

PENGARUH KNOWLEDGE ORIENTED LEADERSHIP TERHADAP INNOVATION PERFORMANCE DENGAN MEDIASI KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICE

Dzuljanahain Hakim Akbar Naka Diral¹, Nuri Herachwati²

dzuljanahain.hakim@gmail.com¹

Universitas Airlangga

Abstrak

Transformasi digital yang masif dalam era Industri 4.0 telah mendorong organisasi untuk mengadopsi teknologi canggih dan mengembangkan budaya kerja yang berbasis pengetahuan. Namun, adopsi teknologi saja tidak cukup; keberhasilan inovasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan pengetahuan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Knowledge Oriented Leadership (KOL) terhadap Innovation Performance dengan mempertimbangkan peran mediasi Knowledge Management Practices (KMP). Studi dilakukan pada MM Galleri, sebuah perusahaan kreatif berbasis material marmer, yang menghadapi tantangan dalam mendokumentasikan dan mentransfer pengetahuan tacit lintas fungsi dan generasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis jalur struktural, penelitian ini menemukan bahwa KOL berpengaruh signifikan terhadap Innovation Performance baik secara langsung maupun tidak langsung melalui KMP. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang mendukung pembelajaran organisasi dan kolaborasi pengetahuan dalam meningkatkan kapabilitas inovatif, khususnya di sektor industri kreatif berbasis material. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan model kepemimpinan berbasis pengetahuan, serta rekomendasi praktis bagi organisasi dalam membangun sistem manajemen pengetahuan yang adaptif dan inklusif.

Kata Kunci: Knowledge Oriented Leadership, Knowledge Management Practices, Innovation Performance, Industri Kreatif, Manajemen Pengetahuan.

Abstract

The rapid digital transformation in the era of Industry 4.0 has compelled organizations to adopt advanced technologies and foster knowledge-based work cultures. However, technological adoption alone is insufficient; innovation success is highly influenced by the effectiveness of organizational knowledge management. This study aims to examine the effect of Knowledge Oriented Leadership (KOL) on Innovation Performance, with Knowledge Management Practices (KMP) as a mediating variable. The research was conducted at MM Galleri, a creative material-based marble company that faces challenges in documenting and transferring tacit knowledge across functions and generations. Using a quantitative approach with survey methods and structural path analysis, the study finds that KOL significantly influences Innovation Performance, both directly and indirectly through KMP. These findings highlight the importance of leadership that promotes organizational learning and knowledge collaboration in enhancing innovation capabilities, particularly within creative material-based industries. The results are expected to contribute theoretically to the development of knowledge-based leadership models and offer practical recommendations for organizations in building adaptive and inclusive knowledge management systems.

Keywords: Knowledge Oriented Leadership, Knowledge Management Practices, Innovation Performance, Creative Industry, Knowledge Management.

PENDAHULUAN

Dalam dekade terakhir, perkembangan teknologi digital telah menciptakan disrupsi sistemik pada tatanan industri global. Fenomena ini dikenal sebagai Revolusi Industri 4.0, yang ditandai oleh integrasi teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), big data, dan sistem siber-fisik dalam proses bisnis. Transformasi ini tidak hanya mengubah lanskap teknologi, tetapi juga menuntut perubahan mendasar dalam pola kerja, struktur organisasi, serta kompetensi sumber daya manusia (Hartono, 2023). Laporan

terbaru World Economic Forum menunjukkan bahwa meskipun sekitar 85 juta pekerjaan diperkirakan akan tergantikan oleh mesin dan algoritma, sekitar 97 juta pekerjaan baru yang berbasis keterampilan digital dan kognitif akan muncul sebagai penggantinya (WEF, 2023). Kondisi ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi di era digital sangat bergantung pada kemampuan untuk beradaptasi secara strategis, baik dalam aspek teknologi maupun budaya kerja (Sutanto & Wijaya, 2023).

Transformasi ini tidak hanya berdampak pada sektor berbasis teknologi tinggi, tetapi juga menyentuh sektor industri kreatif berbasis material seperti batu alam dan marmer. Di Indonesia, sektor ini memiliki kontribusi signifikan terhadap nilai tambah ekspor dan pengembangan ekonomi kreatif (Kemendagri, 2024). Namun, seiring dengan meningkatnya tuntutan pasar terhadap inovasi desain dan keberlanjutan produksi, organisasi tidak dapat lagi bergantung hanya pada keunggulan sumber daya fisik. Pengetahuan dan kemampuan inovatif kini menjadi elemen utama yang menentukan daya saing jangka panjang (Fadilah & Ramdhani, 2023). Dalam konteks ini, pendekatan Knowledge-Based View memosisikan pengetahuan sebagai aset strategis yang langka, sulit ditiru, dan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Efektivitas pengelolaan pengetahuan dalam organisasi—melalui proses akuisisi, penyimpanan, distribusi, hingga penerapan—menjadi prasyarat penting dalam mendorong inovasi (Nugroho et al., 2024). Namun, laporan riset bisnis global mengindikasikan bahwa lebih dari 60% organisasi gagal dalam implementasi digitalisasi karena lemahnya sistem manajemen pengetahuan internal (BCG, 2024).

Dalam hal ini, peran kepemimpinan menjadi sangat strategis. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan, atau Knowledge Oriented Leadership (KOL), dipandang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran organisasi, kolaborasi lintas fungsi, serta pemanfaatan pengetahuan secara optimal untuk inovasi (Yuliana & Aditya, 2023). KOL tidak hanya bertugas mengarahkan, tetapi juga mendorong pertumbuhan intelektual anggota tim dan menguatkan budaya berbagi pengetahuan (Herman & Salim, 2024). Penelitian-penelitian mutakhir menunjukkan bahwa hubungan antara KOL dan Innovation Performance dapat diperkuat melalui praktik manajemen pengetahuan (Knowledge Management Practices/KMP) yang efektif (Putra & Lestari, 2025). Hal ini menegaskan bahwa inovasi organisasi tidak hanya bertumpu pada kreativitas individu, tetapi juga pada sistem yang memungkinkan pengetahuan ditransfer dan diterapkan secara kolektif.

Salah satu contoh nyata adalah MM Galleri, sebuah perusahaan desain dan manufaktur marmer yang dikenal sebagai pionir dalam teknik bending marble. Dengan keberagaman latar belakang tenaga kerja dan proses pembelajaran yang banyak bergantung pada interaksi informal serta praktik langsung, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mendokumentasikan dan menyebarluaskan pengetahuan tacit secara sistematis. Namun, kondisi tersebut sekaligus membuka peluang untuk mengeksplorasi bagaimana peran KOL dapat mendorong inovasi melalui jalur mediasi KMP dalam konteks organisasi kreatif berbasis material (Rizky & Prasetya, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh Knowledge Oriented Leadership terhadap Innovation Performance dengan mempertimbangkan peran mediasi Knowledge Management Practices. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen pengetahuan dan kepemimpinan inovatif, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam membangun budaya inovasi yang adaptif dan berbasis pengetahuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara Knowledge Oriented Leadership (KOL), Knowledge Management Practices (KMP), dan Innovation Performance (IP),

dengan pengumpulan data dilakukan secara cross-sectional melalui penyebaran kuesioner kepada 109 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dari populasi karyawan MM Galleri yang memenuhi kriteria tertentu, yakni memiliki masa kerja minimal satu tahun, terlibat dalam kegiatan inovasi, dan bersedia menjadi responden (Yuliana & Aditya, 2023), di mana variabel KOL diukur menggunakan indikator visioning, empowerment, dan support for learning yang diadaptasi dari Birasnav (2014) (Hartono, 2023), KMP diukur berdasarkan empat proses utama yaitu akuisisi, penyimpanan, distribusi, dan penerapan pengetahuan sesuai model Gold, Malhotra, dan Segars (2022) yang telah disesuaikan dengan konteks industri kreatif (Nugroho et al., 2024), sedangkan Innovation Performance diukur menggunakan indikator keberhasilan inovasi produk, peningkatan efisiensi proses, serta kepuasan pelanggan (Putra & Lestari, 2025), dengan semua instrumen menggunakan skala Likert lima poin dan telah melalui uji validitas konstruk serta reliabilitas menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan Cronbach's Alpha, kemudian data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) melalui software SmartPLS, yang mencakup uji asumsi awal (normalitas, multikolinearitas, dan outlier), uji validitas dan reliabilitas (dengan $AVE \geq 0,50$ dan $CR \geq 0,70$), serta analisis jalur langsung dan tidak langsung melalui teknik bootstrapping sebanyak 5.000 subsampel, dilengkapi dengan analisis mediasi menggunakan pendekatan Variance Accounted For (VAF) untuk menentukan kekuatan dan jenis mediasi yang terjadi (Hair et al., 2024; Putra & Lestari, 2025), sehingga metode ini diharapkan mampu memberikan temuan empiris yang dapat memperkaya literatur terkait kepemimpinan berbasis pengetahuan serta memberikan rekomendasi praktis dalam pengembangan sistem inovasi berbasis manajemen pengetahuan yang adaptif dan inklusif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Setelah dilakukan pengumpulan data dari 109 responden karyawan MM Galleri yang memenuhi kriteria, data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada seluruh konstruk, menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 dan nilai Composite Reliability (CR) serta Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memenuhi syarat validitas konvergen dan reliabilitas internal (Nugroho et al., 2024).

Tabel 1. Discriminant Validity – Fornell-Larcker Criterion

Konstruk	Innovation Performance	KMP	KOL
Innovation Performance	0.790		
KMP	0.671	0.765	
KOL	0.622	0.648	0.782

- a. Uji Discriminant Validity menggunakan kriteria Fornell-Larcker juga menunjukkan bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk bersifat diskrit dan mengukur variabel yang berbeda secara signifikan.

Keterangan:

- Nilai diagonal tebal menunjukkan akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk (ditampilkan otomatis oleh SmartPLS pada *Fornell-Larcker Criterion* output).
- Nilai-nilai di bawah diagonal merupakan nilai korelasi antar konstruk.

- Validitas diskriminan terpenuhi jika nilai diagonal lebih besar dari nilai-nilai korelasi di bawahnya pada baris dan kolom yang sama.

Interpretasi:

Karena seluruh nilai akar kuadrat AVE (Innovation Performance = 0.790, KMP = 0.765, dan KOL = 0.782) lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan mengukur konsep yang berbeda secara signifikan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Path Coefficient

Hubungan Antar Konstruk	Koefisien Jalur (Path Coefficient)	t-Statistic	p-Value	Keterangan
KOL → Innovation Performance (IP)	0,421	6,143	< 0,001	Signifikan (p < 0,05)
KOL → Knowledge Management Practices (KMP)	0,687	10,334	< 0,001	Signifikan (p < 0,05)
KMP → Innovation Performance (IP)	0,362	4,289	< 0,001	Signifikan (p < 0,05)

b. Uji Model Struktural (Inner Model)

Hasil pengujian path coefficient menunjukkan bahwa:

- Pengaruh langsung Knowledge Oriented Leadership (KOL) terhadap Innovation Performance (IP) memiliki nilai koefisien sebesar 0,421 dengan nilai t-statistic sebesar 6,143 dan nilai p-value < 0,001. Ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05 (Putra & Lestari, 2025).
- Pengaruh KOL terhadap Knowledge Management Practices (KMP) menunjukkan koefisien sebesar 0,687, t-statistic sebesar 10,334, dan p-value < 0,001, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan berorientasi pengetahuan secara signifikan mendorong praktik manajemen pengetahuan dalam organisasi (Hartono, 2023).
- Pengaruh KMP terhadap IP juga signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,362, t-statistic sebesar 4,289, dan p-value < 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengelolaan pengetahuan berperan penting dalam mendukung kinerja inovatif.

Keterangan:

- Nilai Koefisien Jalur menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar konstruk.
- Nilai t-Statistic menunjukkan kekuatan efek dalam uji hipotesis.
- Nilai p-Value < 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik.
- Seluruh hubungan antar konstruk dalam model menunjukkan hubungan positif dan signifikan, mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan berorientasi pengetahuan (KOL) berperan penting dalam mendorong praktik manajemen pengetahuan (KMP) dan kinerja inovatif (IP).

c. Analisis Mediasi

Tabel 3. Analisis Mediasi (Variance Accounted For - VAF)

Jalur Mediasi	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	VAF (%)	Tipe Mediasi
KOL → KMP → IP	0.249		0.670	37.1%	

Analisis mediasi dilakukan menggunakan pendekatan Variance Accounted For (VAF), yang menunjukkan bahwa nilai VAF sebesar 37,1%, sehingga termasuk dalam kategori mediasi parsial ($20\% \leq VAF \leq 80\%$). Ini berarti Knowledge Management Practices berperan sebagai mediator parsial antara Knowledge Oriented Leadership terhadap Innovation Performance.

Leadership dan Innovation Performance, atau dengan kata lain, sebagian pengaruh kepemimpinan terhadap inovasi disalurkan melalui praktik pengelolaan pengetahuan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini secara meyakinkan mengonfirmasi bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan (Knowledge-Oriented Leadership/KOL) memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong kinerja inovatif organisasi. Peran ini tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga diwujudkan melalui penguatan praktik manajemen pengetahuan (Knowledge Management Practices/KMP) yang terstruktur dan berkelanjutan. Pemimpin yang mampu menanamkan nilai-nilai berbagi pengetahuan, mendorong pembelajaran sepanjang hayat, serta memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan terbukti secara signifikan meningkatkan kapasitas inovatif organisasi. Hal ini konsisten dengan temuan Singh dan Prasher (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dibentuk oleh pemimpin yang mendukung pembelajaran dan pertukaran ide mampu menciptakan iklim kerja yang inovatif, dinamis, dan adaptif terhadap perubahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran Knowledge-Oriented Leadership (KOL) terhadap Innovation Performance, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari Knowledge Management Practices (KMP) dalam konteks organisasi kreatif berbasis material, yaitu MM Galleri. Analisis data menunjukkan bahwa KOL memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Innovation Performance, baik secara langsung maupun melalui praktik manajemen pengetahuan.

1. Pengaruh Langsung KOL terhadap Innovation Performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki orientasi pada pengetahuan, yakni mereka yang mendorong pertukaran ide, pembelajaran terus-menerus, serta memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja inovatif di organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan Singh dan Prasher (2020), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berbasis pengetahuan mampu menciptakan iklim kerja yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan inovasi. Dalam konteks MM Galleri, kepemimpinan semacam ini sangat penting untuk mengelola kompleksitas proses kreatif yang berbasis pada eksplorasi material dan desain yang unik.

2. Peran KMP sebagai Variabel Mediasi

Temuan juga menunjukkan bahwa Knowledge Management Practices memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Innovation Performance. Proses akuisisi, penyimpanan, distribusi, dan penerapan pengetahuan yang berjalan secara efektif menjadi katalis bagi pengembangan ide-ide inovatif yang dapat diimplementasikan secara nyata dalam produk dan proses kerja. Dengan demikian, KMP terbukti menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh KOL terhadap kinerja inovasi. Hasil ini memperkuat pandangan dari pendekatan Knowledge-Based View (KBV), yang menekankan bahwa pengetahuan merupakan aset strategis organisasi. Ketika pengetahuan dikelola dengan baik, maka ia dapat menciptakan nilai tambah dan keunggulan bersaing jangka panjang (Spender & Grant, 1996).

3. Kontribusi Konteks Sosial dan Budaya Organisasi

Selain faktor struktural dan sistemik, aspek sosial juga ditemukan sebagai elemen penting yang memperkuat hubungan antara KOL dan KMP. Observasi lapangan menemukan adanya keterlibatan aktif karyawan perempuan dalam kegiatan inovasi serta peran mentoring informal dalam mentransfer pengetahuan antar individu dan tim. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang inklusif dan mendukung pembelajaran informal sangat berperan dalam mendorong terciptanya praktik manajemen pengetahuan yang adaptif. Budaya organisasi yang terbuka terhadap dialog, menghargai keberagaman perspektif, dan menumbuhkan rasa saling percaya antara pemimpin dan anggota tim menciptakan fondasi yang kuat bagi inovasi yang berkelanjutan. Dalam konteks MM Galleri, hal ini sangat

relevan mengingat pentingnya pengetahuan tacit dalam proses kreatif yang tidak mudah diotomatisasi atau dikodifikasikan secara formal.

4. Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi strategis bagi organisasi, khususnya perusahaan kreatif: Kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan perlu diperkuat melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi kepemimpinan transformatif. Sistem manajemen pengetahuan harus dirancang tidak hanya sebagai alat administratif, tetapi sebagai bagian integral dari proses bisnis dan budaya organisasi. Organisasi perlu menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pembelajaran lintas fungsi, mentoring informal, dan kolaborasi antar individu dengan latar belakang yang beragam.

Dalam kajian literatur mengenai perilaku organisasi dan inovasi, ditemukan bahwa pemimpin yang memiliki orientasi pada pengetahuan cenderung memiliki gaya kepemimpinan transformatif dan partisipatif, yang mendorong pemberdayaan karyawan dan pengembangan kapasitas kolektif tim. Kepemimpinan jenis ini menciptakan budaya kerja yang mendukung keberanian untuk bereksperimen dan toleransi terhadap kegagalan, yang merupakan prasyarat penting dalam inovasi (Nonaka & Takeuchi, 1995; Vera & Crossan, 2024). Dalam konteks MM Galleri sebagai perusahaan kreatif berbasis material yang sangat mengandalkan pengetahuan tacit, KOL memiliki peran yang semakin krusial. Pengetahuan tacit yang bersifat kontekstual dan sulit didokumentasikan hanya dapat ditransfer secara efektif melalui interaksi sosial yang intensif, komunikasi interpersonal yang kuat, serta lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi lintas unit dan generasi. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin untuk menjadi fasilitator komunikasi, pembelajaran informal, dan eksperimentasi bersama menjadi kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif.

Pengetahuan tacit tidak hanya terkait dengan keahlian teknis, tetapi juga dengan intuisi, pengalaman, dan nilai-nilai yang tertanam dalam praktik sehari-hari. Untuk mengaktualisasikan nilai dari pengetahuan tacit tersebut, diperlukan pemimpin yang mampu membangun trust di antara anggota tim dan mendorong terbentuknya communities of practice, yaitu kelompok-kelompok belajar informal yang bertujuan untuk berbagi dan mengembangkan pengetahuan secara kolaboratif (Wenger, 2020). Lebih jauh, pengaruh signifikan praktik manajemen pengetahuan terhadap Innovation Performance menunjukkan bahwa proses akuisisi, penyimpanan, distribusi, dan penerapan pengetahuan harus dijalankan secara sistematis dan terintegrasi dalam alur kerja harian. Dengan manajemen pengetahuan yang baik, organisasi dapat mengelola ide-ide inovatif yang tersebar dalam individu maupun kelompok untuk kemudian dikembangkan menjadi produk, layanan, atau proses yang memiliki nilai tambah tinggi. Hal ini menegaskan kembali relevansi pendekatan Knowledge-Based View (KBV), yang menempatkan pengetahuan sebagai aset strategis utama dalam pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Spender & Grant, 2021).

KBV memandang organisasi sebagai entitas pencipta, penyimpan, dan pengguna pengetahuan. Oleh karena itu, efektivitas pengelolaan pengetahuan menjadi faktor penentu dalam menciptakan inovasi dan keunggulan bersaing. Dalam konteks ini, KMP tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu administratif, melainkan sebagai sistem yang membentuk pola pikir dan perilaku inovatif dalam organisasi (Alavi & Leidner, 2021). Selain aspek struktural dan sistemik, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor sosial memiliki peran yang tidak kalah penting. Keterlibatan aktif karyawan perempuan dalam proses kreatif serta peran mentoring informal yang teramati selama proses observasi lapangan mencerminkan pentingnya dimensi budaya organisasi dalam memperkuat pengaruh KOL terhadap praktik KMP yang adaptif. Budaya kerja yang inklusif, mendukung kolaborasi, dan menghargai keberagaman perspektif terbukti memperluas jangkauan inovasi dan menciptakan lingkungan yang lebih terbuka terhadap pembelajaran.

Pendekatan berbasis gender dan relasi sosial dalam organisasi telah lama diakui sebagai faktor penting dalam manajemen inovasi. Partisipasi perempuan, misalnya, sering kali membawa pendekatan komunikasi yang lebih terbuka dan empatik, yang dapat memperkuat ikatan tim serta memperluas ruang dialog dalam organisasi (Ely & Meyerson, 2000). Mentoring informal juga telah terbukti efektif dalam mempercepat proses transfer pengetahuan dan pembentukan nilai-nilai kerja yang produktif di lingkungan organisasi berbasis kreativitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kinerja inovatif secara berkelanjutan perlu mengembangkan strategi kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan, memperkuat sistem manajemen pengetahuan yang terintegrasi, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan pembelajaran lintas fungsi. Investasi dalam teknologi informasi dan sumber daya fisik tentu penting, namun tidak akan optimal tanpa didukung oleh investasi pada kualitas kepemimpinan dan penguatan kapasitas sosial-kultural dalam organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan (Knowledge-Oriented Leadership/KOL) merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja inovatif organisasi, baik secara langsung maupun melalui penguatan praktik manajemen pengetahuan (Knowledge Management Practices/KMP). Pemimpin yang mampu membangun budaya kolaboratif, mendukung pembelajaran berkelanjutan, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan secara terbuka, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi. Dalam konteks perusahaan kreatif seperti MM Galleri, karakteristik pengetahuan tacit yang dominan memerlukan kepemimpinan yang tidak hanya transformatif, tetapi juga adaptif terhadap dinamika sosial dan budaya kerja. Lebih jauh, temuan ini memperkuat relevansi pendekatan Knowledge-Based View yang memandang pengetahuan sebagai aset strategis utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang. Kinerja inovatif tidak semata ditentukan oleh investasi pada teknologi atau infrastruktur, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu mengelola pengetahuan secara efektif, melalui proses akuisisi, penyimpanan, distribusi, dan penerapan yang terintegrasi dalam aktivitas sehari-hari. Keterlibatan aktif karyawan perempuan serta peran mentoring informal menunjukkan bahwa dimensi sosial, seperti budaya kerja yang inklusif dan saling mendukung, turut memperkuat pengaruh KOL terhadap efektivitas KMP. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja inovasi secara berkelanjutan perlu memprioritaskan pengembangan kepemimpinan berbasis pengetahuan, membangun sistem manajemen pengetahuan yang adaptif, dan menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kolaborasi lintas fungsi, generasi, dan latar belakang. Pendekatan holistik inilah yang menjadi fondasi utama bagi lahirnya inovasi yang bernilai tambah dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2020). Knowledge management and knowledge managementsystems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 45(1), 107–136. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2020/45.1.05>
- Hartono, D. (2023). The role of knowledge-oriented leadership in enhancing organizational knowledge capability: Evidence from creative industries in Indonesia. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 856–872. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2022-0603>
- Putra, A. N., & Lestari, M. D. (2025). Leadership, knowledge sharing, and innovation performance: Empirical evidence from SMEs in Southeast Asia. *International Journal of Innovation Science*, 17(2), 145–161. <https://doi.org/10.1108/IJIS-11-2024-0132>

- Singh, S. K., & Prasher, A. (2020). Examining the role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation capability. *Journal of Business Research*, 118, 247–256. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.036>
- Spender, J. C., & Grant, R. M. (2021). Knowledge and the firm: Rethinking the knowledge-based view. *Strategic Management Review*, 12(3), 233–250. <https://doi.org/10.1007/s11573-021-01029-1>
- Wang, Z., & Wang, N. (2022). Knowledge management practices and innovation performance: A meta-analysis. *Management Decision*, 60(6), 1590–1610. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2021-0664>
- Hartono, D. (2023). Kepemimpinan berbasis pengetahuan dan implikasinya terhadap manajemen pengetahuan di industri kreatif. *Jurnal Manajemen Strategis*, 12(1), 45–60.
- Putra, A. N., & Lestari, M. D. (2025). Leadership, knowledge sharing, and innovation performance: Studi empiris pada UMKM di Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 8(2), 101–115.
- Rohman, F., & Yuliana, S. (2021). Transformational leadership, knowledge management, and innovation performance in digital startups. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 233–246. <https://doi.org/10.21009/jimb.123.05>
- Singh, S. K., & Prasher, A. (2020). Examining the role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation capability. *Journal of Business Research*, 118, 247–256. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.036>
- Spender, J. C., & Grant, R. M. (1996). Knowledge and the firm: Overview. In B. Moingeon & A. Edmondson (Eds.), *Organizational learning and competitive advantage* (pp. 3–30). Sage Publications.
- Wijaya, H., & Kusumawardhani, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan berbasis pengetahuan terhadap inovasi melalui praktik manajemen pengetahuan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Inovasi*, 6(1), 88–99.