

**KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN ATAS HASIL RANTAI PASOKAN:  
PERAN PEMEDIASI KINERJA INOVASI RANTAI PASOKAN**

**Muhammad Ali Fikri\***

Universitas Ahmad Dahlan

\*E-mail Penulis Korespondensi: [muhammad.fikri@mgm.uad.ac.id](mailto:muhammad.fikri@mgm.uad.ac.id)

**ABSTRAK**

Penggerak utama inovasi adalah kepemimpinan dalam rantai pasokan. Jaringan rantai pasokan memandang bahwa kepemimpinan transformasional dan inovasi merupakan sarana sumber keunggulan kompetitif. Perkembangan teori baru-baru ini telah menekankan kebutuhan untuk menyelidiki lebih lanjut tentang variabel-variabel tersebut dalam literatur rantai pasokan. Penelitian ini mencoba untuk memeriksa hubungan langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional rantai pasokan, kinerja inovasi rantai pasokan, dan kepuasan atas hasil rantai pasokan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh mediasi kinerja inovasi rantai pasokan pada pengaruh kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui survei dengan menyebarkan kuesioner. Responden dari penelitian ini adalah 60 pimpinan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di bidang perdagangan yang termasuk dalam kriteria *purposive sampling*. Hasil uji skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi standar analisis validitas dan reliabilitas. Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan bahwa pada saat kinerja inovasi rantai pasokan dimasukkan menjadi variabel mediasi, maka pengaruh kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan menjadi positif dan signifikan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan; Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan; Kinerja Inovasi Rantai Pasokan

**ABSTRACT**

A key driver of innovation is leadership in the supply chain. Supply chain networks look to transformational leadership and innovation as sources of competitive advantage. Recent theoretical advances have emphasised the need to further investigate these variables in supply chain (SC) literature. The present research attempts to address this call by examining direct and indirect relationships between supply chain transformational leadership, supply chain innovation performance, and satisfaction with supply chain results. The main objective of this study was to analyze the mediation effect of supply chain innovation performance on the impact of supply chain transformational leadership to satisfaction with supply chain results. This study uses the primary data which obtained through the survey by distributing questionnaires. The respondents from this study were 60 leaders of Small and Medium Enterprises (SMEs) in the trade sector, who were included in the purposive sampling criteria. Scale test result of the instruments used in this study meet the standard of validity and reliability analysis. The results of regression analysis of this study indicate that the supply chain innovation performance was included as a mediated variable, the effect of supply chain

transformational leadership on satisfaction with supply chain results remains positive and significant.

**Keywords:** Supply Chain Transformational Leadership; Satisfaction with Supply Chain Results; Supply Chain Innovation Performance

|          |                 |          |               |             |               |
|----------|-----------------|----------|---------------|-------------|---------------|
| diterima | 4 Desember 2021 | direview | 11 April 2022 | diterbitkan | 26 April 2022 |
|----------|-----------------|----------|---------------|-------------|---------------|

## **I. PENDAHULUAN**

Kondisi lingkungan yang dinamis mengakibatkan setiap organisasi memiliki potensi untuk terus menghadapi banyak ketidakpastian atau ketidakstabilan di bidang ekonomi dan hal ini bisa menjadi tantangan pertumbuhan organisasi di masa yang akan datang (Goffnett & Goswami, 2016). Ansari & Modarress (2010) menjelaskan bahwa ketidakstabilan yang tinggi dalam ekonomi global mendorong organisasi untuk merubah strategi organisasinya seperti memindahkan operasi organisasi, manufaktur, atau layanan pelanggan ke lokasi yang ada di luar negeri yang berbiaya lebih rendah (*offshoring*) dan pendelegasian proses bisnis rutin atau periferal ke beberapa organisasi eksternal (*outsourcing*). Adanya perubahan teknologi yang semakin cepat dan meningkatnya persaingan juga terus mendorong organisasi agar senantiasa mampu menemukan sumber atau cara yang inovatif sebagai sarana untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi (Busse & Wallenburg, 2011).

Suatu organisasi tidak mungkin dapat menghasilkan atau memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan secara mandiri (Joshi & Sharma, 2018). Untuk dapat bersaing dan dapat bertahan dalam waktu yang lama, salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh organisasi adalah dengan membuat kerjasama dan integrasi dengan para pemasok (Cantor *et al.*, 2012; Cheng *et al.*, 2014) agar memiliki jaringan rantai pasokan yang fleksibel dan responsif (Richey *et al.*, 2009). Vanpoucke *et al.* (2017)

mengatakan bahwa investasi dalam integrasi dengan pemasok lebih berpotensi memberikan kinerja operasional yang lebih tinggi dibanding investasi dalam integrasi dengan pelanggan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Shahabuddin (2011) serta Gupta & Narain (2012) menunjukkan bahwa sebenarnya organisasi mampu menemukan solusi yang inovatif jika mampu merespon lebih baik setiap aktivitas yang melibatkan mitra rantai pasokan langsung, namun organisasi yang saat ini terlibat dan memanfaatkan aktivitas integrasi kolaboratif dengan mitra rantai pasokan masih sedikit (Fawcett & Fawcett, 2013). Parthasarthy & Hammond (2002) mengatakan bahwa integrasi eksternal yang baik dengan pemasok dan pelanggan dapat mempengaruhi kecepatan dan frekuensi inovasi dengan memfasilitasi koordinasi dengan kelompok di dalam organisasi. Untuk meningkatkan kemampuan inovasi rantai pasokan, organisasi perlu menerapkan strategi integrasi rantai pasokan dalam setiap aktivitas yang dilakukan secara terkoordinasi dan kolaboratif (Bhattacharjee & Mohanty, 2012; Huo, 2012; Leuschner *et al.*, 2013; Matopoulos & Michailidou, 2013; Cheng *et al.*, 2014).

Penggerak utama dari inovasi rantai pasokan adalah kepemimpinan dalam rantai pasokan. Perilaku kepemimpinan berperan dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan kemampuan dalam kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki oleh organisasi yang pada akhirnya dapat

meningkatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Ambrosini & Bowman, 2009). Kepemimpinan juga memainkan peranan strategis dalam meningkatkan kemampuan organisasi jika pemimpin secara dinamis dapat mengintegrasikan sumber daya organisasi untuk mengembangkan produk dan layanan baru dengan cara mendorong perilaku anggota organisasi agar terlibat aktif pada kegiatan inovasi baik secara internal maupun eksternal sehingga hal ini pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja luaran dari inovasi (Teece, 2012).

Kepemimpinan selalu digambarkan sebagai tingkah laku dan sifat pribadi yang secara tidak sadar dibutuhkan dalam mempengaruhi proses suatu hubungan dalam organisasi (Bolden *et al.*, 2011; Gosling *et al.*, 2016). Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan penerapan kepemimpinan rantai pasokan (Gosling *et al.*, 2016; Bag *et al.*, 2018) karena kepemimpinan rantai pasokan tidak hanya mempengaruhi organisasi tetapi juga keseluruhan rantai pasokan termasuk pemasok (Gosling *et al.*, 2016; Bag *et al.*, 2018). Kepemimpinan rantai pasokan pada umumnya dibedakan atas gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional (Gosling *et al.*, 2016). Dalam literatur perilaku organisasi kepemimpinan transformasional telah dikaitkan secara positif dengan inovasi dan kreativitas (Gillmore *et al.*, 2013). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan mendorong para pemimpin dan anggota organisasi untuk memikirkan solusi inovasi rantai pasokan organisasi (Goffnett & Goswami, 2016). Studi lain telah dilakukan oleh Mokhber *et al.* (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Goffnett & Goswami (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan berpengaruh positif pada kinerja inovasi rantai pasokan. Goffnett dan Goswami (2016) menambahkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinan transformasional rantai pasokan pada jaringan rantai pasokan terintegrasi memiliki kemampuan dalam mencari mitra secara inovatif yang dibutuhkan organisasi seperti kemampuan membangun hubungan kerja yang erat dengan organisasi lain, kemampuan dalam memperluas dan mengintegrasikan budaya organisasi, dan kemampuan dalam mendorong kinerja inovasi rantai pasokan (Goffnett dan Goswami, 2016). Organisasi yang memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional rantai pasokan tidak perlu mengeluarkan biaya tinggi atau premium dalam mendukung keberhasilan siklus rantai pasokan organisasinya karena pemimpin dalam kepemimpinan transformasional rantai pasokan adalah pemimpin yang memahami dengan baik konsep rantai pasokan (Schiele *et al.*, 2011).

Kepemimpinan transformasional rantai pasokan juga dapat mempengaruhi kepuasan atas hasil rantai pasokan dalam organisasi (Goffnett & Goswami, 2016). Kepuasan adalah hasil kerja yang penting baik di tingkat individu maupun organisasi (Nyaga *et al.*, 2010). Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan dan ini penting bagi organisasi karena karyawan yang puas atas aktivitas rantai pasokan organisasi akan memiliki sikap kerja yang baik seperti karyawan bisa lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas (Schneider *et al.*, 2003). Ketika para pemimpin mendorong aktivitas inovasi tinggi, karyawan mungkin merasa lebih puas dengan hasil dari rantai pasokan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat

menetapkan visi kreatif dan mengembangkan ide-ide yang dapat mengarah pada persepsi kepuasan yang lebih besar atas hasil rantai pasokan organisasi.

Kinerja inovasi rantai pasokan juga dapat mempengaruhi kepuasan atas hasil dari rantai pasokan organisasi (Goffnett & Goswami, 2016). Kinerja inovasi rantai pasokan yang baik dalam organisasi pemasok dapat mendorong organisasi untuk membuat dan menerapkan proses, metode, produk, dan teknologi baru (Inemek & Matthyssens, 2013). Kinerja inovasi pemasok yang tinggi meningkatkan respon organisasi terhadap kebutuhan organisasi pelanggan (Azadegan & Dooley, 2010), sehingga mendorong tingkat keberhasilan organisasi pemasok (Hurley & Hult, 1998) dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan atas hasil dari rantai pasokan organisasi. Berdasarkan pendekatan pemahaman yang dilakukan melalui beberapa penelitian terdahulu tersebut dan secara metodologi telah memenuhi konsep mediasi yang dikemukakan oleh Baron & Kenny (1986), maka peneliti menduga bahwa kinerja inovasi rantai pasokan memungkinkan menjadi variabel pemediasi pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian yaitu pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di sektor perdagangan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan beberapa alasan. Alasan pertama, pemilik pada UMKM adalah seorang yang berperan sebagai pengelola usaha. Hal ini menjadikan pemilik UMKM merupakan aktor dalam pengendalian manajemen organisasi dan pengembangan karyawan. Berdasarkan analisa tersebut, penelitian ini diharapkan dapat menguji peran kepemimpinan dengan lebih baik dalam

kaitannya dengan kinerja inovasi rantai pasokan dan kepuasan atas hasil rantai pasokan dibandingkan dengan organisasi yang lebih besar. Kedua, penelitian terdahulu yang menguji pengaruh kepemimpinan transformasional rantai pasokan, kinerja inovasi rantai pasokan, dan kepuasan atas hasil rantai pasokan belum meneliti pada konteks UMKM di sektor perdagangan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian terdahulu hanya terfokus pada konteks perusahaan yang besar seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Goffnett & Goswami (2016) sehingga penelitian ini menarik untuk dilakukan.

### **Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan**

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan prasyarat penting dari kesuksesan rantai pasokan organisasi (Defee *et al.*, 2010; Overstreet *et al.*, 2013). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menganjurkan visi, tujuan, dan potensi orang dan ide-ide baru kepada pengikutnya (Bass & Avolio, 1994; House, 1996; Howell & Avolio, 1993; Podsakoff *et al.*, 1996).

Lebih lanjut Mumford & Licuanan (2004); Northouse (2021) mengungkapkan bahwa pemimpin transformasional mampu merangsang pengikutnya untuk menjadi kreatif, inovatif, dan menanamkan keyakinan yang besar pada pengikutnya agar bisa mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional mengarahkan pengikut dengan motivasi lewat perubahan pola pikir sehingga kinerja yang diharapkan bisa berlangsung dalam jangka Panjang (Bass, 1985; Jung & Avolio, 2000).

Kepemimpinan transformasional rantai pasokan memiliki peran dalam mendorong bawahannya agar senantiasa kreatif dan inovatif dalam meningkatkan kualitas integrasi dengan pemasok, menjaga hubungan jangka panjang dengan

pemasok (Hult *et al.*,2004) serta berperan dalam keberhasilan strategi manajemen rantai pasokan secara luas (Gosling *et al.*,2016).

### **Kinerja Inovasi Rantai Pasokan**

Kinerja inovasi rantai pasokan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja optimal baik secara kualitas maupun kuantitas yang mencerminkan keluaran yang dicapai dan besarnya inovasi dari jaringan rantai pasokan yang ada dalam organisasi (Henard & Dacin, 2010; Brettel & Cleven, 2011). Organisasi dengan kinerja inovasi rantai pasokan yang tinggi menggambarkan bahwa organisasi tersebut memiliki rekam jejak hasil inovasi yang bereputasi baik, produktif, dan kolektif terutama dalam memperkenalkan produk, layanan, proses, atau sistem baru sebagai akibat dari aktivitas rantai pasokan (Goffnett & Goswami, 2016).

Output inovasi organisasi yang berkaitan dengan rantai pasokan telah terbukti meningkatkan kinerja inovasi rantai pasokan dan hasil bisnis secara keseluruhan terutama di bidang penjualan, pangsa pasar, dan profitabilitas (Calantone *et al.*,2002; Hult *et al.*,2004). Output kinerja inovasi rantai pasokan telah diukur dalam beberapa cara berbeda, seperti dengan pengenalan produk baru dan penjualan layanan baru, tetapi sebagian besar dengan jumlah paten yang dipegang oleh organisasi (Jung *et al.*,2003; Parthasarthy & Hammond, 2002).

### **Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan**

Kepuasan atas hasil rantai pasokan dapat didefinisikan dalam dua istilah ekonomi yaitu imbalan ekonomi yang timbul sebagai akibat dari aktivitas rantai pasokan seperti peningkatan volume penjualan dan keuntungan dan istilah non-ekonomi yaitu respon afektif positif terhadap aspek psikososial seperti interaksi yang baik, rasa hormat, dan kemauan untuk bertukar ide atau gagasan terkait rantai pasokan (Geyskens *et al.*,1999). Ide kepuasan itu

dapat diukur dari segi ekonomi dan non-ekonomi (Geyskens *et al.*,1999) melalui meta-analisis, akan tetapi pada penelitian ini peneliti tidak meneliti multidimensi ini dan hanya berfokus menggunakan data primer untuk mengukur kepuasan atas hasil rantai pasokan. Kepuasan atas hasil rantai pasokan dapat dilihat dari segi ukuran kinerja operasional yang meningkat untuk setiap aktivitas yang dijalankan oleh organisasi dengan mitra organisasi. Kepuasan atas hasil rantai pasokan dikaitkan dengan ukuran yang telah dicapai oleh organisasi seperti keuntungan, pangsa pasar, dan pertumbuhan penjualan yang telah dicapai oleh organisasi sebagai akibat dari adanya rantai pasokan yang baik dari organisasi (Nyaga *et al.*,2010).

### **Teori Kapabilitas Dinamis**

Kapabilitas dinamis adalah kemampuan organisasi untuk mengatur dan mengintegrasikan sumber daya internal dan eksternal untuk mengelola perubahan (Teece, 2012). Teece (2012) menambahkan bahwa kapabilitas dinamis memberi organisasi sarana untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Wang & Ahmed (2007) menjelaskan bahwa kapabilitas dinamis sebagai orientasi organisasi untuk mengintegrasikan, mengkonfigurasi ulang, memperbarui, menciptakan kembali sumber dayanya agar dapat menghadapi perubahan lingkungan, serta mencapai atau mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Kemampuan inovatif adalah cara organisasi mengintegrasikan sumber dayanya untuk mengembangkan produk serta layanan baru melalui kepemimpinan yang secara strategis menyelaraskan perilaku dan aktivitas inovatif dari internal dan eksternal organisasi untuk meningkatkan kinerja luaran dari inovasi (Teece, 2012). Kapabilitas dinamis dan inovasi adalah konsep yang terkait erat karena kapabilitas inovasi adalah komponen konseptual utama dari kapabilitas dinamis (Teece, 2012).

**Hipotesis**

1. Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan

Kepemimpinan selalu digambarkan sebagai tingkah laku dan sifat pribadi yang secara tidak sadar dibutuhkan dalam mempengaruhi proses atau suatu hubungan dalam organisasi (Bolden *et al.*,2011; Gosling *et al.*,2016). Hal tersebut menyebabkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada sebuah organisasi menjadi faktor penting dalam kepemimpinan rantai pasokan yang tidak hanya mempengaruhi organisasi, tetapi juga meliputi keseluruhan aktivitas rantai pasokan termasuk pemasok (Defee *et al.*,2010; Gosling *et al.*,2016; Bag *et al.*,2018).

Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen yaitu mempengaruhi lewat ide, memberikan inspirasi dan memotivasi, memberikan stimulasi intelektual, dan memberikan pertimbangan individual (McCleskey, 2014). Kepemimpinan transformasional rantai pasokan berperan dalam meningkatkan kualitas integrasi dengan pemasok, menjaga hubungan jangka panjang dengan pemasok (Hult *et al.*,2004) serta berperan dalam mendukung strategi manajemen rantai pasokan secara luas (Gosling *et al.*,2016) karena gaya kepemimpinan transformasional mengarahkan pengikut dengan motivasi lewat perubahan pola pikir sehingga kinerja yang diharapkan bisa berlangsung dalam jangka panjang. Kepemimpinan transformasional rantai pasokan dapat meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan (Goffnett & Goswami, 2016). Kepemimpinan transformasional rantai pasokan mampu menetapkan visi kreatif dan mengembangkan ide-ide yang dapat mengarah pada peningkatan persepsi

kepuasan yang lebih besar atas hasil rantai pasokan organisasi.

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan berpengaruh Positif terhadap Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan.

2. Pengaruh Positif Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan terhadap Kinerja Inovasi Rantai Pasokan

Penelitian terdahulu telah menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan prasyarat penting dari rantai pasokan (Defee *et al.*,2010; Overstreet *et al.*,2013), dimana para pemimpin terkait dengan pertumbuhan kapitalisasi pasar (Byrne, 2004) dan merupakan sebuah strategi dalam mendapatkan keunggulan kompetitif organisasi (Waldman *et al.*,2001). Selain itu, kepemimpinan merupakan variabel penting dalam organisasi dengan pengalamannya di masa lalu yang dibutuhkan dalam mendorong keberhasilan organisasi (Bass, 1990; Day & Lord, 1988) dan juga memiliki kaitan pada keberhasilan manajemen rantai pasokan (Defee *et al.*,2010; Overstreet *et al.*,2013).

Kepemimpinan transformasional sangat berhubungan dengan bagaimana pemimpin mampu menyediakan visi yang jelas, memotivasi bawahan, komunikatif, bertindak sebagai agen perubahan, melatih bawahannya, model bagi bawahannya, membawa agenda dalam setiap arah perubahan manajemen sehingga tujuan organisasi tercapai (Yukl & Becker, 2006). Lebih lanjut, Bass (1985) menjelaskan bahwa dalam teori kepemimpinan transformasional, pemimpin pada prinsipnya berusaha memotivasi bawahan untuk dapat mempunyai kinerja yang melebihi ekspektasi dari organisasi itu sendiri atau dengan kata lain kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan untuk

berkinerja melebihi ekspektasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan juga kinerja organisasi.

Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan dinamis organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik maka organisasi akan memiliki kemampuan dalam mengintegrasikan sumber daya untuk mengembangkan produk dan layanan baru yang strategis. Lebih lanjut, melalui kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maka organisasi akan mampu menyelaraskan perilaku serta aktivitas inovasi baik dari internal maupun eksternal organisasi untuk meningkatkan keluaran kinerja inovasi (Teece, 2012).

Dalam perilaku organisasi, kepemimpinan transformasional telah dikaitkan secara positif dengan inovasi dan kreativitas (Gilmore *et al.*, 2013). Ini dapat mendorong para pemimpin dan pengikut untuk memikirkan solusi rantai pasokan yang inovatif. Studi terdahulu telah menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional pada dukungan untuk inovasi organisasi (Garcia-Morales *et al.*, 2008; Gumusluoglu & Ilsev, 2009). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi rantai pasokan (Goffnett & Goswami, 2016). Kepemimpinan transformasional rantai pasokan dapat berperan dalam mendorong terbentuknya jaringan terintegrasi dengan mitra organisasi yang inovatif untuk membangun hubungan kerja yang erat guna memperluas dan mengintegrasikan budaya dan kemampuan organisasi dalam menerapkan rantai pasokan serta secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja inovasi rantai pasokan. Dengan kondisi tersebut organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya yang tinggi atau

premium untuk menerapkan strategi rantai pasokannya (Schiele *et al.*, 2012).

Kepemimpinan transformasional rantai pasokan dapat mendorong kinerja inovasi rantai pasokan karena visi, motivasi, dan stimulasi intelektual yang ada dalam komponen kepemimpinan transformasional mampu mendorong perbaikan inovasi rantai pasokan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja inovasi rantai pasokan.

H<sub>2</sub>: Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Inovasi Rantai Pasokan.

3. Pengaruh Positif Kinerja Inovasi Rantai Pasokan terhadap Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan

Hasil keluaran inovasi yang telah dilakukan oleh organisasi terbukti mampu meningkatkan kinerja dan hasil bisnis organisasi secara keseluruhan, terutama di bidang penjualan, pangsa pasar, dan profitabilitas (Calantone *et al.*, 2002; Hult *et al.*, 2004). Output inovasi telah diukur dalam beberapa cara berbeda, seperti dengan pengenalan produk baru dan penjualan layanan baru, tetapi sebagian besar adalah dengan jumlah paten yang dipegang oleh organisasi (Jung *et al.*, 2003; Parthasarthy & Hammond, 2002). Kinerja inovasi rantai pasokan mencerminkan output yang dihasilkan sebagai akibat dari besarnya inovasi dari jaringan rantai pasokan organisasi (Dobni, 2008; Henard & Dacin, 2010; Brettel & Cleven, 2011).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kinerja inovasi rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan (Goffnett & Goswami, 2016). Lebih lanjut Goffnett & Goswami (2016) mengungkapkan bahwa kinerja inovasi rantai pasokan yang tinggi mencerminkan jejak reputasi keluaran inovasi organisasi yang baik dan

cenderung dianggap produktif secara kolektif dalam memperkenalkan produk, layanan, proses, atau sistem baru dan ini dapat meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan organisasi.

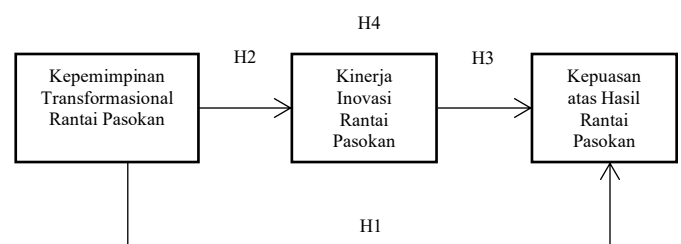
H<sub>3</sub>: Kinerja Inovasi Rantai Pasokan berpengaruh Positif terhadap Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan.

4. Peran Mediasi Kinerja Inovasi Rantai Pasokan pada Pengaruh Positif Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan terhadap Kepuasan atas Hasil rantai Pasokan

Kepemimpinan transformasional rantai pasokan mampu menetapkan visi kreatif dan mengembangkan ide yang dapat mengarah pada persepsi kepuasan yang lebih besar atas hasil rantai pasokan organisasi. Dalam perspektif teori kepemimpinan transformasional, pemimpin dengan gaya transformasional mampu memotivasi bawahan untuk berkinerja melebihi ekspektasi (Bass, 1985). Dalam teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985) tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan mampu meningkatkan kinerja inovasi rantai pasokan dalam organisasi ketika pemimpin mendorong dan merangsang munculnya ide-ide abstrak atau baru dari anggota organisasi yang berkaitan dengan praktik manajemen rantai pasokan, proses manajemen rantai pasokan, struktur manajemen rantai pasokan dan menindaklanjuti ide-ide abstrak atau baru tersebut menjadi tindakan nyata. Dengan adanya dorongan dari pemimpin transformasional tersebut, maka setiap anggota organisasi akan termotivasi dalam meningkatkan kinerja inovasi rantai pasokan dan kinerja inovasi rantai pasokan memiliki peranan sentral dalam meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan.

Kinerja inovasi rantai pasokan memungkinkan menjadi pemediasi pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan (Golgeci & Ponomarov, 2013). Kepemimpinan transformasional rantai pasokan dapat mendorong meningkatnya kinerja inovasi rantai pasokan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan atas hasil rantai pasokan (Goffnett & Goswami, 2016).

H<sub>4</sub>: Kinerja Inovasi Rantai Pasokan Memediasi pada Pengaruh Positif Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan terhadap Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan.



Sumber: Model Penelitian (2022)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gambar 1 menunjukkan kerangka konseptual penelitian ini yang menjelaskan dugaan peneliti terkait pengaruh kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan, pengaruh kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kinerja inovasi rantai pasokan, pengaruh kinerja inovasi rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan, dan peran pemediasi kinerja inovasi rantai pasokan pada pengaruh kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan.

## II. METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) sektor perdagangan yang berada

di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Mengingat banyaknya jumlah UMKM sektor perdagangan yang tersebar di Provinsi DIY, maka penelitian ini mengambil sampel untuk digunakan sebagai representasi populasi.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* dengan tujuan untuk memastikan bahwa responden memahami tujuan dari penelitian (Cooper & Schindler, 2014). Kriteria yang ditentukan dalam penelitian untuk menentukan sampel UMKM adalah pertama, UMKM sektor perdagangan yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kedua, UMKM sektor perdagangan yang telah menjalankan usahanya minimal 3 tahun. Ketiga, pelaku UMKM sektor perdagangan memahami konsep kepemimpinan dan manajemen rantai pasokan. Pelaku UMKM diminta untuk memberikan jawaban yang menggambarkan penerapan kepemimpinan transformasional rantai pasokan, kinerja inovasi rantai pasokan, serta kepuasan atas hasil rantai pasokan.

Konstruk kepemimpinan transformasional rantai pasokan pengukurannya menggunakan 7 indikator pernyataan yang bersumber dari Defee *et al.* (2010). Konstruk kinerja inovasi rantai pasokan pengukurannya menggunakan 3 indikator pernyataan yang bersumber dari Inemek & Matthyssens (2013). Konstruk kepuasan atas hasil rantai pasokan pengukurannya menggunakan 4 indikator pernyataan yang bersumber dari Nyaga *et al.* (2010). Pernyataan-pernyataan yang tercantum dalam kuesioner selanjutnya diukur menggunakan skala *likert* dengan skala 1 sampai dengan 5 (1:sangat tidak setuju, 2:tidak setuju, 3:netral, 4:setuju, 5:sangat setuju) untuk menunjukkan tingkat penggunaan (frekuensi) responden terhadap pilihan jawaban.

Sifat penelitian ini adalah konfirmatori dengan desain penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan dan mengolah data primer

yang bersumber dari penyebaran kuesioner untuk menginterpretasikan hasil penelitian, sehingga tujuan hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk membandingkan dan menegaskan terhadap hasil penelitian terdahulu (Neuman, 2014). Selanjutnya, penelitian ini melakukan konfirmasi peran kinerja inovasi rantai pasokan sebagai pemediasi pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *cross sectional* dimana data yang dikumpulkan pada waktu tertentu digunakan dalam menjawab pernyataan atau pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan data primer yang membahas tentang profil responden dilihat dari sisi personal. Selain itu, data primer merupakan data yang digunakan dalam penelitian untuk menjawab pernyataan atau pertanyaan penelitian tentang kepemimpinan transformasional rantai pasokan, kinerja inovasi rantai pasokan, dan kepuasan atas hasil rantai pasokan

Tahap pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas berguna untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian dapat memberikan pengukuran terhadap objek dalam penelitian secara tepat sehingga uji ini sangat perlu dilakukan (Cooper & Schindler, 2014). Jenis uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan faktor analisis dengan melihat nilai *loading factor*. *Loading factor* adalah hubungan antara konstruk yang diukur dengan indikator-indikator pernyataan. Hair *et al.* (2014) mengatakan suatu instrumen penelitian dapat dikatakan diterima apabila memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,4$  dalam setiap indikator terhadap variabel. Apabila nilai *loading factor* suatu indikator mencapai  $\geq 0,5$ , maka indikator tersebut sangat penting

dalam menginterpretasikan konstruk yang diukurnya (Hair *et al.*, 2014).

Uji reliabilitas merupakan uji berkaitan dengan presisi dan akurasi dari suatu prosedur pengukuran (Hair *et al.*, 2014). Macam-macam reliabilitas instrumen terdiri dari beberapa jenis yaitu reliabilitas stabilitas, kesetaraan (*equivalence*), dan konsistensi internal (Hair *et al.*, 2014). Jenis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsistensi internal. Konsistensi internal mengukur besarnya tingkat masing-masing indikator instrumen yang bersifat homogen dan mencerminkan konstruk yang sama (Hair *et al.*, 2014). Reliabilitas diukur dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, dengan nilai koefisien minimal 0,6 (Hair *et al.*, 2014).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji analisis faktor terhadap masing-masing indikator pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Indikator pernyataan dapat dikatakan signifikan apabila memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,4$  dan nilai *loading factor* tersebut tidak menjadi bagian atau anggota indikator lainnya. Hal tersebut menandakan bahwa indikator dalam instrumen merupakan suatu kesatuan alat ukur yang memberikan ukuran terhadap satu konstruk yang sama dan sekaligus dapat memberikan prediksi apa yang seharusnya diprediksi (Hair *et al.*, 2014).

Sebelum masuk dalam tahap uji analisis faktor, terdapat kriteria penting yang harus diperhatikan yaitu hasil *Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett's Test* (KMO Test). Jika hasil yang ditampilkan oleh KMO dengan indeks di atas 0,05, maka layak dilakukan analisis faktor untuk menguji indikator suatu pernyataan (Hair *et al.*, 2014). Tabel 1 di bawah ini menunjukkan hasil uji KMO dengan nilai KMO sebesar 0,927 atau lebih besar

0,05, sehingga layak untuk dilanjutkan dengan tahap uji analisis faktor.

Tabel 1. Hasil Uji KMO & Bartlett's

| KMO and Bartlett's Test                         |                    |         |
|-------------------------------------------------|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy |                    | 0,927   |
| Bartlett's Test of Sphericity                   | Approx. Chi-Square | 707,328 |
|                                                 | Df                 | 91      |
|                                                 | Sig                | 0,000   |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Tabel 2. Hasil Analisis Faktor

Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan (KTRP), Kinerja Inovasi Rantai Pasokan (KIRP), dan Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan (KHRP)

| Indikator Pernyataan | Komponen |       |       | Ket.  |
|----------------------|----------|-------|-------|-------|
|                      | 1        | 2     | 3     |       |
| KTRP2                | 0,549    |       |       | Valid |
| KTRP4                | 0,580    |       |       | Valid |
| KTRP5                | 0,646    |       |       | Valid |
| KTRP6                | 0,608    |       |       | Valid |
| KTRP7                | 0,831    |       |       | Valid |
| KIRP1                |          | 0,824 |       | Valid |
| KIRP2                |          | 0,654 |       | Valid |
| KHRP2                |          |       | 0,536 | Valid |
| KHRP4                |          |       | 0,730 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis faktor masing-masing variabel penelitian. Variabel kepemimpinan transformasional rantai pasokan memiliki 2 indikator yang dinyatakan tidak valid yaitu KTRP1 dan KTRP3. Variabel kinerja inovasi rantai pasokan memiliki 1 indikator yang dinyatakan tidak valid yaitu KIRP3. Selanjutnya, variabel kepuasan atas hasil rantai pasokan memiliki 2 indikator yang dinyatakan tidak valid yaitu KHRP1 dan KHRP3.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu indikator variabel (Cooper & Schindler, 2014). Uji reliabilitas dapat diukur dengan cara melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Penelitian ini dalam pengujian reliabilitas menggunakan nilai

*cronbach's alpha* karena dianggap lebih baik dalam memberikan estimasi konsistensi suatu indikator (Werts *et al.*, 1974).

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                                     | <i>Cronbach's Alpha</i> | Ket.     |
|----------------------------------------------|-------------------------|----------|
| Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan | 0,929                   | Reliabel |
| Kinerja Inovasi Rantai Pasokan               | 0,801                   | Reliabel |
| Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan           | 0,873                   | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel dapat dikatakan valid atau reliabel. Suatu variabel dapat dikatakan valid atau reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki  $\geq 0,6$  (Hair *et al.*, 2014). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden terhadap pernyataan dalam variabel kepemimpinan transformasional rantai pasokan, kinerja inovasi rantai pasokan, dan kepuasan atas hasil rantai pasokan adalah konsisten sehingga membantu masing-masing indikator untuk mengukur konsep yang diukurnya.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi**

| Hipotesis                                                                                                          | B              | Sig.           | Kesimpulan         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|--------------------|
| Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan → Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan                                  | 0,902          | 0,000          | Hipotesis Diterima |
| Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan → Kinerja Inovasi Rantai Pasokan                                      | 0,840          | 0,000          | Hipotesis Diterima |
| Kinerja Inovasi Rantai Pasokan → Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan                                                | 0,863          | 0,000          | Hipotesis Diterima |
| Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan → Kinerja Inovasi Rantai Pasokan → Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan | 0,678<br>0,266 | 0,000<br>0,001 | Hipotesis Diterima |

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2022)

Hasil analisis regresi pemediasi kinerja inovasi rantai pasokan dijelaskan pada tabel 4. Hasil pengujian hipotesis pertama mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Hasil pengujian regresi pada hipotesis pertama di tabel 4 menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Kesimpulannya, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi rantai pasokan. Hasil pengujian regresi pada hipotesis kedua di tabel 4 menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kinerja inovasi rantai pasokan. Kesimpulannya, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengatakan bahwa kinerja inovasi rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Hasil pengujian regresi pada hipotesis ketiga di tabel 4 menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya terdapat pengaruh positif kinerja inovasi rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Kesimpulannya, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil pengujian hipotesis keempat mengatakan bahwa kinerja inovasi rantai pasokan memediasi pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Hasil pengujian regresi pemediasi pada hipotesis keempat di tabel 4 menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 dan 0,001. Artinya, kinerja inovasi rantai

pasokan memediasi secara parsial pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Kesimpulannya, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

### **Pembahasan**

#### **1. Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan berpengaruh Positif terhadap Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Artinya, jika pemimpin turut menerapkan gaya kepemimpinan transformasional rantai pasokan dalam siklus rantai pasokan usahanya, maka UMKM tersebut akan memperoleh kepuasan atas hasil rantai pasokan karena pelaku rantai pasokan juga merasa senang dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin dalam UMKM sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Goffnett & Goswami (2016).

Kepemimpinan transformasional memiliki empat karakter yaitu mempengaruhi lewat ide, memberikan inspirasi dan memotivasi, memberikan stimulasi intelektual, dan memberikan pertimbangan individual kepada bawahannya (McCleskey, 2014) dan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan (Goffnett & Goswami, 2016).

Gosling *et al.* (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan memiliki peran dalam upaya mendukung keberhasilan strategi manajemen rantai pasokan organisasi karena gaya kepemimpinan transformasional mengarahkan pengikut dengan motivasi lewat perubahan pola

pikir sehingga aktivitas rantai pasokan yang diharapkan bisa berlangsung dalam jangka panjang dan mendukung keberhasilan organisasi yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan atas hasil rantai pasokan organisasi. Goffnett & Goswami (2016) menjelaskan pemimpin dalam konsep kepemimpinan transformasional rantai pasokan mampu menetapkan visi kreatif dan mengembangkan ide-ide yang dapat mengarah pada persepsi kepuasan yang lebih besar atas hasil rantai pasokan organisasi.

#### **2. Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Inovasi Rantai Pasokan**

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi rantai pasokan. Adanya dukungan positif pada pengaruh kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kinerja inovasi rantai pasokan berarti pemimpin dari beberapa UMKM sektor perdagangan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki kemampuan dalam menerapkan perilaku kepemimpinan transformasionalnya terutama dalam aktivitas yang berkaitan dengan rantai pasokan sehingga hal ini dapat mendukung kinerja inovasi rantai pasokan.

Dalam perilaku organisasi kepemimpinan transformasional telah dikaitkan secara positif dengan inovasi dan kreativitas (Gilmore *et al.*, 2013). Kepemimpinan transformasional rantai pasokan mampu mendorong suatu hubungan atasan-bawahan sebagai hubungan ikatan emosional berupa bentuk kepercayaan dan keyakinan atas pengaruh dari kepemimpinan atasannya. Terjalinnnya ikatan emosional yang kuat antara pemimpin dan

bawahan ini dapat membantu pemimpin dalam memberikan solusi rantai pasokan yang inovatif dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja inovasi rantai pasokan (Mumford & Licuanan, 2004; Gumusluoglu & Ilsev, 2009).

Pemimpin transformasional rantai pasokan dengan visi, motivasi, dan stimulasi intelektualnya memiliki kemampuan dalam mengintegrasikan aktivitas rantai pasokan yang ada dalam organisasi dan mencari mitra inovatif yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mendorong kinerja inovasi rantai pasokan (Northouse, 2021). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Goffnett & Goswami (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kinerja inovasi rantai pasokan.

### 3. Kinerja Inovasi Rantai Pasokan berpengaruh Positif terhadap Kepuasan atas Hasil Rantai Pasokan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kinerja inovasi rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Goffnett & Goswami (2016) yang menunjukkan bahwa kinerja inovasi rantai pasokan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. UMKM yang memiliki kinerja inovasi rantai pasokan yang baik bermula dari aktivitas rantai pasokan yang inovatif sehingga UMKM mempunyai keunggulan dalam bersaing dalam hal pemikiran-pemikiran baru, gagasan baru, mampu meningkatkan pelayanan terkait aktivitas rantai pasokan, dan hal ini dapat memberikan kepuasan atas hasil rantai pasokan yang diperoleh oleh UMKM (Goffnett & Goswami, 2016). Lebih lanjut, Goffnett & Goswami (2016) mengungkapkan bahwa kinerja inovasi rantai pasokan

yang tinggi menggambarkan aktivitas keluaran inovasi organisasi yang baik dan ini dapat meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan organisasi.

### 4. Kinerja Inovasi Rantai Pasokan Memediasi pada Pengaruh Positif Kepemimpinan Transformasional Rantai Pasokan terhadap Kepuasan Atas Hasil Rantai Pasokan

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa kinerja inovasi rantai pasokan berhasil memediasi pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Adanya dukungan sebagian (parsial) pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan yang dimediasi oleh kinerja inovasi rantai pasokan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan yang menjadi variabel independen tidak serta merta langsung berpengaruh pada kepuasan atas hasil rantai pasokan yang menjadi variabel dependen tetapi dapat melalui variabel kinerja inovasi rantai pasokan yang bisa menjadi variabel pemediasi. Dalam penelitian ini, kinerja inovasi rantai pasokan hanya memediasi secara parsial pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan dan ini menunjukkan akan adanya faktor lain yang bisa turut memediasi pengaruh hubungan tersebut, namun tidak menutup kemungkinan jika proses kepemimpinan transformasional rantai pasokan telah diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja inovasi rantai pasokan dalam organisasi dan secara bersama-sama akan meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan organisasi.

Adanya dukungan sebagian pada pengujian pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan yang dimediasi oleh kinerja inovasi rantai pasokan sejalan dengan teori kapabilitas dinamis yang dikemukakan oleh Teece (2012). Aktivitas pemimpin dalam mendorong inovasi rantai pasokan merupakan salah satu kapabilitas dinamis organisasi dan bagian dari inovasi organisasi yang sangat penting karena berhubungan dengan optimalisasi sumber daya yang bernilai untuk mencapai keunggulan kompetitif (Teece, 2012), dapat membantu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang semakin cepat, dapat meningkatkan kinerja inovasi rantai pasokan (Goffnett & Goswami, 2016). Konsep pemimpin dalam kepemimpinan transformasional rantai pasokan merupakan pemimpin yang peka terhadap perubahan lingkungan organisasi akan berperan dalam mendorong kinerja inovasi rantai pasokan yang merupakan salah satu kapabilitas dinami organisasi yang pada akhirnya dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan organisasi (Goffnett & Goswami (2016)

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: adanya dukungan pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan organisasi. Penelitian ini membuktikan bahwa jika konsep yang ada dalam kepemimpinan transformasional rantai pasokan dilakukan dengan baik pada UMKM sektor perdagangan maka hal ini akan meningkatkan kepuasan atas hasil rantai

pasokan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional rantai pasokan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja inovasi rantai pasokan, kinerja inovasi rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan, dan juga adanya dukungan sebagian dalam pengujian pengaruh variabel pemediasi kinerja inovasi rantai pasokan pada pengaruh positif kepemimpinan transformasional rantai pasokan terhadap kepuasan atas hasil rantai pasokan. Melalui proses yang ada dalam konsep kepemimpinan transformasional rantai pasokan, pemimpin UMKM mampu mendorong keterlibatan anggota organisasi untuk bersama-sama aktif dalam mendorong kinerja inovasi rantai pasokan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan organisasi.

##### **Saran**

Berikut penulis sajikan saran-saran bagi penelitian selanjutnya terkait keterbatasan yang ada dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan akan lebih baik jika pada penelitian selanjutnya menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga bisa digeneralisasi. Pada penelitian ini tidak semua sampel dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, karena menggunakan teknik *non random sampling*. Konsekuensinya, generalisasi hasil penelitian harus dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan teknik *random sampling* sehingga tingkat generalisasi hasil penelitian menjadi lebih tinggi.
2. Penelitian berikutnya dapat menggunakan atau menambah variabel selain yang digunakan dalam

penelitian ini. Peneliti berikutnya bisa mempertimbangkan untuk menggunakan variabel moderasi yaitu kapabilitas inovasi rantai pasokan (Goffnett & Goswami, 2016) agar menghasilkan penelitian yang lebih beragam.

3. Para pemimpin UMKM pada sektor perdagangan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan dapat menerapkan kepemimpinan transformasional rantai pasokan dalam menjalankan siklus rantai pasokan usahanya karena hal tersebut terbukti mampu mendorong kinerja inovasi rantai pasokan dan pada akhirnya juga dapat meningkatkan kepuasan atas hasil rantai pasokan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambrosini, V., & Bowman, C. (2009). What Are Dynamic Capabilities and Are They A Useful Construct in Strategic Management?. *International Journal of Management Reviews*, 11(1), 29-49.
- Ansari, A., & Modarress, B. (2010). Challenges of Outsourcing Logistics to Third-Party Providers. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 7(2), 198-218.
- Azadegan, A., & Dooley, K. J. (2010). Supplier Innovativeness, Organizational Learning Styles and Manufacturer Performance: An Empirical Assessment. *Journal of Operations Management*, 28(6), 488-505.
- Bag, S., Telukdarie, A., Pretorius, J. H. C., & Gupta, S. (2018). Industry 4.0 and Supply Chain Sustainability: Framework and Future Research Directions. *Benchmarking: An International Journal*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, Better, Best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership and Organizational Culture. *The International Journal of Public Administration*, 17(3-4), 541-554.
- Bhattacharjee, D., & Mohanty, R. P. (2012). Towards Development of Composite Supply Chain Collaboration Model. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 12(2), 123-147.
- Bolden, R., Hawkins, B., Gosling, J., & Taylor, S. (2011). *Exploring Leadership: Individual, Organizational, and Societal Perspectives*. OUP Oxford.
- Brettel, M., & Cleven, N. J. (2011). Innovation Culture, Collaboration with External Partners and NPD Performance. *Creativity and Innovation Management*, 20(4), 253-272.
- Busse, C., & Wallenburg, C. M. (2011). Innovation Management of Logistics Service Providers: Foundations, Review, and Research Agenda. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- Byrne, P. M. (2004). Closing The Gap Between Strategy and Results. *Logistics Management*, 43(3), 27-28.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.

- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement In Environmental Behaviors Among Supply Chain Management Employees: An Organizational Support Theoretical Perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33-51.
- Cheng, J. H., Chen, M. C., & Huang, C. M. (2014). Assessing Inter-Organizational Innovation Performance through Relational Governance and Dynamic Capabilities in Supply Chains. *Supply Chain Management: An International Journal*.
- Cooper, R. D., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods*. McGraw-Hill Education.
- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation: A Systematic Review of The Literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154-1191.
- Day, D. V., & Lord, R. G. (1988). Executive Leadership and Organizational Performance: Suggestions for A New Theory and Methodology. *Journal of Management*, 14(3), 453-464.
- Defee, C. C., Williams, B., Randall, W. S., & Thomas, R. (2010). An Inventory of Theory In Logistics and SCM Research. *The International Journal of Logistics Management*.
- Dobni, C. B. (2008). Measuring Innovation Culture in Organizations: The Development of A Generalized Innovation Culture Construct using Exploratory Factor Analysis. *European Journal of Innovation Management*.
- Do Cho, S., & Chang, D. R. (2008). Salesperson's Innovation Resistance and Job Satisfaction In Intra-Organizational Diffusion of Sales Force Automation Technologies: The Case of South Korea. *Industrial Marketing Management*, 37(7), 841-847.
- Fawcett, A. M., & Fawcett, S. E. (2013). Awareness Is Not Enough: Commitment and Performance Implications of Supply Chain Integration. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- García-Morales, V. J., Lloréns-Montes, F. J., & Verdú-Jover, A. J. (2008). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance through Knowledge and Innovation. *British Journal of Management*, 19(4), 299-319.
- Geyskens, I., Steenkamp, J. B. E., & Kumar, N. (1999). A Meta-Analysis of Satisfaction in Marketing Channel Relationships. *Journal of Marketing Research*, 36(2), 223-238.
- Gilmore, P. L., Hu, X., Wei, F., Tetrick, L. E., & Zaccaro, S. J. (2013). Positive Affectivity Neutralizes Transformational Leadership's Influence on Creative Performance and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1061-1075.
- Goffnett, S. P., & Goswami, A. (2016). Supply Chain Transformational Leadership, Supply Chain Innovation Performance, and Satisfaction with Relationships and Results: Moderating Role of Supply Chain Innovativeness. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 24(3), 356-382.
- Golgeci, I., & Ponomarov, S. Y. (2013). Does Firm Innovativeness Enable Effective Responses to Supply Chain Disruptions? An Empirical Study. *Supply Chain Management: An International Journal*.
- Gosling, J., Jia, F., Gong, Y., & Brown, S. (2016). The Role of Supply Chain Leadership In The Learning of Sustainable Practice: Toward An

- Integrated Framework. *Journal of Cleaner Production*, 137, 1458-1469.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Gupta, M., & Narain, R. (2012). A Survey on Adoption of E-Procurement in Indian Organisations. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 5(1), 76-109.
- Gyekye, S. A., & Salminen, S. (2006). Making Sense of Industrial Accidents: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Social Sciences*, 2(4), 127-134.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Person Practice Hall.
- Henard, D. H., & Dacin, P. A. (2010). Reputation for Product Innovation: Its Impact on Consumers. *Journal of Product Innovation Management*, 27(3), 321-335.
- House, R. J. (1996). Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: It's Antecedents and Impact On Business Performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
- Huo, B. (2012). The Impact of Supply Chain Integration on Company Performance: An Organizational Capability Perspective. *Supply Chain Management: An International Journal*.
- Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination. *Journal of Marketing*, 62(3), 42-54.
- Inemek, A., & Matthyssens, P. (2013). The Impact of Buyer-Supplier Relationships On Supplier Innovativeness: An Empirical Study In Cross-Border Supply Networks. *Industrial Marketing Management*, 42(4), 580-594.
- Jung, D. I., & Avolio, B. J. (2000). Opening The Black Box: An Experimental Investigation of The Mediating Effects of Trust and Value Congruence On Transformational And Transactional Leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 949-964.
- Johnson, P. A., Bookman, A., Bailyn, L., Harrington, M., & Orton, P. (2011). Innovation in Ambulatory Care: A Collaborative Approach to Redesigning The Health Care Workplace. *Academic Medicine*, 86(2), 211-216.
- Joshi, S., & Sharma, M. (2018). Blending Green With Lean-Incorporating Best-Of-The-Breed Practices To Formulate An Optimum Global Supply Chain Management Framework: Issues And Concerns. In *Operations and Service Management: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 230-249). IGI Global
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Leuschner, R., Rogers, D. S., & Charvet, F. F. (2013). A Meta-Analysis of

- Supply Chain Integration and Firm Performance. *Journal of Supply Chain Management*, 49(2), 34-57.
- Matopoulos, A., & Michailidou, L. (2013). Implementing Collaborative Practices in The Healthcare Supply Chain: Insights into Hospital-Vendor Operations. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 15(2-3), 288-303.
- McCleskey, J. A. (2014). Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 117.
- Mokhber, M., bin Wan Ismail, W. K., & Vakilbashi, A. (2015). Effect of Transformational Leadership and It's Components On Organizational Innovation. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(2), 221-241.
- Mumford, M. D., & Licuanan, B. (2004). Leading for Innovation: Conclusions, Issues, and Directions. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 163-171.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches*. 7th ed. Pearson Education.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Nyaga, G. N., Whipple, J. M., & Lynch, D. F. (2010). Examining Supply Chain Relationships: Do Buyer and Supplier Perspectives On Collaborative Relationships Differ?. *Journal of Operations Management*, 28(2), 101-114.
- Overstreet, R. E., Hanna, J. B., Byrd, T. A., Cegielski, C. G., & Hazen, B. T. (2013). Leadership Style and Organizational Innovativeness Drive Motor Carriers toward Sustained Performance. *The International Journal of Logistics Management*.
- Parthasarthy, R., & Hammond, J. (2002). Product Innovation Input and Outcome: Moderating Effects of The Innovation Process. *Journal of Engineering and Technology Management*, 19(1), 75-91.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Pot, F. (2011). Workplace Innovation for Better Jobs and Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Richey, R. G., Chen, H., Upreti, R., Fawcett, S. E., & Adams, F. G. (2009). The Moderating Role Of Barriers On The Relationship Between Drivers To Supply Chain Integration And Firm Performance. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- Schiele, H., Veldman, J., & Hüttinger, L. (2012). Being a preferred customer of leading suppliers and its impact on supplier contribution to innovation. In *Supply Chain Innovation for Competing in Highly Dynamic Markets: Challenges and Solutions* (pp. 269-289). IGI Global.
- Schneider, B., Hanges, P. J., Smith, D. B., & Salvaggio, A. N. (2003). Which Comes First: Employee Attitudes or Organizational Financial and Market Performance?. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 836.
- Shahabuddin, S. (2011). Supply Chain Management and It's Effect on Company's Performance. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 8(1), 101-117.
- Teece, D. J. (2012). Dynamic Capabilities: Routines Versus Entrepreneurial

- Action. *Journal of Management Studies*, 49(8), 1395-1401.
- Vanpoucke, E., Vereecke, A., & Muylle, S. (2017). Leveraging The Impact of Supply Chain Integration through Information Technology. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Wagner, S. M. (2008). Innovation Management in The German Transportation Industry. *Journal of Business Logistics*, 29(2), 215-231.
- Waldman, D. A., Ramirez, G. G., House, R. J., & Puranam, P. (2001). Does Leadership Matter? CEO Leadership Attributes and Profitability Under Conditions of Perceived Environmental Uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(1), 134-143.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51.
- Werts, C. E., Linn, R. L., & Jöreskog, K. G. (1974). Intraclass Reliability Estimates: Testing Structural Assumptions. *Psychological Measurement*, 34(1), 25-33.
- Yukl, G. A., & Becker, W. S. (2006). Effective Empowerment In Organizations. *Organization Management Journal*, 3(3), 210-231.