

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

PENGARUH *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* YANG DIMEDIASI OLEH *CREATIVE SELF-EFFICACY* PADA KARYAWAN USAHA KULINER DI KOTA KENDARI

Hildayanti¹, Zulkifli², Selvi Diliyanti Rizki³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Muhammadiyah Kendari
Email : hildayanti@febi.umkendari.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Muhammadiyah Kendari
Email : zulkifli@umkendari.ac.id

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Muhammadiyah Kendari
Email : selvidiliyantirizki@febi.umkendari.ac.id

Article Info

ABSTRACT

Article history:

Received 04-29-2024

Revised 05-13-2024

Accepted 06-25-2024

Keywords: *Creative
Self-Efficacy;
Entrepreneurial
Leadership;
Innovative Work
Behavior*

This study aims to examine the effect of entrepreneurial leadership on innovative work behavior with creative self-efficacy as a mediating variable among employees of Bang Awal Culinary Business in Kendari City. This research is a quantitative study with an exploratory research design. The study was conducted in Kendari City with the unit of analysis being 74 employees of Bang Awal Culinary Business. The entire population was taken as the research sample. The data were analyzed using multivariate analysis with the SEM-PLS method. The results revealed that: (1) entrepreneurial leadership has a positive and significant effect on innovative work behavior; (2) entrepreneurial leadership has a positive but not significant effect on creative self-efficacy; (3) creative self-efficacy has a positive and significant effect on innovative work behavior; and (4) creative self-efficacy does not significantly mediate the effect of entrepreneurial leadership on innovative work behavior among employees of Bang Awal Culinary Business in Kendari City.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh entrepreneurial leadership terhadap innovative work behavior dengan creative self-efficacy sebagai mediasi pada karyawan Usaha Kuliner Bang Awal di Kota Kendari. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian eksploratori. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Kendari dengan unit analisis adalah karyawan usaha kuliner Bang Awal yakni sebanyak 74 orang karyawan. Pada penelitian ini keseluruhan sampel populasi

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

diambil sebagai sampel penelitian. Adapun metode analisis adalah analisis multivariate menggunakan SEM-PLS. Berdasarkan hasilnya ditemukan bahwa : (1) entrepreneurial leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour; (2) entrepreneur Leadership berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap creative self-efficacy; (3) creative self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behaviour dan (4) creative self-efficacy tidak signifikan dalam memediasi pengaruh entrepreneur leadership terhadap innovative work behaviour pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kota Kendari.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Hildayanti

Faculty of Economics and Islamic Business, University Muhammadiyah Kendari

Jln. KH. Ahmad Dahlan, No. 10 Kendari, Kode Pos : 93117

Email : hildayanti@febi.umkendari.ac.idDOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v13i1.821>

I. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin intensif, terutama pada sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di bidang kuliner, kemampuan berinovasi menjadi determinan utama dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing usaha. Inovasi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, tetapi juga merupakan prasyarat bagi adaptabilitas organisasi terhadap dinamika pasar dan perubahan preferensi konsumen (Dunne et al., 2016). Hal ini sebagaimana yang diuraikan oleh Akbari et al (2021) bahwa inovasi berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal sekaligus menjamin kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, peran penting atas inovasi juga telah dibuktikan pula oleh sejumlah peneliti. Dimana sejumlah peneliti juga menyakini bahwa inovasi merupakan sumber daya strategis yang esensial bagi keberhasilan dan diferensiasi organisasi (Abstein & Spieth, 2014); (Fontana & Musa, 2017); (Li et al., 2020). Dalam konteks ini, perilaku kerja inovatif karyawan menjadi faktor krusial, terutama bagi organisasi yang berorientasi pada inovasi, karena berperan langsung dalam menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan proses kerja yang lebih efektif, serta menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Namun, mendorong perilaku kerja inovatif bukanlah tugas yang sederhana. Banyak pemimpin bisnis masih menghadapi tantangan dalam menginspirasi karyawan untuk keluar dari pola pikir tradisional dan melampaui kinerja tugas yang bersifat rutin, sehingga dibutuhkan strategi kepemimpinan, iklim organisasi, dan sistem pendukung yang mampu memfasilitasi eksplorasi ide dan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

penerapan inovasi secara berkelanjutan.

Menurut Indrayani et al (2024), *entrepreneurial leadership* adalah salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dinilai relevan dalam mendukung perilaku kerja inovatif, karena mengedepankan keberanian mengambil risiko, berpikir visioner, dan berorientasi pada penciptaan peluang baru. Pemimpin dengan karakteristik ini cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya ide-ide kreatif, memberikan ruang bagi eksperimen, serta mendorong kolaborasi lintas fungsi. Newman et al (2018) mengemukakan bahwa *entrepreneurial leadership* memungkinkan pembelajaran perwakilan terjadi dengan bertindak sebagai panutan yang terlibat dalam kegiatan kewirausahaan sendiri dan mendorong pengikut untuk meniru perilaku mereka.

Sejumlah studi juga telah membuktikan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour* (Bagheri, 2017); (Malibari & Bajaba, 2022); (Sarwoko, 2020). Sementara dalam temuan berbeda diuraikan Chaqiqi et al (2021) bahwa *entrepreneurial leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour*.

Meski demikian, kepemimpinan yang visioner dan inovatif saja tidak cukup. Perilaku kerja inovatif karyawan juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis individu, salah satunya *creative self-efficacy* (CSE), yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide kreatif. Berdasarkan teori kognitif sosial Bandura (1977), karyawan dengan *creative self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam pengetahuan dan keterampilannya, sehingga terdorong untuk mengidentifikasi masalah, merumuskan solusi baru, dan mencari dukungan untuk merealisasikan ide tersebut (Jiang & Gu, 2017); (Hsu et al., 2011). Sejumlah studi juga telah membuktikan bahwa *creative self-efficacy* berimplikasi positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour* (Chaqiqi et al., 2021); (Setiyawami et al., 2023); (Gita Ramdhani et al., 2024); (Khan et al., 2023); (Karadeniz et al., 2021).

Merujuk pada uraian tersebut, maka peneliti bertujuan untuk mengkaji pengaruh *entrepreneurial leadership* dan *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behavior*. Ketertarikan penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa : (1) adanya inkonsistensi terkait pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour*; (2) adanya keterbatasan tinjauan atas *entrepreneurial leadership* dan *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behaviour*, khususnya dalam sektor UMKM, dimana sebagian besar penelitian dilakukan pada beberapa organisasi yang berskala besar; (3) secara umum tinjauan atas *entrepreneurial leadership* dan *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behaviour* banyak dikaji dalam perspektif pemimpin, sementara dalam perspektif karyawan masih cenderung terbatas untuk ditelaah.

Adapun keterbaruan penelitian ini adalah pada tinjauan *creative self-efficacy* yang tidak hanya sebagai prediktor dalam kaitannya dengan *innovative work behaviour* akan tetapi menjadi variabel mediator dalam kaitannya dengan *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour*. Hal ini sebagaimana yang diuraikan oleh Mehmood et al (2020) bahwa *creative self-efficacy* berperan sebagai mediasi pada pengaruh antara *entrepreneurial leadership* perilaku inovatif karyawan.

Selain didasarkan atas beberapa pertimbangan tersebut, ketertarikan peneliti juga

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

didasarkan atas adanya fakta bahwa pada usaha kuliner bang awal, fenomena rendahnya perilaku kerja inovatif karyawan masih kerap dijumpai. Berdasarkan hasil observasi awal dengan beberapa manager pada usaha bang awal diperoleh bahwa sebagian besar karyawan masih bekerja sebatas menjalankan tugas rutin sesuai arahan tanpa banyak memberikan ide baru terkait pengembangan menu, peningkatan pelayanan, atau efisiensi proses kerja.

Bahkan, upaya modifikasi produk dan variasi layanan lebih banyak didominasi oleh inisiatif pemilik usaha dibandingkan partisipasi aktif karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil observasi lapangan yang menunjukkan bahwa kesempatan untuk menyampaikan ide kreatif sering kali belum difasilitasi secara sistematis, misalnya melalui forum brainstorming, sistem reward untuk inovasi, atau pelatihan pengembangan kreativitas. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan (gap) antara kebutuhan akan perilaku kerja inovatif dengan realitas partisipasi karyawan di lapangan, sehingga menjadi urgensi bagi penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan pengaruh *entrepreneurial leadership* dan *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behavior*.

II. KAJIAN PUSTAKA

a. *Entrepreneurial Leadership Terhadap Innovative Work Behavior*

Akbari *et al* (2021) mengemukakan bahwa *entrepreneurial leadership* telah didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menghasilkan visi yang menarik untuk bisnis dan menginspirasi dan mengarahkan karyawan untuk berusaha dan mewujudkan visi. *Entrepreneurial leadership* merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang tergolong unik dan diperkenalkan untuk mengatasi tantangan dan kesulitan dalam berbagai tahap pengembangan organisasi (Gupta *et al.*, 2004a).

Gaya kepemimpinan ini memberdayakan para pemimpin untuk secara efektif mengkoordinasikan organisasi mereka dan menyelesaikan masalah melalui berbagai tahap pengembangan organisasi yang menantang (Chen, 2007). Selanjutnya, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar pada kemampuan pemimpin untuk melihat peluang baru untuk meningkatkan kinerja organisasi (Akmaliah *et al.*, 2014).

Newman *et al* (2018) mengemukakan bahwa peran penting kepemimpinan dalam proses pengembangan dan penerapan ide-ide baru di tempat kerja telah banyak diakui oleh para ahli, meski demikian tinjauan mengenai hubungan *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* dinilai baru untuk diperhatikan. Kepemimpinan kewirausahaan telah didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan dimana pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan "kinerja anggota kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi yang melibatkan pengakuan dan pemanfaatan peluang kewirausahaan" (Renko *et al.*, 2015 dalam Newman *et al.*, 2018).

Diuraikan pula lebih lanjut bahwa *entrepreneurial leadership* menekankan peran ganda pemimpin wirausaha sebagai 'akselerator wirausaha' dan 'pelaku wirausaha'. Dimana selain mendorong bawahannya untuk bertindak secara inovatif, menantang status quo, dan memanfaatkan peluang bisnis, *entrepreneurial leadership* juga memungkinkan pembelajaran perwakilan terjadi dengan bertindak sebagai panutan yang terlibat dalam kegiatan kewirausahaan sendiri dan mendorong pengikut untuk meniru perilaku mereka.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Li *et al* (2020) mengemukakan bahwa dalam lingkungan bisnis yang sangat dinamis dan kompetitif, para pemimpin memainkan peran penting untuk kelangsungan hidup, kesuksesan dan pertumbuhan bisnis mereka dengan mengarahkan proses inovasi. Literatur tentang *entrepreneurial leadership* telah mengakui bahwa para pemimpin wirausaha tidak hanya menciptakan ide-ide baru bagi mereka sendiri, tetapi juga memfasilitasi dan mendorong karyawan mereka untuk menunjukkan potensi mereka dalam memecahkan masalah yang kompleks dan melakukan tugas yang menantang melalui cara-cara yang inovatif.

b. *Creative Self-Efficacy Terhadap Innovative Work Behavior*

Creative self-efficacy adalah jenis *self-efficacy* tertentu yang mengacu pada persepsi individu bahwa dia mampu mencapai hasil yang kreatif (Tierney & Farmer, 2011). Hal ini terbukti atas temuan dari beberapa peneliti bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh positif dengan kreativitas di tempat kerja (Gong *et al.*, 2009); (Tierney & Farmer, 2011). Dalam studi empiris yang dilakukan oleh Jin (2004); Jaussi *et al* (2007) mengemukakan bahwa *creative self-efficacy* terkait dengan kreativitas dan *creative task performance*.

Berdasarkan teori kognitif sosial Bandura (1977), *creative self-efficacy* mengarah pada tingkat perilaku inovatif yang lebih tinggi. Hal ini didasarkan alasan bahwa individu dengan *creative self-efficacy* tinggi cenderung memilih untuk terlibat dalam perilaku inovatif, karena mereka akan merasa percaya diri dengan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menghasilkan ide dan mengimplementasikan ide tersebut ditempat kerja (Jiang & Gu, 2017b). Kondisi ini akan mengarahkan mereka untuk menghabiskan lebih banyak waktu pada proses kognitif kreatif dalam mengidentifikasi masalah dan menghasilkan ide untuk memecahkan masalah tersebut serta mencari sponsor untuk ide-ide tersebut dari mereka yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi (Hsu *et al.*, 2011). Alasan lain yakni dikarenakan kepemilikan *creative self-efficacy* yang tinggi dari karyawan, akan berdampak pada kondisi dan situasi untuk lebih siap mengatasi tantangan dan ketidakpastian yang dihadapi ketika mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja (Richter *et al.*, 2012). Dibandingkan dengan mereka yang memiliki *creative self-efficacy* rendah.

PuenteDiaz (2016) dalam Sarwoko (2020) mengemukakan bahwa *creative self-efficacy* dapat ditingkatkan dari dua level. Pada level organisasi, *creative self-efficacy* ditentukan oleh kepemimpinan, sedangkan pada level individu, *creative self-efficacy* ditingkatkan melalui pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kedua level ini terkait dengan *creative self-efficacy* karena menentukan pencapaian kinerja kreatif.

c. *Entrepreneurial Leadership Terhadap Creative Self-Efficacy*

Tinjauan atas *entrepreneurial leadership* terhadap *creative self-efficacy* pada dasarnya telah banyak ditelaah oleh sejumlah peneliti. Bahkan sejumlah peneliti juga telah menyakini bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki implikasi terhadap meningkatnya *creative self-efficacy*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sarwoko (2020) bahwa terdapat dua tingkat dari adanya *creative self-efficacy* yaitu : (1) tingkat organisasi dan (2) tingkat individu. Pada tingkat organisasi, *creative self efficacy* dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan, yang

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

memberikan arahan dan dukungan bagi pengembangan kreativitas karyawan. Sementara itu, pada tingkat individu, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan *creative self-efficacy* seseorang. Dengan kata lain, keberhasilan individu dalam mencapai target-target tersebut, memperkuat keyakinan mereka untuk bertindak secara kreatif.

Serupa dengan uraian tersebut Jaiswal & Dhar (2015) bahwa karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung akan memanfaatkan perilaku kreatif apabila lingkungan kerja, atau iklim organisasi, memberikan dukungan terhadap inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan iklim inovatif yang kondusif merupakan prasyarat penting agar potensi kreativitas karyawan dapat dimaksimalkan. Iklim tersebut pada gilirannya sangat bergantung pada peran kepemimpinan yang efektif dalam mendorong dan memfasilitasi inovasi.

Cai et al (2019) mengungkapkan bahwa *innovative work behavior* dipengaruhi oleh *entrepreneurial leadership*, yang tidak hanya merangsang kreativitas individu tetapi juga mengelola dinamika kreatif dalam tim. Temuan ini menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang visioner dan suportif dalam mendorong inovasi di tingkat organisasi, sehingga mampu mengintegrasikan kreativitas karyawan ke dalam tindakan nyata yang mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

d. Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan *Creative Self-Efficacy* Sebagai Mediasi

Menurut Mehmood et al (2020) keterkaitan *creative self-efficacy* dalam pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour* dapat dipahami melalui peran penting pemimpin kewirausahaan dalam mengembangkan kemampuan kreatif karyawan. Pemimpin kewirausahaan tidak hanya mendorong karyawan untuk mengenali dan memanfaatkan peluang-peluang kewirausahaan, tetapi juga mengembangkan kemampuan pemecahan masalah kreatif dengan melibatkan mereka dalam proses tersebut. Pendekatan ini membuat karyawan merasa lebih percaya diri untuk mengambil risiko dan melakukan tindakan kreatif.

Selain itu, pemimpin kewirausahaan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan tugas-tugas yang menantang, yang mencakup pencarian dan pemanfaatan peluang bisnis. Ketika menghadapi tantangan tersebut, karyawan terdorong untuk menemukan solusi dan proses baru yang inovatif. Setiap kali karyawan berhasil menyelesaikan tugas menantang dengan cara baru, hal ini turut meningkatkan *creative self-efficacy* mereka (Sarwoko, 2020). Dengan demikian, pemberian tugas yang menantang oleh organisasi memiliki peran strategis dalam mendorong pengembangan *creative self-efficacy* karyawan. Lebih jauh, pemimpin kewirausahaan memotivasi karyawan untuk meraih tujuan kewirausahaan sekaligus mempertahankan semangat kewirausahaan dalam diri mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tanggung jawab serta *creative self-efficacy* karyawan.

Creative self-efficacy sendiri merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kreativitas di lingkungan kerja. Menurut Puente-Díaz (2016) mengemukakan bahwa *creative self-efficacy* dipengaruhi oleh kepemimpinan sebagai antecedent organisasi dan tujuan pencapaian karyawan sebagai *antecedent personal*. Hasil dari *creative self-efficacy* adalah kinerja kreatif. Senada dengan hal tersebut, Cai et al (2019) mengemukakan

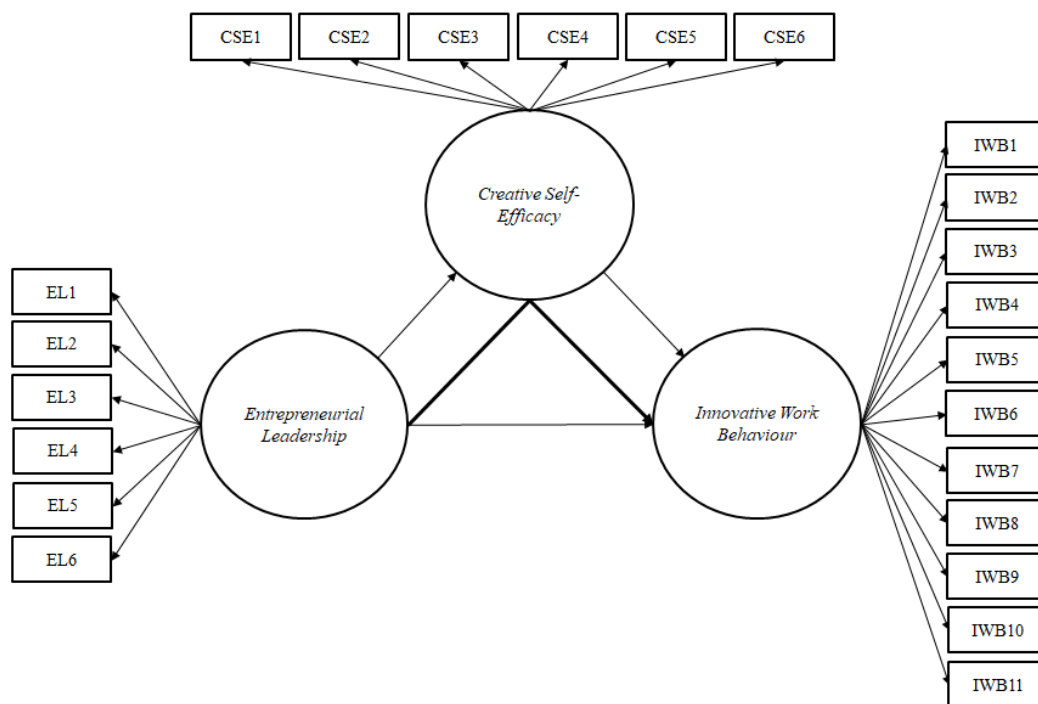
Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

bahwa perilaku kerja inovatif ditentukan oleh kepemimpinan kewirausahaan dan juga *creative self-efficacy* sebagai variabel intervening yang memperantarai antara *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour*.

e. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1** : *Entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*
- H2** : *Entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creative self-efficacy*
- H3** : *Creative self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*
- H4** : *Creative self-efficacy* berpengaruh signifikan sebagai mediasi pada pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour*

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yakni eksplonatori. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kota Kendari yakni sebanyak 74 orang karyawan. Berdasarkan data jumlah populasi tersebut, maka pada penelitian ini keseluruhan populasi penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini data yang digunakan secara keseluruhan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden sebagai

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

sampel penelitian. Pada penelitian ini, skala pengukuran data yang digunakan adalah skala interval. Skala ini memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner berdasarkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka, yang dinyatakan dalam bentuk angka. Skala yang digunakan adalah Skala Likert, dengan kategori sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju (Likert, 2012). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner dengan metode analisis data menggunakan *structural equation modelling* dengan SEM-PLS.

Tabel 1. Indikator dan Variabel Penelitian

Variabel	Item	Sumber
<i>Entrepreneurial Leadership</i>	1. Adanya ide untuk memperbaiki produk/layanan;	De Jong & Den Hartog (2010); Renko <i>et al</i> (2015); Sarwoko (2020)
	2. Berani mengambil risiko;	
	3. Memiliki solusi kreatif untuk masalah;	
	4. Menunjukkan gairah untuk pekerjaannya;	
	5. Memiliki visi masa depan untuk kemajuan bisnis dan;	
	6. Memiliki dorongan dan tantangan untuk bertindak dengan cara yang lebih inovatif.	
<i>Creative Self-Efficacy</i>	1. Kepercayaan diri untuk memecahkan masalah yang rumit secara efisien;	Karwowski (2012)
	2. Percaya pada kemampuan kreatif pribadi;	
	3. Memiliki kelebihan pada kemampuan imajinasi dan kecerdikan dibandingkan yang lain;	
	4. Adanya pembuktian untuk mengatasi situasi sulit;	
	5. Keyakinan untuk dapat mengatasi masalah yang membutuhkan pemikiran kreatif dan;	
	6. Memiliki kepandaian untuk mengusulkan solusi orisinal untuk masalah.	
<i>Innovative work behaviour</i>	1. Memperhatikan masalah yang bagian dari keseharian kerjanya;	De Jong & Den Hartog (2010)
	2. Mempertanyakan hal-hal dapat ditingkatkan;	
	3. Mempelajari metode kerja baru;	
	4. Mencoba teknik atau instrument baru;	
	5. Menghasilkan solusi asli untuk setiap masalah;	
	6. Menemukan pendekatan baru untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya;	
	7. Membuat anggota organisasi untuk	

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

antusias dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif;

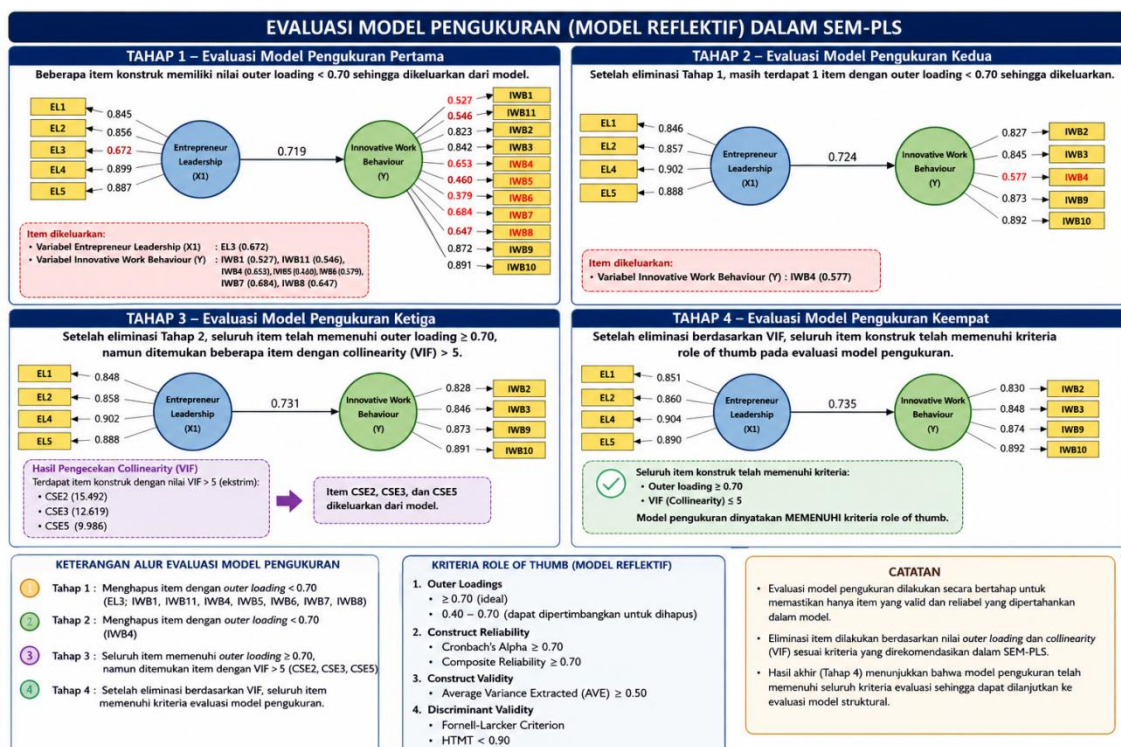
8. Mendukung setiap ide inovatif yang dimiliki oleh karyawan;
9. Secara sistematis memperkenalkan ide-ide inovatif;
10. Berkontribusi pada implementasi ide-ide baru; dan
11. Menempatkan upaya dalam pengembangan hal-hal baru

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Evaluasi Model Pengukuran

Sebagaimana model pengukuran variabel yang secara keseluruhan menggunakan model pengukuran reflektif, maka evaluasi model pengukuran dilakukan dengan penilaian atas (1) *outer loadings*; (2) *construct reliability*; (3) *construct validity*; dan (4) *discriminant validity*. Secara lebih jelasnya, evaluasi model dalam SEM-PLS dapat terlihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Evaluasi Model Pengukuran

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran ini, ditemukan bahwa keseluruhan item konstruk dinilai telah memenuhi kriteria *role of thumb* atas evaluasi model pengukuran. Adapun untuk rincian atas penilaian evaluasi model pengukuran, secara lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

a. Outer Loadings, Construct Reliability and Validity

Dari evaluasi model pengukuran ditemukan hasil penelitian terkait *outer loadings* dan *construct reliability and validity* sbagai berikut:

Tabel 2. Outer Loadings dan Construct Reliability & Validity

Variabel	Item	Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability		AVE
				(rho_a)	(rho_c)	
Entrepreneur Leadership	EL1	0.733	0.859	0.867	0.898	0.637
	EL2	0.846				
	EL4	0.817				
	EL5	0.793				
	EL6	0.797				
Creative Self-Efficacy	CSE1	0.927	0.917	0.918	0.948	0.858
	CSE4	0.942				
	CSE6	0.910				
Innovative Work Behaviour	IWB2	0.801	0.864	0.889	0.907	0.710
	IWB3	0.890				
	IWB9	0.785				
	IWB10	0.889				

b. Discriminant Validity

Pada penelitian ini evaluasi *discriminant validity* secara lebih jelasnya dapat terlihat sebagai berikut:

Tabel 3. Discriminant Validity – Fornell–Lacker Criterion (Level Variabel)				Tabel 4. Discriminant Validity – HTMT			
Variabel	EL	CSE	IWB	Variabel	EL	CSE	IWB
Entrepreneur Leadership (EL)	0.926			Entrepreneur Leadership (EL)	-	0.138	0.428
Creative Self-Efficacy (CSE)	0.129	0.798		Creative Self-Efficacy (CSE)	-	-	0.624
Innovative Work Behaviour (IWB)	0.583	0.371	0.842	Innovative Work Behaviour (IWB)	-	-	-
Keterangan Fornell–Lacker Criterion: - Angka pada diagonal (berwarna hijau) adalah akar kuadrat AVE setiap variabel. - Setiap nilai diagonal harus lebih besar daripada korelasi variabel pada baris/kolom yang sama. Interpretasi: - Tabel menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE (0.926; 0.798; 0.842) lebih besar daripada korelasi antar variabel lainnya pada baris/kolom yang sama. ✓ Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi <i>discriminant validity</i> berdasarkan Fornell–Lacker Criterion.				Keterangan HTMT: - Nilai pada tabel adalah nilai HTMT antar variabel. - Model dinyatakan memenuhi <i>discriminant validity</i> apabila seluruh nilai HTMT < 0.90. Interpretasi: - Seluruh nilai HTMT pada tabel berada di bawah 0.90, yaitu: EL–CSE = 0.138; EL–IWB = 0.428; CSE–IWB = 0.624. ✓ Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi <i>discriminant validity</i> berdasarkan kriteria HTMT.			

Gambar 3. Discriminan Validity

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

2. Evaluasi Model Struktural

Setelah evaluasi model pengukuran, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan evaluasi atas model struktural berdasarkan *collinearity*, koefisien jalur dan hipotesis. Adapun hasil analisis atas *collinearity*, secara lebih jelasnya dapat terlihat sebagai berikut :

Tabel 3. *Collinearity Statistics (VIF)*

Item Konstruk	VIF
EL1	1.542
EL2	2.836
EL4	2.113
EL5	2.190
EL6	2.488
CSE1	3.705
CSE4	4.352
CSE6	2.67
IWB2	1.693
IWB3	2.917
IWB9	2.045
IWB10	2.398

Sebagaimana yang terlihat pada tabel *collinearity statistics (VIF)* menunjukkan bahwa tidak ada masalah kolinearitas yang terjadi di antara konstruk prediktor. Hal ini dapat terlihat dari nilai VIF dari keseluruhan item pengukuran konstruk yang lebih rendah dari 5 atau $VIF < 5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada kolienaritas yang terjadi diantara konstruk prediktor.

Setelah dilakukan pengecekan atas kolinearitas konstruk, maka tahap selanjutnya adalah menganalisis koefisien jalur dan hipotesis. Adapun hasil analisis atas koefisien jalur dan hipotesis, secara lebih jelasnya dapat terlihat sebagai berikut :

Tabel 4. *Path Coefficients (STDEV, T values, P values)*

	Pengaruh Antar Variabel	Organial Sample (O)	STDEV	T- Statistics	P- Value
<i>Direct Effect</i>	EL -> IWB	0.301	0.311	3.227	0.001
	EL -> CSE	0.129	0.140	1.108	0.268
	CSE -> IWB	0.545	0.538	4.515	0.000
<i>Indirect Effect</i>	EL -> CSE -> IWB	0.070	0.058	1.204	0.228

Berdasarkan tabel 4, diatas dapat dijelaskan pengujian masing-masing hipotesis penelitian akan diuraikan sebagai berikut :

- 1) *Entrepreneur Leadership (EL)* Terhadap *Innovative Work Behaviour (IWB)*

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Ditemukan nilai koefisien jalur pengaruh *entrepreneur leadership* terhadap *innovative work behaviour* adalah positif dan signifikan yaitu sebesar 0.301 dengan nilai statistik t yakni sebesar 3.227 atau *p-value* yakni sebesar $0.001 < \alpha 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *entrepreneur leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour* atau dalam kata lain hipotesis yang diajukan pada penelitian diterima.

2) *Entrepreneur Leadership* (EL) Terhadap *Creative Self-Efficacy* (CSE)

Ditemukan nilai koefisien jalur pengaruh *entrepreneur leadership* terhadap *creative self-efficacy* adalah positif dan tidak signifikan yaitu sebesar 0.129 dengan nilai statistik t yakni sebesar 1.108 atau *p-value* yakni sebesar $0.268 > \alpha 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *entrepreneur leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *creative self-efficacy* atau dalam kata lain hipotesis yang diajukan pada penelitian ditolak.

3) *Creative Self-Efficacy* (CSE) Terhadap *Innovative Work Behaviour* (IWB)

Ditemukan nilai koefisien jalur pengaruh *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behaviour* adalah positif dan tidak signifikan yaitu sebesar 0.545 dengan nilai statistik t yakni sebesar 4.515 atau *p-value* yakni sebesar $0.000 < \alpha 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour* atau dalam kata lain hipotesis yang diajukan pada penelitian diterima.

4) *Entrepreneur Leadership* (EL) Terhadap *Innovative Work Behaviour* (IWB) dengan *Creative Self-Efficacy* (CSE) Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk *indirect effect* ditemukan nilai koefisien jalur pengaruh pengaruh *entrepreneur leadership* terhadap *innovative work behaviour* yang dimediasi *creative self-efficacy* adalah positif yaitu sebesar 0.070 dengan nilai t statistik yakni sebesar 1.204 atau *p-value* yakni sebesar $0.228 > \alpha 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *entrepreneur leadership* terhadap *innovative work behaviour* yang dimediasi *creative self-efficacy* tidak signifikan atau dalam kata lain hipotesis yang diajukan pada penelitian ditolak.

Adapun hasil efek mediasi, secara lebih jelasnya dapat terlihat sebagai berikut:

Tabel 5. Effect Size Mediasi dengan Upsilon (v)

Pengaruh Antar Variabel	Statistik Upsilon (v)	Keterangan
EL -> CSE -> IWB	$(0.129)^2 \times (0.545)^2 = 0.004$	Tidak ada efek mediasi

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Upsilon (v) sebesar 0,004, yang berada di bawah batas minimum 0,010. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *creative self-efficacy* tidak memiliki ukuran efek mediasi pada hubungan antara *entrepreneur leadership* dan *innovative work behaviour*. Temuan ini selanjutnya diperkuat melalui klasifikasi model mediasi yang dikemukakan oleh Zhao et al. (2010), yang menunjukkan bahwa hubungan mediasi tersebut termasuk dalam kategori *no mediation*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *creative self-efficacy* tidak berperan

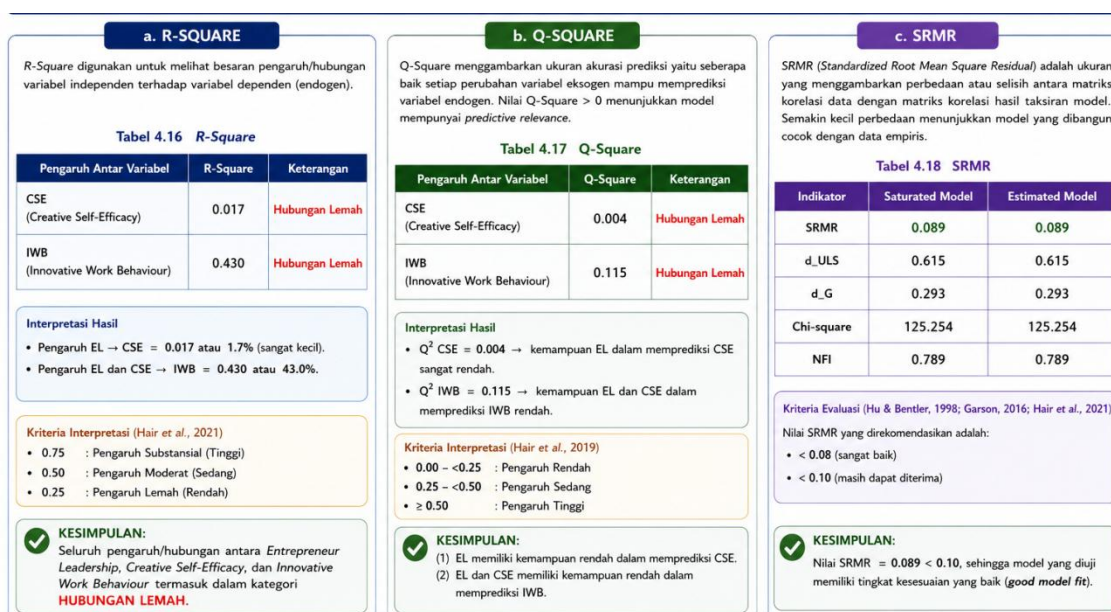
Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

sebagai variabel mediator dalam menjembatani pengaruh *entrepreneur leadership* terhadap *innovative work behaviour*.

3. Evaluasi Model Struktural-Uji Kelayakan Model

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya bahwa evaluasi model struktural berdasarkan uji kelayakan model meliputi beberapa aspek yakni : penilaian R-Square, Q-Square, F-Square, dan SRMR. Secara lebih jelasnya dapat terlihat sebagai berikut :



Gambar 4. Ringkasan Uji Kelayakan Model

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Entrepreneur Leadership* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni terkait pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kendari ditemukan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Pengaruh positif signifikan antara kedua hubungan variabel tersebut, mengindikasikan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin usaha Bang Awal untuk menghasilkan atau mempromosikan inovasi dan kreativitas dalam operasional usahanya dinilai mampu dalam mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menciptakan solusi inovatif untuk setiap masalah yang dihadapi oleh organisasi. Hal ini bermakna bahwa semakin baik *entrepreneur leadership*, maka semakin baik *innovative work behaviour* pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kota Kendari.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting, yakni bahwa kemampuan pelaku usaha dalam membangun tim yang inovatif menjadi kunci bagi peningkatan daya saing usaha. Pemimpin yang memiliki kemampuan memberikan ide-ide perbaikan produk dan layanan, berani mengambil risiko yang terukur, serta mampu

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

menciptakan solusi kreatif terhadap setiap persoalan yang muncul akan menumbuhkan semangat kerja, rasa memiliki visi masa depan, dan dorongan internal bagi karyawan untuk berinovasi. Karakteristik tersebut tidak hanya memperkuat budaya inovatif di lingkungan kerja, tetapi juga memperluas potensi organisasi dalam menghasilkan produk, layanan, maupun proses kerja yang lebih efisien dan bernilai tambah.

Lebih jauh, hasil penelitian ini juga mempertegas pentingnya peran *entrepreneurial leadership* dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), khususnya di sektor kuliner yang memiliki dinamika persaingan tinggi dan tuntutan inovasi yang cepat. Pemimpin yang memiliki orientasi kewirausahaan mampu berfungsi tidak hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai inspirator dan fasilitator bagi munculnya perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi kewirausahaan pada pemimpin usaha melalui pelatihan, pembelajaran pengalaman, maupun penguatan jejaring usaha dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan usaha.

Hasil temuan ini sejalan dengan uraian Gupta et al (2004) bahwa *entrepreneurial leadership* merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang unik dan diperkenalkan untuk mengatasi tantangan dan kesulitan dalam organisasi, dimana gaya kepemimpinan ini memberdayakan para pemimpin untuk secara efektif dalam mengkoordinasi organisasinya dalam menyelesaikan masalah melalui berbagai tahapan pengembangan organisasi yang menantang (Chen, 2007) dan memiliki pengaruh untuk menciptakan peluang baru guna meningkatkan kinerja organisasi.

Newman et al (2018); (Li et al., 2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam proses pengembangan dan penerapan ide-ide baru di tempat kerja. Peran penting tersebut terwujud dalam *entrepreneurial leadership* atas adanya peran ganda seorang pemimpin yakni sebagai akselerator dan juga pelaku wirausaha. Dimana selain mendorong bawahannya untuk bertindak secara inovatif, menantang status quo, dan memanfaatkan peluang bisnis, *entrepreneurial leadership* juga memungkinkan pembelajaran perwakilan terjadi dengan bertindak sebagai panutan yang terlibat dalam kegiatan kewirausahaan sendiri dan mendorong pengikut untuk meniru perilaku mereka.

Hasil temuan ini sejalan pula dengan temuan dari beberapa peneliti terdahulu bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior*. Seperti halnya penelitian Akbari et al (2021) ; Sarwoko (2020); Li et al (2020) bahwa *entrepreneurial leadership* dapat meningkatkan *innovative work behavior*. Seorang pemimpin yang berorientasi pada kewirausahaan akan mendorong dan memberikan dukungan kepada karyawan untuk menjadi inovatif, sementara karyawan yang memiliki kemampuan inovatif akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan bisnis dan tetap relevan di pasar yang terus berubah.

2. Pengaruh Entrepreneur Leadership Terhadap Creative Self-Efficacy

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait *entrepreneur leadership* terhadap *creative self-efficacy* pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kendari ditemukan bahwa *entrepreneur leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *creative self-efficacy* pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kota Kendari. Hal ini bermakna bahwa peningkatan *entrepreneur leadership* tidak

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

berimpikasi terhadap meningkatnya *creative self-efficacy* pada karyawan Bang Awal di Kota Kendari.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan *entrepreneurial leadership* secara langsung dinilai belum mampu dalam meningkatkan *creative self-efficacy* karyawan. Hal ini dimungkinkan apabila gaya kepemimpinan tersebut tidak disertai dengan pendekatan yang mendukung pembentukan keyakinan diri individu dalam berkreasi. Dalam konteks usaha kuliner *Bang Awal* di Kota Kendari, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin memiliki orientasi kewirausahaan, seperti keberanian mengambil risiko, kemampuan mengenali peluang, serta orientasi terhadap inovasi, karakteristik tersebut belum sepenuhnya efektif dalam menumbuhkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan kreatif yang mereka miliki.

Dari sisi psikologis, *creative self-efficacy* merupakan konstruk internal yang terbentuk melalui pengalaman keberhasilan pribadi (*mastery experience*), dukungan sosial (*social persuasion*), serta kondisi emosional yang positif. Jika kepemimpinan kewirausahaan yang diterapkan masih lebih berorientasi pada target bisnis, efisiensi kerja, atau pengambilan keputusan sepihak tanpa memberi ruang bagi partisipasi ide karyawan, maka proses pembentukan *creative self-efficacy* cenderung terhambat.

Sementara itu, dari sisi kontekstual, kemungkinan karyawan belum sepenuhnya mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan kreativitasnya secara terbuka. Ketika pemimpin berfokus pada inovasi di level strategis namun tidak menyediakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis, karyawan bisa saja merasa ragu atau tidak yakin bahwa ide-ide mereka dihargai. Kondisi tersebut menyebabkan *entrepreneurial leadership* tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan *creative self-efficacy*.

Secara teoritis, temuan ini memperlemah pandangan yang dikemukakan oleh Puente-Diaz (2016) dalam Sarwoko (2020) yang menyatakan bahwa *creative self-efficacy* dapat ditingkatkan pada dua level, yaitu level organisasi melalui kepemimpinan dan level individu melalui pencapaian tujuan pribadi. Dalam konteks penelitian ini, pengaruh kepemimpinan kewirausahaan belum mampu berfungsi secara efektif sebagai faktor penguat pada level organisasi untuk meningkatkan *creative self-efficacy* karyawan.

3. Pengaruh *Creative Self-Efficacy* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait *creative self-efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kendari ditemukan bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kota Kendari. Pengaruh positif dan signifikan antara *creative self-efficacy* dan *innovative work behavior* ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan usaha kuliner bang awal untuk berpikir kreatif dan mencapai solusi inovatif atas setiap masalah yang dihadapi, ditentukan atas adanya kontribusi dari keyakinan atau kepercayaan diri karyawan untuk menciptakan atau menghasilkan ide-ide baru yang lebih kreatif.

Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan kreatif yang dimilikinya memiliki peranan penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi tingkat keyakinan karyawan terhadap

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

kemampuan dirinya untuk berpikir kreatif dan memecahkan masalah secara efektif, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja yang inovatif di tempat kerja.

Lebih lanjut temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan *creative self-efficacy* di kalangan karyawan menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh pemimpin usaha kuliner Bang Awal dalam upaya mendorong perilaku kerja inovatif. Keyakinan diri terhadap kemampuan kreatif tidak muncul secara spontan, melainkan dibentuk melalui pengalaman kerja, dukungan lingkungan, serta pola kepemimpinan yang memberi ruang bagi ekspresi ide-ide baru. Oleh karena itu, pelaku usaha perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi tumbuhnya rasa percaya diri karyawan terhadap potensi kreatif yang mereka miliki.

Secara lebih spesifik, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan diri dalam memecahkan masalah yang rumit secara efisien dan percaya pada kemampuan kreatif yang dimiliki akan lebih mudah menampilkan perilaku kerja yang inovatif. Mereka tidak hanya mampu menghasilkan gagasan baru, tetapi juga berani mengimplementasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, kemampuan imajinatif dan kecerdikan yang dimiliki karyawan, sebagaimana tercermin dalam indikator pengukuran *creative self-efficacy*, mendorong mereka untuk berpikir di luar kebiasaan dalam mencari solusi terhadap tantangan operasional yang dihadapi oleh usaha kuliner tersebut.

Lebih jauh, pengalaman keberhasilan dalam mengatasi situasi sulit secara kreatif memperkuat kepercayaan diri karyawan untuk menghadapi masalah baru dengan cara yang inovatif. Hal ini sejalan dengan teori *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (1997), bahwa pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) merupakan sumber utama terbentuknya keyakinan diri individu terhadap kemampuannya. Dalam konteks ini, setiap keberhasilan karyawan dalam memberikan ide atau solusi yang diakui oleh pimpinan akan memperkuat *creative self-efficacy* mereka, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan *innovative work behavior*.

Hal ini sejalan dengan uraian yang dikemukakan oleh Daher *et al* (2021) bahwa individu yang memiliki *creative self-efficacy* tinggi, memiliki kecenderungan untuk terlibat dalam pencarian informasi yang lebih luas (Tierney & Farmer, 2011), lebih mungkin untuk mengakses pengetahuan dan keahlian yang relevan dari individu lain atau dari kelompok, yang mendukung mereka dalam mengembangkan ide-ide baru dan berguna. Lebih lanjut diuraikan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kesempatan lebih besar untuk melakukan perilaku terkait di masa depan (Teh *et al* ., 2011).

Studi menunjukkan bahwa individu dengan *creative self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih mungkin untuk menunjukkan *innovation work behavior* yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan keyakinan mereka terhadap kemampuan diri sendiri untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif yang berharga bagi organisasi. Individu dengan *creative self-efficacy* yang tinggi akan mencari tahu solusi alternatif untuk masalah yang ada dan menciptakan peluang baru untuk pertumbuhan bisnis (Gong *et al* ., 2009); (Tierney & Farmer, 2011).

Terdapat hubungan yang kuat antara *creative self-efficacy* dan *innovation work behavior* (Akbari *et al.*, 2021); (Newman *et al.*, 2018); (Li *et al.*, 2020). Individu dengan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

tingkat *creative self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menciptakan ide-ide baru dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang bernilai dan yakin bahwa mereka dapat mengembangkan dan menerapkan ide-ide tersebut. Dalam konteks organisasi, individu dengan tingkat *creative self-efficacy* yang tinggi juga cenderung lebih termotivasi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Mereka berpikir secara kreatif, mencari solusi alternatif untuk masalah, dan menciptakan peluang baru untuk pertumbuhan bisnis.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mendorong perkembangan *creative self-efficacy* pada karyawannya sebagai upaya untuk meningkatkan inovasi dalam organisasi. Organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kreativitas, memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi inovatif yang dibuat oleh karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan *innovation work behavior* dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Hasil temuan ini sejalan dengan teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Bandura (1997) bahwa *creative self-efficacy* mengarah pada tingkat perilaku inovatif yang lebih tinggi. Hal ini didasarkan alasan bahwa individu dengan *creative self-efficacy* tinggi cenderung memilih untuk terlibat dalam perilaku inovatif, karena mereka akan merasa percaya diri dengan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk menghasilkan ide dan mengimplementasikan ide tersebut ditempat kerja (Jiang & Gu, 2017b).

Kondisi ini akan mengarahkan mereka untuk menghabiskan lebih banyak waktu pada proses kognitif kreatif dalam mengidentifikasi masalah dan menghasilkan ide untuk memecahkan masalah tersebut serta mencari sponsor untuk ide-ide tersebut dari mereka yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi (Hsu *et al.* , 2011). Alasan lain yakni dikarenakan kepemilikan *creative self-efficacy* yang tinggi dari karyawan, akan berdampak pada kondisi dan situasi untuk lebih siap mengatasi tantangan dan ketidakpastian yang dihadapi ketika mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja (Richter *et al.* , 2012). Dibandingkan dengan mereka yang memiliki *creative self-efficacy* rendah.

4. Peran *Creative Self-Efficacy* Sebagai Mediasi Pengaruh *Entrepreneur Leadership* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh *entrepreneur leadership* terhadap *innovative work behaviour* yang dimediasi *creative self-efficacy* pada karyawan usaha kuliner Bang Awal Kota Kendari ditemukan bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan dalam memediasi pengaruh *entrepreneur leadership* terhadap *innovative work behaviour* pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kota Kendari. Hal ini bermakna bahwa *entrepreneurial leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan, secara tidak langsung terhadap peningkatan *innovative work behaviour* melalui *creative self-efficacy* pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kota Kendari.

Hasil temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa meskipun kepemimpinan kewirausahaan berpotensi mendorong perilaku kerja inovatif, efek tersebut tidak terjadi melalui mekanisme peningkatan *creative self-efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan kreatifnya belum mampu menjadi saluran yang efektif dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan kewirausahaan terhadap munculnya perilaku inovatif di tempat kerja.

Dari sisi teoretis, hasil ini tampaknya tidak sepenuhnya sejalan dengan pandangan *social cognitive theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1977), yang menyatakan bahwa perilaku seseorang, termasuk perilaku inovatif, dibentuk melalui interaksi timbal balik antara faktor pribadi (keyakinan diri), lingkungan sosial (dukungan dan model perilaku), serta tindakan nyata. Dalam konteks penelitian ini, entrepreneurial leadership sebagai faktor lingkungan diharapkan mampu menumbuhkan creative self-efficacy melalui pemberian dukungan, kepercayaan, dan contoh perilaku kreatif dari pemimpin. Namun, ketika pemimpin lebih menekankan pada aspek-aspek kewirausahaan seperti keberanian mengambil risiko dan orientasi hasil tanpa secara konsisten membangun iklim psikologis yang aman dan suportif, maka pembentukan creative self-efficacy karyawan menjadi terhambat (Puente-Diaz, 2016; Sarwoko, 2020).

Lebih lanjut, menurut Tierney dan Farmer (2011), *creative self-efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan melaksanakan solusi inovatif dalam konteks kerja. Keyakinan ini tumbuh melalui pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), persuasi sosial, dan kondisi emosional yang positif. Apabila kepemimpinan kewirausahaan tidak menyediakan ruang bagi pengalaman kreatif yang berhasil atau tidak memberi pengakuan atas kontribusi ide karyawan, maka *creative self-efficacy* sulit untuk berkembang. Hal ini dapat menjelaskan mengapa mediasi *creative self-efficacy* dalam hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behaviour* tidak signifikan pada konteks penelitian ini.

Temuan ini juga memperkuat pandangan bahwa entrepreneurial leadership mungkin lebih berpengaruh langsung terhadap *innovative work behaviour* dibandingkan secara tidak langsung melalui variabel psikologis seperti *creative self-efficacy*. Dalam konteks usaha kuliner Bang Awal, pemimpin yang menekankan visi usaha, keberanian mengambil risiko, serta dorongan untuk terus berinovasi dapat secara langsung menginspirasi karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif tanpa terlebih dahulu meningkatkan keyakinan diri mereka terhadap kemampuan kreatif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa penguatan *creative self-efficacy* sebagai mekanisme mediasi memerlukan intervensi yang lebih terfokus, seperti pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bereksperimen, pengakuan terhadap ide kreatif, serta dukungan sosial yang mendorong terciptanya pengalaman keberhasilan dalam berinovasi. Tanpa kondisi tersebut, peran mediasi *creative self-efficacy* antara *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behaviour* akan tetap lemah atau tidak signifikan.

V. PENUTUP

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour* dengan *creative self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan usaha kuliner Bang Awal di Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

berorientasi pada inovasi, kreativitas, dan kewirausahaan mampu mendorong perilaku kerja inovatif karyawan. Di sisi lain, *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *creative self-efficacy*, sehingga orientasi kewirausahaan pemimpin belum mampu meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan kreatifnya secara optimal. Penelitian ini juga menemukan bahwa *creative self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behaviour*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan kreatifnya, semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditampilkan. Namun demikian, *creative self-efficacy* tidak terbukti memediasi pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif lebih banyak dipengaruhi secara langsung oleh praktik *entrepreneurial leadership* dibandingkan melalui mekanisme psikologis berupa *creative self-efficacy*.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain dilakukan hanya pada satu objek penelitian yaitu usaha kuliner Bang Awal di Kota Kendari sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke sektor lain; menggunakan metode survei *cross-sectional* yang tidak mampu menangkap perubahan perilaku dan keyakinan kreatif secara dinamis dari waktu ke waktu; serta hanya melibatkan satu variabel mediasi (*creative self-efficacy*), padahal faktor psikologis dan kontekstual lain seperti *psychological empowerment*, *leader-member exchange*, atau *organizational climate* berpotensi turut memengaruhi hubungan antara kepemimpinan kewirausahaan dan perilaku kerja inovatif.

Untuk penelitian berkelanjutan, disarankan agar kajian mengenai *entrepreneurial leadership*, *creative self-efficacy*, dan *innovative work behaviour* dikembangkan lebih mendalam dengan memperluas konteks organisasi, baik pada skala usaha kecil menengah (UKM) maupun korporasi besar, sehingga dapat diketahui apakah pola hubungan antarvariabel bersifat konsisten lintas sektor dan ukuran organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat mengintegrasikan faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, dukungan inovasi, dan otonomi kerja sebagai variabel mediasi atau moderasi untuk memperkaya model konseptual.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abstein, A., & Spieth, P. (2014). Exploring HRM meta-features that foster employees' innovative work behaviour in times of increasing work-life conflict. *Creativity and Innovation Management*, 23(2), 211–225. <https://doi.org/10.1111/caim.12053>
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2021a). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2021b). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>
- Akmaliah, Z., Pihie, L., & Asimiran, S. (2014). Entrepreneurial leadership practices and

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- school innovativeness. *South African Journal of Education*, 34(1), 1–11.
- Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *Journal of High Technology Management Research*, 28(2), 159–166. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2017.10.003>
- Bandura. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-75361-4>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2019). Does Entrepreneurial Leadership Foster Creativity Among Employees and Teams? The Mediating Role of Creative Efficacy Beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 203–217. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9536-y>
- Chaqiqi, D. T. K. M. M., Maria, L. E., Sanusi, A., & Alam, R. S. (2021). Pengaruh Organizational Justice dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Innovative Work Behaviour Pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika (JBMI)*, 18(Ii), 127–140. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i2.18147>
- Chen, M. H. (2007). Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 239–249. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00439.x>
- Daher, W., Gierdien, F., & Anabousy, A. (2021). Self-efficacy in creativity and curiosity as predicting creative emotions. *JRAMathEdu (Journal of Research and Advances in Mathematics Education)*, 6(2), 86–99. <https://doi.org/10.23917/jramathedu.v6i2.12667>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dunne, T. C., Aaron, J. R., McDowell, W. C., Urban, D. J., & Geho, P. R. (2016). The impact of leadership on small business innovativeness. *Journal of Business Research*, 69(11), 4876–4881. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.046>
- Fontana, A., & Musa, S. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 2–19. <https://doi.org/10.1108/IJIS-05-2016-0004>
- Gita Ramdhani, Pati, S. P. S., & Kurniatun, T. C. (2024). The Influence of Servant Leadership, Human Resource Training and Motivation on Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Malinau Regency Education Office, North Kalimantan Province. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2349–2360. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i6.2915>
- Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. *Academy of Management Journal*, 4(52), 765–778. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124bad.003>
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004a). Entrepreneurial leadership: Developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 241–260. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00040-5](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00040-5)
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004b). Entrepreneurial leadership:

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 241–260. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00040-5](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00040-5)
- Hsu, M. L. A., Hou, S.-T., & Fan, H.-L. (2011a). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258–272. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>
- Hsu, M. L. A., Hou, S.-T., & Fan, H.-L. (2011b). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258–272. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>
- Indrayani, I., Nurhatsiyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Jaussi, K. S., Randel, A. E., & Dionne, S. D. (2007). I am, I think I can, and I do: The role of personal identity, self-efficacy, and cross-application of experiences in creativity at work. *Creativity Research Journal*, 19(2–3), 247–258. <https://doi.org/10.1080/10400410701397339>
- Jiang, W., & Gu, Q. (2017a). Leader creativity expectations motivate employee creativity: a moderated mediation examination. *International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 724–749. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109535>
- Jiang, W., & Gu, Q. (2017b). Leader creativity expectations motivate employee creativity: a moderated mediation examination. *International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 724–749. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109535>
- Jin, N. C. (2004). Individual and contextual predictors of creative performance: The mediating role of psychological processes. *Creativity Research Journal*, 16(2–3), 187–199. https://doi.org/10.1207/s15326934crj1602&3_4
- Karadeniz, B., Erzurum, E., Akcan, A. F., & Zaim, S. (2021). *Intrinsic Motivation And Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Creative Self-Efficacy*. 136–144. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.14>
- Karwowski, M. (2012). Did curiosity kill the cat? Relationship between trait curiosity, creative self-efficacy and creative personal identity. *Europe's Journal of Psychology*, 8(4), 547–558. <https://doi.org/10.5964/ejop.v8i4.513>
- Khan, H. S. ud din, Li, P., Chughtai, M. S., Mushtaq, M. T., & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(4), 100441. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100441>
- Li, C., Makhdoom, H. U. R., & Asim, S. (2020a). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 105–118. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S236876>

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Li, C., Makhdoom, H. U. R., & Asim, S. (2020b). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 105–118. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S236876>
- Likert, R. (2012). Technique for the Measurement of Attitudes. *Encyclopedia of Research Design*. <https://doi.org/10.4135/9781412961288.n454>
- Malibari, M. A., & Bajaba, S. (2022). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4), 100255. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100255>
- Mehmood, M. S., Jian, Z., & Gilal, F. G. (2020). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: Intervening role of creative self-efficacy. *Human Systems Management*, 39(3), 329–343. <https://doi.org/10.3233/HSM-190783>
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89(April), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Puente-Díaz, R. (2016). Creative self-efficacy: An exploration of its antecedents, consequences, and applied implications. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(2), 173–193. <https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1051498>
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12086>
- Richter, A. W., Hirst, G., van Knippenberg, D., & Baer, M. (2012). Creative self-efficacy and individual creativity in team contexts: Cross-level interactions with team informational resources. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1282–1290. <https://doi.org/10.1037/a0029359>
- Sarwoko, E. (2020a). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-efficacy. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(2), 183–193. <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i2.2282>
- Sarwoko, E. (2020b). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-efficacy. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(2), 183–193. <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i2.2282>
- Setiyawami, S., Setyawati, A., Lestari, D. S., Wakhyuni, E., & Syamsuddin, S. (2023). Innovative Work Behavior Analysis of Msme Employees: the Role of Creative Self-Efficacy, Organizational Culture and Psychological Empowerment As Predictors. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 11(1), 45–57. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v11i1.480>
- Teh, P.-L., Ho, J. S.-Y., Yong, C.-C., & Yew, S.-Y. (2011). Does Internet Self-Efficacy Affect Knowledge Sharing Behavior? *Proceedings IEEE IEEM*, May. <https://doi.org/10.1109/IEEM.2010.5674429>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over Time. *Journal of Applied Psych*, 96(2), 277–293. <https://doi.org/10.1037/a0020952>