruh Knowledge sharing terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis memperlihatkan bahwa aktivitas *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pertukaran pengetahuan, pengalaman, serta informasi dalam lingkungan kerja dapat membuka peluang yang lebih besar bagi terciptanya peningkatan kinerja.

Dalam kegiatan restoran, setiap bagian saling membutuhkan informasi. Bagian dapur harus memahami pesanan yang disampaikan oleh kasir atau pramusaji, sedangkan bagian pelayanan perlu mengetahui kondisi produk dan waktu penyajian. Pertukaran informasi yang berjalan dengan baik dapat mempercepat pekerjaan dan menekan kemungkinan terjadinya kesalahan komunikasi.

Hasil tersebut memperkuat penelitian Rumijati [6], yang menjelaskan bahwa pertukaran pengetahuan dapat memperluas pemahaman karyawan mengenai pekerjaannya sehingga tugas dapat diselesaikan secara lebih efisien. Kesimpulan serupa juga ditemukan dalam penelitian pada UKM, yaitu pengetahuan yang diteruskan kepada sesama karyawan dapat dimanfaatkan sebagai sumber pembelajaran bersama dan mendorong perbaikan kinerja [18].

Oleh karena itu, manajemen perlu menjaga kebiasaan berbagi informasi melalui briefing, evaluasi singkat, maupun pendampingan antara karyawan senior dan karyawan yang lebih baru. Proses tersebut dapat membantu menyamakan pemahaman mengenai prosedur dan penyelesaian masalah operasional.

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa perilaku kerja inovatif memberikan kontribusi yang searah dan bermakna terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang aktif mencari gagasan, menyampaikan solusi, dan mencoba cara kerja yang lebih efektif cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Inovasi dalam operasional restoran tidak selalu berupa perubahan besar. Perbaikan sederhana pada pembagian tugas, pengaturan antrean, penyampaian pesanan, atau penanganan keluhan pelanggan dapat memberikan manfaat langsung terhadap kecepatan dan kualitas pelayanan. Ide yang sesuai dengan kebutuhan lapangan mampu menekan kendala operasional sekaligus membuat alur pekerjaan lebih tertata.

Hasil tersebut memperkuat penelitian Alviani dan Nuvriasari [19], yang menjelaskan bahwa penerapan perilaku inovatif dapat menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan efisien. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kreativitas karyawan dapat membantu pemecahan masalah dan meningkatkan hasil kerja [10].

Di sisi lain, hasil yang diperoleh berbeda dari penelitian Sundara dkk. [11], yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif belum memberikan kontribusi yang bermakna terhadap kinerja usaha mikro dan kecil.

Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, dukungan pimpinan, dan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk menyampaikan serta menerapkan gagasan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge sharing*, Perilaku Kerja Inovatif Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara simultan memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan perilaku kerja inovatif secara kolektif memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menegaskan bahwa perbaikan kinerja tidak berasal dari satu unsur saja, tetapi terbentuk melalui keterpaduan peran pimpinan, pertukaran pengetahuan, dan kemauan karyawan untuk melakukan pembaruan.

Pimpinan yang mampu menciptakan rasa percaya dapat mendorong karyawan lebih terbuka dalam menyampaikan pengalaman dan kendala kerja. Pengetahuan yang tersebar secara merata selanjutnya memberikan dasar bagi karyawan untuk menemukan solusi dan mengembangkan gagasan yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Ketiga faktor tersebut kemudian saling memperkuat dalam mendukung pencapaian kerja yang lebih baik.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Arum [20] yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu membangun iklim kerja yang memudahkan pertukaran pengetahuan sekaligus mendorong perbaikan kinerja. Penelitian lain juga menemukan bahwa pengelolaan *knowledge sharing* bersama perilaku kerja inovatif dapat menghasilkan kontribusi kinerja yang lebih besar dibandingkan apabila keduanya dikelola secara terpisah [18].

Dengan demikian, Geprek Sa'i Kediri perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu. Penguatan kemampuan pimpinan sebaiknya disertai dengan pembiasaan berbagi informasi dan pemberian ruang yang aman bagi karyawan untuk menyampaikan ide perbaikan.

KESIMPULAN

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan perilaku kerja inovatif ketika diuji secara terpisah memberikan pengaruh yang positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan Geprek Sa'i Kediri. Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi melalui kemampuan pimpinan dalam menetapkan keputusan, mendorong semangat kerja, menyampaikan arahan secara jelas, serta mengendalikan pelaksanaan pekerjaan. Adapun *knowledge sharing* berperan dalam memperluas pemahaman karyawan terhadap tugas, mempercepat penyelesaian masalah, dan memperkuat koordinasi antarrekan kerja. Perilaku kerja inovatif juga mendukung peningkatan kinerja melalui keberanian karyawan dalam menghasilkan gagasan, menyampaikan alternatif solusi, dan menggunakan metode kerja yang dinilai lebih efektif dalam kegiatan operasional.

Ketika diuji secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan perilaku kerja inovatif terbukti memberikan pengaruh yang bermakna terhadap pencapaian kerja karyawan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak berdiri pada satu unsur saja, melainkan muncul dari hubungan antara kepemimpinan yang efektif, kelancaran pertukaran pengetahuan, dan kemauan karyawan untuk melakukan pembaruan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,644 mengindikasikan bahwa model yang terdiri atas ketiga variabel dapat menerangkan 64,4% perubahan kinerja karyawan. Adapun 35,6% sisanya berkaitan dengan berbagai unsur di luar model penelitian, antara lain motivasi kerja, kompensasi, kondisi budaya dalam organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen Geprek Sa'i Kediri perlu menjaga penerapan kepemimpinan yang komunikatif dan suportif, membiasakan kegiatan berbagi informasi melalui *briefing* maupun pendampingan antarkaryawan, serta menyediakan ruang yang aman bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan perbaikan. Pemberian apresiasi terhadap ide yang dapat diterapkan juga dapat dilakukan untuk mempertahankan semangat inovasi dalam lingkungan kerja. Penelitian berikutnya disarankan melibatkan lebih banyak cabang atau usaha kuliner sejenis dan memasukkan variabel lain agar proses terbentuknya kinerja karyawan dapat diterangkan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Afandi, Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanaf Publishing, 2020.
- [2] V. Rivai, Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. RajaGrafindo Persada, 2020.
- [3] B. P. Statistik, "Pertumbuhan produk domestik regional bruto Kota Kediri periode 2015–2024," Badan

- Pusat Statistik, 2025.
- [4] Paramita and Martini, "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj.*, vol. 12, no. 3, pp. 178–192, 2020.
- [5] A. Djuraiddi and N. Laily, "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 9, no. 10, pp. 1–18, 2021.
- [6] Rumijati, "Peran knowledge sharing dan motivasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 17, no. 2, pp. 88–103, 2020.
- [7] M. Farrukh, F. Meng, A. Raza, and Y. Wu, "Innovative work behaviour: The what, where, who, how and when," *Pers. Rev.*, vol. 52, no. 1, pp. 74–98, 2023, doi: 10.1108/PR-11-2020-0854.
- [8] D. Nur Fajriyati, A. N. Rahmatika, and B. Widyaningsih, "Penguatan nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya manusia: Analisis kualitatif perspektif ekonomi Islam," *J. Ekon. Bisnis Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 1, 2025, doi: 10.70197/jebisma.v3i1.140.
- [9] N. Amalia and Aminnudin, "Optimalisasi kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, budaya religiusitas, dan lingkungan kerja (studi kasus pada Ayam Geprek Sa'i Wilayah Pantura Jepara Tengah)," *J. Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 1–15, 2025.
- [10] Arisman and Sopiah, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai," *J. Multidisiplin Madani*, vol. 2, no. 4, pp. 1947–1962, 2022, doi: 10.54259/mudima.v2i4.629.
- [11] A. Sundara, B. Gunawan, C. Kornarius, and D. Caroline, "Pengaruh perilaku kerja inovatif dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi pada usaha mikro dan kecil," *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 15, no. 2, pp. 112–128, 2023.
- [12] S. Priadana and D. Sunarsi, *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books, 2021.
- [13] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2020.
- [14] I. Yudhistira, Mujahid, and Rukaiyah, "Analisis gaya kepemimpinan berorientasi kinerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara," *J. Manaj. dan Organ. Rev.*, vol. 6, no. 1, pp. 71–83, 2024.
- [15] Fernanda and Frinaldi, "Perilaku kerja inovatif dalam organisasi publik," *J. Adm. Publik*, vol. 9, no. 1, pp. 45–60, 2023.
- [16] R. Fitriani, I. Sari, and A. Wilandari, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Steel pada PT Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung," *J. Manag. Ekon. dan Akunt.*, vol. 12, no. 4, pp. 828–833, 2023, doi: 10.31959/jm.v12i4.1752.
- [17] Febriani, R. Sambung, and R. Damayanti, "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pelaku UMKM melalui perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 35–50, 2025.
- [18] R. Permata, S. Indrawijaya, and A. Solikhin, "Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja UKM di Kota Jambi melalui perilaku kerja inovatif," *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 12, no. 2, pp. 436–449, 2023.
- [19] L. Alviani and A. Nuvriasari, "Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja, dan teamwork terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia," *Eqien J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 231–238, 2022, doi: 10.34308/eqien.v11i1.700.
- [20] P. S. Arum, T. S. Agustina, and D. Ekowati, "Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel mediasi pada PT Foliper Agro Chemical," *J. Manaj. Daya Saing*, vol. 27, no. 1, pp. 47–60, 2025.