

**KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN INOVASI MELALUI
ENTREPRENEURIAL SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Ni Made Yudhaningsih
Universitas Mahendradatta, Denpasar, Bali, Indonesia
nimadeyudha@gmail.com

Manuskrip: Mei -2022; Ditinjau: Mei-2022; Diterima: Mei -2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

ABSTRAK

Era digital membuat perubahan semakin cepat, berbagai inovasi tercipta di berbagai industri. Pemimpin memegang peranan penting dalam mewujudkan inovasi dalam sebuah organisasi. Bonus demografi berupa jumlah sumber daya manusia berusia produktif yang dimiliki bangsa Indonesia akan menjadi penopang terciptanya inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kompetensi kepemimpinan dalam meningkatkan inovasi melalui entrepreneurial self efficacy sebagai variabel mediasi pada pelaku Industri Kecil Menengah (IKM) kreatif di Provinsi Bali. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan IKM di Provinsi Bali yang bergerak di bidang industri kreatif yaitu kriya, fashion dan kuliner yang berjumlah 616 dan jumlah sampel yang dipilih menggunakan metode Slovin sehingga diperoleh jumlah sebanyak 242 orang. Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan PLS SEM untuk menilai inner dan outer model serta untuk menjawab hipotesis. Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi kepemimpinan terhadap entrepreneurial self efficacy, sedangkan kompetensi kepemimpinan tidak mampu mempengaruhi inovasi secara langsung. Entrepreneurial self efficacy mampu sebagai pemediasi penuh antara kompetensi kepemimpinan terhadap inovasi. Pemerintah selaku regulator dapat melakukan pembinaan manajerial bagi pimpinan IKM di Provinsi Bali. Pembinaan manajerial yang diperlukan antara lain memberikan pendampingan teknis untuk dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan dan kepercayaan diri pelaku IKM dalam mengimplementasikan ide-ide kreatif untuk menciptakan produk dan jasa yang inovatif.

Kata Kunci: Inovasi, Entrepreneurial Self Efficacy, Kompetensi Kepemimpinan, IKM

ABSTRACT

The digital era makes change faster, various innovations are created in various industries. Leaders play an important role in realizing innovation in an organization. The demographic bonus in the form of the number of productive age human resources owned by the Indonesian nation will be the support for the creation of innovation. This study aims to examine the role of leadership competence in increasing innovation through entrepreneurial self-efficacy as a mediating variable for creative SMEs in Bali Province. Collecting data in this study using questionnaires. The population in this study is the leaders of SMEs in Bali Province which is engaged in the creative industries, namely crafts, fashion and culinary,

totaling 616 and the number of samples selected using the Slovin method so that a total of 242 people were obtained. Quantitative data analysis in this study uses PLS SEM to assess the inner and outer models and to answer hypotheses. This study found a positive and significant effect of leadership competence on entrepreneurial self-efficacy, while leadership competence was not able to influence innovation. This study found a positive and significant influence on the entrepreneurial self-efficacy variable on innovation. This study shows the role of entrepreneurial self-efficacy as a full mediator between leadership competence and innovation. The government as the regulator can provide managerial guidance for IKM leaders in Bali Province. The required managerial guidance includes providing technical assistance to improve leadership competence and confidence of SMEs in implementing creative ideas to create innovative products and services.

Keywords: *Innovation, Entrepreneurial Self-Efficacy, Leadership Competence, , SMEs*

I. PENDAHULUAN

Sebuah fenomena bahwa data yang dirilis oleh *Global Innovation Index (GII)* 2019 Indonesia menduduki peringkat ke-85 di bidang inovasi dari 129 negara di dunia. Peringkat inovasi Indonesia di Dunia menempati peringkat rendah sedangkan disisi lain Indonesia memiliki bonus demografi di bidang sumber daya manusia dan sumber daya alam yang melimpah. Produk-produk kreatif yang dihasilkan khususnya dari Bali tidak dapat bersaing di pasar dunia, oleh karena itu pelaku industri kecil harus melakukan inovasi. Inovasi telah menjadi kompetensi kritis bagi para pelaku IKM yang beroperasi di dunia usaha yang dipenuhi oleh tantangan dan membutuhkan pemikiran dan solusi baru. Inovasi semakin diakui sebagai keharusan strategis untuk keberlanjutan dan diferensiasi (Skarzynski & Gibson, 2008; Morris *et al.*, 2011; Vlok, 2012). Pimpinan sebuah organisasi mengambil peran yang sangat strategis untuk dapat menggerakkan organisasinya dan dapat menciptakan inovasi baru. Menurut Mc Nair *et al.*, (2011), kepemimpinan adalah seni memotivasi tim atau sekelompok orang agar bertindak secara tepat untuk mencapai tujuan bersama yang diberikan. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk dapat membujuk orang lain atas nama organisasi dalam menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan organisasi (Lee *et al.*, 2015). Pimpinan menciptakan inovasi dengan memperkenalkan produk baru ke pasar, membawa metode produksi baru ke sektor industri, membuka akses ke segmen pasar baru, menemukan sumber bahan baru, dan menciptakan struktur organisasi baru (Hébert dan Link, 2006).

Kepemimpinan adalah bagian integral dari kinerja organisasi yang inovatif. Para pemimpin membangun lingkungan yang dapat mendukung kreativitas dan akhirnya melakukan inovasi (Hemlin *et al.*, 2008; Shalley dan Gilson, 2004). Dalam proses *top-down*, para pemimpin mengelola tujuan inovasi strategis dan kegiatan organisasi mereka. Para pemimpin dapat menetapkan tujuan-tujuan ini dan mengarahkannya dengan mengelola waktu, fasilitas, uang dan sumber daya pengetahuan (Drazin *et al.*, 1999). Dalam penelitian sebelumnya menemukan kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan terhadap inovasi (İşcan *et al.*, 2014; Garcia, 2012; Rehman *et al.*, 2019). Para pemimpin yang bertanggung jawab atas inovasi harus kompeten dalam membuat inovasi itu terjadi, namun banyak yang mengakui bahwa mereka tidak yakin bahwa praktik mereka akan menghasilkan kesuksesan (Vlok, 2012).

Entrepreneurial self efficacy yang didefinisikan sebagai keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan kewirausahaan secara langsung dan positif memberi pengaruh terhadap keputusan melakukan inovasi yang didefinisikan sebagai generasi penerimaan dan pengimplementasi ide-ide baru, proses, produk atau layanan (Chen *et al.*,

1998; Lee & Hallak, 2018). Penelitian lainnya menemukan bahwa ESE memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan untuk berwirausaha yang di tunjukkan dengan menciptakan peluang baru dan inovasi (De Nobel *et al.*, 1999; Barakat, 2014; Lee *et al.*, 2016; Lee & Hallak, 2018; Halak *et al.*, 2018; Chen & Zhou, 2017). *Entrepreneurial self efficacy* secara positif terkait dengan perilaku inovasi perusahaan hubungan efikasi diri dan inovasi perusahaan lebih lanjut dengan menunjukkan bahwa wirausahawan dengan tingkat efikasi diri tinggi lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk memulai praktik inovatif dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat efikasi diri lebih rendah (Chen & Zhou, 2017).

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Schumpeter's Theory of Innovation*

Schumpeter's Theory of Innovation mengemukakan bahwa pengusaha yang melakukan inovasi mampu menciptakan gangguan dan mengubah struktur ekonomi yang ada dan menciptakan yang baru (Schumpeter, 1952:132 dalam Lee *et al.*, 2016). Teori Inovasi Kewirausahaan mengidentifikasi wirausahawan sebagai pendorong utama pembangunan ekonomi melalui pengenalan inovasi (Schumpeter, 1952). Teori kewirausahaan Schumpeter mencirikan peran sentral pengusaha dalam pembangunan ekonomi sebagai kemampuan untuk mengganggu status quo ekonomi melalui inovasi. Schumpeter juga menyebutkan inovasi yang dilakukan oleh pengusaha adalah memperkenalkan barang baru, memperkenalkan metode produksi baru, membuka pasar baru, menaklukkan sumber bahan mentah baru, dan menata kembali industri dengan cara baru untuk memecahkan masalah. Dua elemen penting dalam inovasi adalah pertama inovasi tersebut harus baru dan yang kedua adalah inovasi itu bersifat memperbaharui sesuatu yang sudah ada sebelumnya. Inovasi menciptakan suatu yang baru yang merupakan ide yang dianggap baru bagi individu terlepas dari kapan pertama kali digunakan atau ditemukan dan gagasan baru tersebut harus berhasil diimplementasikan dan digunakan untuk keuntungan ekonomi (Damanpour, 1987; Rogers, 2010). Inovasi yang kedua adalah memperbaharui sesuatu yang sebelumnya sudah pernah ada. Pembaruan bisa dilakukan dengan menambah fitur produk atau memperbaiki proses pembuatan.

Dari definisi inovasi oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan inovasi adalah sebuah ide, gagasan, dan praktik yang diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang ataupun kelompok untuk diaplikasikan ataupun diadopsi. Inovasi yang dilakukan oleh pengusaha adalah memperkenalkan barang baru, memperkenalkan metode produksi baru, membuka pasar baru, menaklukkan sumber bahan mentah baru, dan menata kembali industri dengan cara baru yang selanjutnya disebut sebagai inovasi produk, inovasi proses, inovasi manajemen, inovasi marketing dan inovasi layanan. Inovasi bersifat dualitas serupa antara emosi sementara dan jangka panjang. Ketika individu memulai perubahan atau memperkenalkan hal-hal baru untuk memodifikasi dan memperbaiki pola yang sudah mapan, mereka umumnya mengalami perasaan senang, tertarik dan bangga, tetapi berada dalam situasi yang menuntut inovasi radikal yang konstan bagi sebagian besar merupakan sumber tekanan emosional perasaan perjuangan permanen melawan dunia (Jacoby, 1991).

2. Kompetensi Kepemimpinan

Style and behaviour theory menawarkan perspektif baru yang berfokus pada kebiasaan seorang pemimpin yang menggambarkan karakteristik mental, fisik atau sosial seseorang. *Behaviour theory* dibagi menjadi dua yakni yang berfokus pada tugas seorang pemimpin dan yang berfokus pada unsur manusia. *Behavioral theory* (Wood & Bandura,

1989) sesuai prinsip *behaviorism* seorang pemimpin besar dapat di bentuk tidak selalu karena di lahirkan atau di mitoskan. Kepemimpinan tergantung kepada tindakan bukan pada kualitas mental atau kondisi internal dan setiap orang dapat memiliki jiwa kepemimpinan melalui cara pembelajaran, observasi dan karena pengalaman.

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah pemimpin memiliki karakteristik tertentu seperti intelegensi, sikap bertanggung jawab, kreatifitas dan berbagai karakter berkualitas lainnya yang membuat seseorang mampu menjadi pemimpin yang baik. Karakter-karakter ini bisa dibentuk bukan tidak selalu karena dilahirkan atau dimitoskan melainkan melalui proses pembelajaran, observasi dan pengalaman. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mengandung semua aspek yang mampu merangsang perubahan konstruktif (Yudelowitz, 2006). Menurut Mc Nair *et al.*, (2011) kepemimpinan adalah seni memotivasi tim atau sekelompok orang agar bertindak secara tepat untuk mencapai tujuan bersama yang diberikan. Elenkov *et al.*, (2005) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pembentukan visi untuk masa depan, mengkomunikasikannya kepada bawahan, merangsang dan memotivasi anggota tim.

Kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dijalani, dikuasai, dan diwujudkan oleh profesionalisme dalam melaksanakan tugas tanpa meninggalkan aspek kepribadian dan kemampuan keterampilan sosial dalam menjalankan tugasnya (Chapman, 1999). Kompetensi kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk dapat membujuk orang lain atas nama organisasi dalam menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan organisasi (Lee *et al.*, 2015). Kompetensi kepemimpinan mengacu pada kompetensi sosial, kognitif, dan kecerdasan emosional (Ryan *et al.*, 2012). Sehingga dapat disimpulkan kompetensi kepemimpinan adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dijalani, dikuasai, dan diwujudkan oleh profesionalisme dalam melaksanakan tugas tanpa meninggalkan aspek kepribadian dan kemampuan keterampilan sosial dalam menjalankan tugasnya.

Dalam penelitian ini kompetensi kepemimpinan akan menggunakan indikator *cognitive intelegence competencies*, *emotional intelligence competencies*, *social intelegence competencies* (Almatrooshi *et al.*, 2016).

1) Cognitive Intelegence Competencies

Ranah kognitif adalah ranah yang mencakup kegiatan mental (otak). Segala upaya yang menyangkut aktivitas otak adalah termasuk dalam ranah kognitif. Ranah kognitif memiliki enam jenjang atau aspek yaitu pengetahuan/hafalan/ingatan (*knowledge*), pemahaman (*comprehension*), penerapan (*application*), analisis (*analysis*), sintesis (*syntesis*) dan penilaian/penghargaan/evaluasi (*evaluation*).

Leadership cognitive intelegence copentencies adalah kemampuan seorang pemimpin untuk berpikir kritis dan kreatif, menganalisa informasi, merencanakan, memahami ide-ide kompleks, belajar dari pengalaman untuk memecahkan suatu masalah dalam organisasi yang di pimpin. Dalam penelitian ini indikator kecerdasan kognitif di tunjukkan dengan memahami konsep produk, memahami teknologi yang digunakan untuk memproduksi produk, melakukan pemikiran secara sistematis/ teratur, dengan mempertimbangkan semua hal-hal yang berhubungan dengan produk, memanfaatkan pola kerja yang sistematis/ teratur dan dapat berkomunikasi secara tertulis dengan baik (Lee *et al.*, 2015).

2) Emotional Intelegence Competencies

Emotional intelegence competencies termasuk pada kesadaran diri memahami perasaan orang lain, memotivasi orang lain, dan empati terhadap orang lain. *Emotional intelegence competencies* berkontribusi pada peningkatan kemampuan kepemimpinan dan dapat memberi koordinasi yang kuat dalam memotivasi karyawan,

dan peningkatan kinerja (Almatrooshi, 2016). Hasil penelitian Matthews *et al.*, (2002) berpendapat bahwa kecerdasan emosional terdapat unsur psikologi khususnya dalam bidang kepribadian, kecerdasan, dan EI telah diidentifikasi adalah bagian dari kesadaran diri, empati, mengelola hubungan, dan manajemen emosi. Kesadaran diri mengacu pada kemampuan untuk secara akurat menilai perilaku, perasaan, dan emosi seseorang yang juga termasuk ekspresi emosi. Dalam kesimpulannya EI mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk refleksi diri dan pemahaman emosi.

Beberapa definisi tentang *emotional intelligence* (EI) telah banyak dikemukakan oleh beberapa ahli. Kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan seseorang dan orang lain dan emosi, untuk membedakan mereka dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Teori ini memandang bahwa kecerdasan emosional sebagai tanggapan terorganisir yang memasukkan banyak disiplin psikologis termasuk fisiologis, kognitif, motivasi dan pengalaman. Sekelompok sifat atau kemampuan yang berkaitan dengan sisi emosional kehidupan, kemampuan seperti mengenali dan mengelola emosi sendiri, mampu memotivasi diri sendiri dan menahan impuls seseorang, mengenali dan mengelola emosi orang lain, dan menangani hubungan antar pribadi secara efektif.

Kerangka kerja kecerdasan emosional (EI) mencerminkan bagaimana potensi individu untuk menguasai keterampilan yang terdiri dari kesadaran diri (*self-awareness*), manajemen diri (*self-management*), kesadaran sosial (*social awareness*), dan manajemen hubungan (*relationship management*). Secara konseptual kecerdasan emosional dapat digambarkan pada table dibawah ini. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya di dalam suatu organisasi membutuhkan banyak hal yang penting, salah satunya yaitu kecerdasan. Kecerdasan merupakan suatu hal yang dibutuhkan dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas seseorang. Secara umum penelitian menunjukkan bahwa pemimpin memiliki nilai lebih tinggi daripada kebanyakan orang dalam tes kemampuan kognitif, seperti tes IQ, dan kemampuan kognitif berhubungan secara positif terhadap kepemimpinan yang efektif. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami, mengidentifikasi, dan berhasil mengelola emosi dalam diri dan orang lain. Pemimpin yang memiliki EI yang tinggi dinilai lebih efektif oleh rekan kerja dan bawahan. Menurut Mayer dan Salovey pada tahun 2000 mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk mengetahui, menilai dan mengekspresikan emosi secara akurat; kemampuan untuk menggunakan emosi untuk berpikir, kemampuan untuk memahami dan memiliki pengetahuan tentang emosi serta kemampuan untuk mengelola emosi untuk mengembangkan diri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk mengenali kecerdasan diri sendiri perasaan dan perasaan orang lain, untuk memotivasi diri kita sendiri, dan untuk mengelola emosi secara efektif dalam diri kita dan orang lain. Sebuah kompetensi emosional adalah kemampuan yang dipelajari berdasarkan emosional kecerdasan yang berkontribusi pada kinerja yang efektif.

Kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kemampuan pimpinan IKM untuk mengenali, memahami, dan menggunakan informasi emosional tentang diri sendiri yang menyebabkan kinerja yang efektif atau unggul. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional pimpinan IKM mencakup berorientasi pada efisiensi, menerapkan pekerjaan yang terencana, menerapkan pekerjaan dengan inisiatif, pandai mengendalikan diri dan Individu yang fleksibel (Lee *et al.*, 2015). Studi penelitian menemukan bahwa individu yang mendapat skor lebih tinggi dalam EI memiliki kemampuan untuk secara akurat memahami dan menilai emosi orang lain lebih

mampu merespon secara fleksibel terhadap perubahan dalam lingkungan sosial mereka dan lebih siap untuk membangun jaringan sosial yang mendukung (Mayer dan Salovey, 2000, Caruso *et al.*, 2002; Coleman, 2006).

3) *Social Intelligence Competencies*

Kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk secara efektif menavigasi dan bernegosiasi dalam interaksi dan lingkungan sosial. Hal ini setara dengan kecerdasan interpersonal, salah satu jenis kecerdasan yang diidentifikasi dalam teori kecerdasan majemuk Howard Gardner, dan terkait erat dengan teori pikiran. Kecerdasan sosial adalah kemampuan mencapai kematangan pada kesadaran berpikir dan bertindak untuk menjalankan peran manusia sebagai makhluk sosial di dalam menjalin hubungan dengan lingkungan sosialnya. Kecerdasan sosial juga dapat dimaknai sebagai kemampuan berinteraksi, kemampuan bekerjasama dalam organisasi dan dalam melakukan negosiasi. Ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan sosial adalah (Albrecht, 2006) ;1) mampu membaca situasi dari perasaan orang-orang dan konten sosial yang mempengaruhi orang lain (*situational awareness*), 2) menunjukkan sikap percaya diri (*presence*), 3) berperilaku jujur dan tulus (*authenticity*), 4) berkata dengan jelas dan sopan sehingga mampu dimengerti oleh orang lain (*clarity*) dan 5) mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain (*empathy*).

Leadership social intelegent competencies adalah kemampuan atau kekuatan mengamati serta memahami situasi sosial, sebagai penggunaan yang disengaja dari keterampilan orang-orang baik dengan pemahaman bahwa pemanfaatan keterampilan tersebut secara efektif akan berdampak positif pada orang lain dengan cara yang dapat diamati. Kecerdasan sosial memungkinkan para pemimpin untuk mengejar tujuan dan kebutuhan mereka secara efektif dalam lingkungan sosial dan profesional mereka. Dalam penelitian ini *social intelegent competencies* adalah kemampuan pimpinan IKM untuk mengenali, memahami dan menggunakan informasi emosional tentang orang lain yang mengarah atau menyebabkan kinerja yang efektif atau unggul. Dalam penelitian ini *social intelegence competencies* mencakup pandai membangun jaringan dengan anggota tim, pandai mengelola anggota tim, pandai bernegosiasi dengan anggota tim, bersimpati dengan pemikiran anggota tim, memiliki kemampuan untuk mengembangkan anggota tim dan pandai berkomunikasi lisan.

Kepemimpinan adalah bagian integral dari kinerja organisasi yang inovatif. Para pemimpin membangun lingkungan yang mendukung kreativitas dan akhirnya melakukan inovasi (Hemlin *et al.*, 2008). Dalam proses *top-down*, para pemimpin mengelola tujuan inovasi strategis dan kegiatan organisasi mereka. Para pemimpin dapat menetapkan tujuan-tujuan ini dan mengarahkannya kegiatan dengan mengelola waktu, fasilitas, uang, dan sumber daya pengetahuan (Drazin *et al.*, 1999). Pemimpin mengatur dua proses ; 1) memberikan dukungan kepada tim dan individu ketika mengubah upaya kreatif mereka menjadi inovasi; 2) pemimpin mengelola tujuan dan kegiatan organisasi yang ditujukan untuk inovasi (Hemlin, 2006). Pemimpin yang kompeten mempengaruhi pengikut mereka dan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dengan menciptakan lingkungan yang kondusif yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan motivasi karyawan (Mastrangelo *et al.*, 2014). Dalam penelitian ini kompetensi kepemimpinan akan menggunakan indikator *cognitive intelegence competencies*, *emotional intelligence competencies*, *social intelegence competencies* (Almatrooshi *et al.*, 2016).

3. *Entrepreneurial Self Efficacy (ESE)*

Entrepreneurial self efficacy muncul dari konsep *self efficacy* yang lebih luas yang berakar pada teori kognitif sosial yang menyoroti peran sosial dan perilaku dalam

pembelajaran sosial untuk pengembangan keyakinan. *Self Efficacy Theory* (Bandura, 1997) adalah suatu keyakinan seseorang untuk dapat memobilisasi motivasi dan sumber daya kognitif yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan yang diberikan kepadanya. Definisi *self efficacy* pertama kali secara formal diajukan oleh Bandura (1997) melalui teori kognitif sosial yang mencakup lingkungan sosial, elemen kognitif dan perilaku. Teori ini dikenal sebagai *Social Cognitive Theory (SCT)* Bandura. Menurut Bandura individu memiliki sistem otomatis yang memungkinkan mereka mengukur kendali atas pikiran, perasaan, motivasi dan tindakan mereka sendiri. Sistem ini melatih pengaturan diri untuk memungkinkan individu dengan bakat mempengaruhi proses dan tindakan kognitif mereka sendiri dan dengan cara ini untuk mengubah lingkungan mereka. Merujuk pada SCT, *self-efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang prospektif. Sebagai dasar teori *self efficacy* dipandang sebagai pendekatan teoritis utama dalam mempelajari tindakan dan keyakinan kewirausahaan (Frese, 2009). *Entrepreneurial Self Efficacy* adalah perpanjangan dari teori efikasi diri Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa individu yang yakin tentang kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu lebih memungkinkan untuk mencapai tugas tersebut.

Entrepreneurial Self Efficacy (ESE) dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap keterampilan dan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggungjawab yang terkait dengan aktivitas kewirausahaan (Chen *et al.*, 1998). *Entrepreneurial self efficacy* berdiri diantara faktor-faktor pribadi yang penting yang mempengaruhi kemampuan dan peluang pimpinan karena merupakan prasyarat bagi kelompok-kelompok ini untuk bertahan dalam kegiatan sehari-hari dan dalam pencapaian tujuan mereka (Chen *et al.*, 1998; McGee *et al.*, 2009).

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan paradigma *positivism* yang mengacu pada kajian prinsip rasional empirik. Menggunakan data-data yang terukur yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden. Lingkup penelitian ini adalah berbasis kepada manajemen sumber daya manusia dimana peneliti melakukan penelitian tentang variabel yang dapat mendorong untuk dapat terjadinya inovasi. Variabel eksogen (*exogenous variable*) dari penelitian ini adalah kompetensi kepemimpinan dengan menggunakan variabel mediasi yaitu *entrepreneurial self efficacy* sedangkan variabel endogen (*endogenous variable*) adalah inovasi. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan penelitian kuantitatif dan dalam rancangan penelitian ini digunakan analisis pemodelan persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*.

IV. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Pengaruh Langsung dan tidak langsung Modal Sosial, Kompetensi Kepemimpinan, dan ESE terhadap Inovasi

Model	Path Koefisien	t-statistict	T-Tabel (Sig. 5%)	p- value	Keterangan
Kompetensi Kep → Inovasi	0,050	0,683	1,96	0,495	Tdk Signifikan
Kompetensi Kep → ESE	0,550	8,638	1,96	0,000	Signifikan
ESE → Inovasi	0,655	9,716	1,96	0,000	Signifikan

Sumber : data diolah 2020

1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung variabel dalam model dapat diketahui melalui *coeficien path* masing-masing variabel, pada tingkat signifikan berdasarkan nilai *t-*

statistic. Secara rinci mengenai pengaruh langsung antar variabel ditunjukkan dalam Tabel 1.

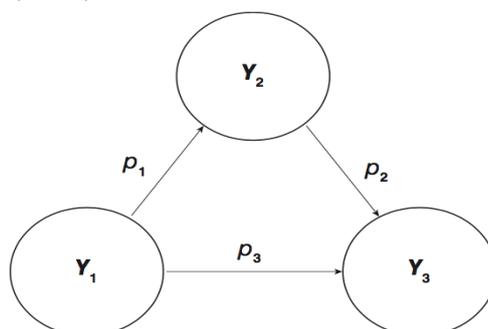
Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi, berdasarkan koefisien jalur yang menunjukkan nilai 0,050 dengan *t- statistic* $0,683 < 1,96$. Hasil ini menunjukkan Hipotesis 1 yang menyatakan kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi ditolak.

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneurial self efficacy*, berdasarkan koefisien jalur yang menunjukkan nilai 0,550 dengan *t- statistic* $8,638 > 1,96$. Hasil ini menunjukkan Hipotesis 2 yang menyatakan kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneurial self efficacy* diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kompetensi kepemimpinan pimpinan IKM di Bali maka *entrepreneurial self efficacy* juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan *entrepreneurial self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, berdasarkan koefisien jalur yang menunjukkan nilai 0,655 dengan *t- statistic* $9,716 > 1,96$. Hasil ini menunjukkan Hipotesis 3 yang menyatakan *entrepreneurial self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *entrepreneurial self efficacy* pimpinan IKM di Bali maka *inovasi* juga akan semakin tinggi.

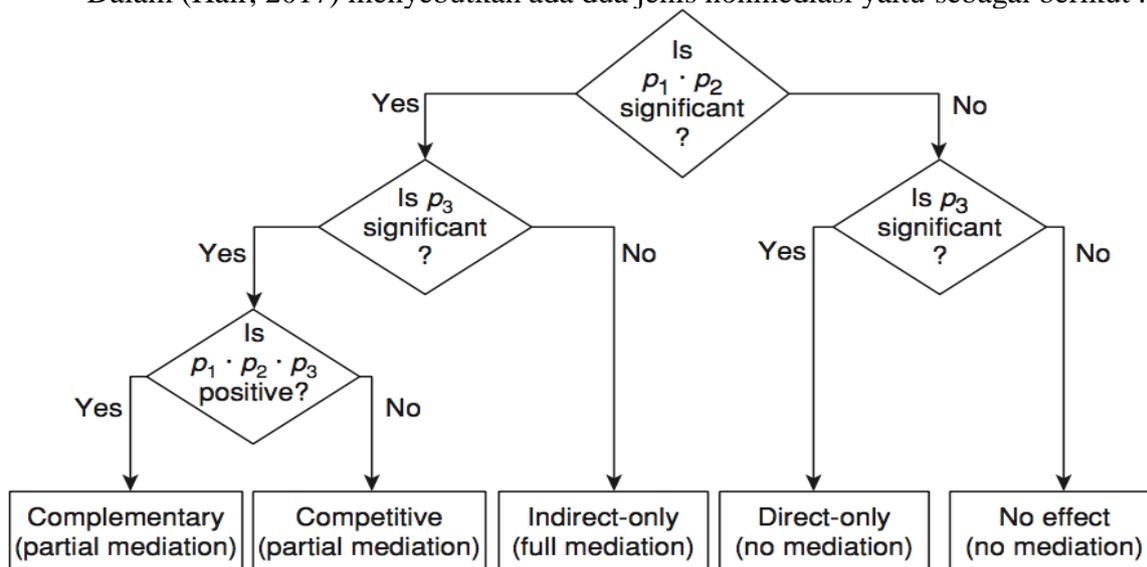
2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Dalam model ini, konsep dasar analisis yang melibatkan variabel mediator apabila variabel eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen melalui variabel lain yang disebut dengan variabel mediator (M) artinya variabel eksogen (X) dapat mempengaruhi variabel mediator (M) dan variabel mediator (M) mempengaruhi variabel endogen (Y). Pengujian terhadap variabel mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi dalam model tersebut. Pengujian ini untuk melihat posisi peran mediasi *Entrepreneurial self efficacy* pada pengaruh modal sosial dan Kompetensi kepemimpinan terhadap inovasi. Model analisis yang melibatkan variabel mediator, Hair *et al.*, (2017):



Gambar 1. Model Mediasi secara teoritis

Dalam (Hair, 2017) menyebutkan ada dua jenis nonmediasi yaitu sebagai berikut :



Gambar 2. Prosedur analisis Mediasi

Dalam gambar 2 ditunjukkan alur penentuan hubungan mediasi peran *entrepreneurial self efficacy* dalam memediasi pengaruh modal sosial dan Kompetensi kepemimpinan terhadap inovasi.

***Entrepreneurial self efficacy* mampu memediasi antara kompetensi kepemimpinan dengan inovasi.**

Berdasarkan gambar 2 alur analisis mediasi menunjukkan *entrepreneurial self efficacy* mampu memediasi secara *indirect only mediation* hubungan antara kompetensi kepemimpinan terhadap inovasi, jenis mediasi ini juga tergolong mediasi penuh. Nilai *coefisient* menunjukkan pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap ESE signifikan dengan nilai 0.550 (ρ_1). Pengaruh ESE terhadap inovasi signifikan dengan nilai 0,655 (ρ_2) dan pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap tidak signifikan dengan nilai 0,050 (ρ_3). Dari ketiga hubungan tersebut a dan b signifikan sedangkan c tidak signifikan maka hubungan tersebut dapat dikatakan mediasi secara *indirect only mediation*. Hasil tersebut memberi makna pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap inovasi dapat dijelaskan oleh hadirnya variabel ESE. Analisis statistik tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menerima hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kompetensi kepemimpinan mempengaruhi inovasi melalui ESE.

Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap Inovasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisa menunjukkan kompetensi kepemimpinan memberi pengaruh yang tidak signifikan terhadap inovasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan yang diukur dengan kecerdasan kognitif, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial tidak signifikan mempengaruhi inovasi pimpinan IKM di Bali. Peningkatan kompetensi kepemimpinan pimpinan IKM tidak dapat meningkatkan inovasi secara signifikan.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dengan menciptakan lingkungan yang kondusif yang mempengaruhi perilaku, sikap dan motivasi karyawan (Mastrangelo *et al.*, 2014). Inovasi dalam organisasi sebagai hasil individu, tim, dan upaya organisasi bergabung untuk menghasilkan produk, proses, atau layanan baru berpotensi menarik bagi pasar. Kepemimpinan adalah bagian integral dari

kinerja organisasi yang inovatif. Para pemimpin membangun lingkungan itu mendukung kreativitas dan akhirnya inovasi (Hemlin *et al.*, 2008; Shalley dan Gilson, 2004). Dalam proses *top-down*, para pemimpin mengelola tujuan inovasi strategis dan kegiatan organisasi mereka. Para pemimpin dapat menetapkan tujuan-tujuan ini dan mengarahkannya kegiatan dengan mengelola waktu, fasilitas, uang dan sumber daya pengetahuan (Drazin *et al.*, 1999). Pemimpin mengatur dua proses memberikan dukungan kepada tim dan individu ketika mereka mengubah upaya kreatif mereka menjadi inovasi dan mengelola tujuan dan kegiatan organisasi yang ditujukan untuk inovasi (Hemlin, 2008). Dalam penelitian sebelumnya menemukan kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan terhadap inovasi (İşcan *et al.*, 2014; Garcia, 2012; Rehman *et al.*, 2019). Dalam penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa aspek karisma kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi inovasi jasa dan produk (Samad, 2012).

Kompetensi kepemimpinan yang tidak diiringi oleh gaya kepemimpinan yang baik belum tentu dapat meningkatkan inovasi seperti pada penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memegang peranan penting terhadap pembelajaran organisasi, budaya inovatif, dan kinerja organisasi. Budaya inovatif dan pembelajaran organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Vlok, 2012) yang menyatakan para pemimpin yang bertanggung jawab atas inovasi harus kompeten dalam membantu inovasi terjadi, namun banyak yang mengakui bahwa mereka tidak yakin bahwa praktik mereka akan menghasilkan kesuksesan. Kompetensi kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan tidak dapat meningkatkan inovasi jika tidak disertai dengan keyakinan diri untuk dapat berhasil melaksanakan inovasi. Setelah menambahkan variabel *entrepreneurial self efficacy* kompetensi kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan terhadap inovasi melalui variabel *entrepreneurial self efficacy*.

Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan terhadap *Entrepreneurial Self Efficacy*.

Berdasarkan hasil penelitian yang mengukur pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap *entrepreneurial self efficacy* dinyatakan positif dan signifikan. Hasil temuan ini mengkonfirmasi bahwa kompetensi kepemimpinan pimpinan IKM di Bali yang diukur dengan kecerdasan kognitif, kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *entrepreneurial self efficacy*. Semakin tinggi kompetensi kepemimpinan akan dapat meningkatkan *entrepreneurial self efficacy*.

Berdasarkan deskripsi variabel yang telah dipaparkan sebelumnya (Tabel 5.4), bahwa rata-rata skor untuk kompetensi kepemimpinan tergolong tinggi yang menunjukkan bahwa responden setuju terhadap butir-butir pernyataan yang diajukan terkait dengan konsep kompetensi kepemimpinan. Responden setuju terhadap butir-butir kompetensi kepemimpinan yang diukur dengan *cognitive intelegence competencies*, *emotional intelegence competencies* dan *social intelegence competencies*. Keadaan ini sesuai dengan rata-rata skor *entrepreneurial self efficacy* yang juga tergolong tinggi yang berarti responden setuju dengan butir-butir pernyataan yang diajukan. Pimpinan IKM memiliki *cognitive intelegence competencies* seperti pemahaman terhadap produk yang di produksi, penggunaan teknologi dalam proses produksi, memiliki pola kerja yang sistematis dan kemampuan berkomunikasi secara tertulis dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan dan dapat meningkatkan keyakinan diri untuk dapat menyelesaikan tugas kewirausahaan. *Emotional intelegence competencies* yang dimiliki yang berupa penggunaan inisiatif dalam bekerja dan menjadi seorang pimpinan yang fleksibel dapat mendorong keyakinan diri pimpinan IKM.

Sejalan dengan respon terhadap indikator-indikator dalam *entrepreneurial self efficacy* responden memberi nilai rata-rata yang tergolong tinggi yang dapat memberi arti

pimpinan IKM meyakini dapat melakukan kegiatan kewirausahaan yang terdiri dari pengembangan produk dan *market share*, mengembangkan hubungan dengan investor, mendefinisikan tujuan inti, dan mengembangkan sumber daya manusia yang kritis. Temuan ini menunjukkan kompetensi kepemimpinan pimpinan IKM memberi dampak terhadap keyakinan keterampilan dan kemampuannya yang terkait dengan aktivitas usaha yang dikelola saat ini. Pimpinan IKM di Bali memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengidentifikasi produk dan *market share*. Selain memiliki keyakinan terhadap kemampuan membaca peluang pasar, pimpinan IKM sangat yakin akan kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan investor.

Kepemimpinan kognitive memberi dampak positif dan signifikan terhadap *entrepreneurial self efficacy* (Barbosa *et al.*, 2007). Beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kepemimpinan dan *entrepreneurial self efficacy* (Lajin & Zainol, 2015). Dalam penelitian (Yoon & Han, 2018) menemukan *self efficacy* berperan sebagai moderasi dalam hubungan kompetensi kepemimpinan terhadap pencapaian tujuan inovasi.

Pengaruh *Entrepreneurial Self Efficacy* terhadap Inovasi

Berdasarkan hasil penelitian yang mengukur pengaruh *entrepreneurial self efficacy* terhadap inovasi dinyatakan positif dan signifikan. Hasil temuan ini mengkonfirmasi bahwa *entrepreneurial self efficacy* pimpinan IKM di Bali yang diukur dengan pengembangan produk dan *market share*, membangun lingkungan yang inovatif, memulai hubungan investor, mendefinisikan tujuan inti, mengatasi tantangan yang tidak terduga dan mengembangkan SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap inovasi.

Berdasarkan deskripsi variabel yang telah dipaparkan sebelumnya (Tabel 5.5), bahwa rata-rata skor untuk *entrepreneurial self efficacy* tergolong tinggi yang menunjukkan bahwa responden setuju terhadap butir-butir pernyataan yang diajukan terkait dengan konsep *entrepreneurial self efficacy*. Responden setuju *entrepreneurial self efficacy* yang diukur dengan pengembangan produk dan *market share*, mengembangkan hubungan dengan investor, mendefinisikan tujuan inti, dan mengembangkan sumber daya manusia yang kritis dapat meningkatkan inovasi. Keadaan ini sesuai dengan rata-rata skor inovasi yang juga tergolong tinggi berarti responden setuju dengan butir-butir pernyataan yang diajukan. Responden telah menyadari dan setuju dengan pentingnya inovasi yang meliputi inovasi pelayanan, inovasi proses, inovasi marketing dan inovasi manajemen.

Dasar teori dalam mengukur pengaruh *entrepreneurial self efficacy* dengan inovasi adalah *self efficacy theory* (Bandura, 1997) adalah suatu keyakinan seseorang untuk dapat memobilisasi motivasi dan sumber daya kognitif yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan yang diberikan kepadanya. *Entrepreneurial self efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat melakukan aktivitas kewirausahaan. Dengan keyakinan yang kuat pengusaha akan lebih yakin dalam melakukan tugasnya sebagai wirausaha dengan melakukan inovasi.

Inovasi dipandang sebagai gagasan baru yang digunakan untuk memperbaiki sebuah jenis produk ataupun jasa melalui restrukturisasi atau penghematan biaya, peningkatan komunikasi, teknologi baru untuk proses produksi, struktur organisasi baru, dan rencana atau program kepegawaian baru (Robbins, 2006). Pimpinan menciptakan inovasi dengan memperkenalkan produk baru ke pasar, membawa metode produksi baru ke sektor industri, membuka akses ke segmen pasar baru, menemukan sumber bahan baru, dan menciptakan struktur organisasi baru (Hébert and Link, 2006). Teori Rogers (2010) dapat mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa kepercayaan diri seseorang dan pengaruh lingkungan berupa modal sosial dapat mendukung terjadinya inovasi. Dalam penelitian ini *entrepreneurial self efficacy* memegang peranan penting dalam mewujudnya

inovasi. *Entrepreneurial self efficacy* memberi pengaruh yang paling kuat terhadap inovasi dibandingkan dengan variabel eksogen lainnya. Temuan ini menunjukkan keyakinan diri yang dimiliki pimpinan IKM untuk dapat menyelesaikan tugasnya adalah faktor yang sangat penting untuk mewujudkan terjadinya inovasi. Konsep *self-efficacy* yang merupakan dasar dari *entrepreneurial self efficacy* adalah konstruk yang sangat menjanjikan dalam mendukung terjadinya inovasi. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan sikap yang terbuka pimpinan IKM pada anggota tim dalam kebebasan menyampaikan ide-ide kreatif, keberanian mencari *market share* baru dan mampu bertahan dalam tekanan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan bahwa konsep *self-efficacy* dapat digunakan sebagai konstruk yang menjanjikan untuk memahami kreativitas (Tierney dan Farmer 2002). Ini telah diuji secara praktis (Tierney dan Farmer 2002; Farmer, Tierney *et al.*, 2003). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *entrepreneurial self efficacy* yang didefinisikan sebagai keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan kewirausahaan secara langsung dan positif memberi pengaruh terhadap keputusan melakukan inovasi yang didefinisikan sebagai generasi, penerimaan, dan pengimplementasi ide-ide baru, proses, produk, atau layanan (Chen *et al.*, 1998; Lee & Hallak 2018; Chen & Zhou, 2017). Penelitian lainnya menemukan bahwa ESE memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan untuk berwirausaha yang ditunjukkan dengan menciptakan peluang baru dan inovasi (De Nobel *et al.*, 1999; Barakat 2014; Lee *et al.*, 2016; Lee & Hallak, 2018; Halak, 2018; Chen & Zhou, 2017). *Entrepreneurial self efficacy* secara positif terkait dengan perilaku inovasi perusahaan hubungan efikasi diri dan inovasi perusahaan lebih lanjut dengan menunjukkan bahwa wirausahawan dengan tingkat efikasi diri tinggi lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk memulai praktik inovatif dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat efikasi diri lebih rendah (Chen & Zhou, 2017). Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman sebagaimana besar pengaruh ESE dalam meningkatkan inovasi.

Peran *Entrepreneurial self efficacy* memediasi antara Kompetensi Kepemimpinan dengan Inovasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang mengukur peran *entrepreneurial self efficacy* memediasi kompetensi kepemimpinan terhadap inovasi dinyatakan mampu memediasi. Peran *entrepreneurial self efficacy* disini mampu memediasi secara penuh mediasi atau *indirect only mediation* yang berarti bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap inovasi sedangkan berpengaruh terhadap inovasi melalui peran *entrepreneurial self efficacy*. Hasil temuan ini mengkonfirmasi bahwa *entrepreneurial self efficacy* pimpinan IKM di Bali yang diukur dengan pengembangan produk dan *market share*, membangun lingkungan yang inovatif, memulai hubungan investor, mendefinisikan tujuan inti, mengatasi tantangan yang tidak terduga dan mengembangkan SDM dapat memediasi pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap inovasi. Kompetensi yang dimiliki oleh pemimpin IKM baik *cognitive intelligence competencies*, *emotional intelligence competencies* dan *social intelligence competencies* belum mampu mempengaruhi inovasi tanpa adanya *entrepreneurial self efficacy*. Pemimpin IKM membutuhkan keyakinan dalam menyelesaikan tugasnya sebagai wirausaha. Kompetensi kepemimpinan yang disertai keyakinan yaitu dalam hal ini *entrepreneurial self efficacy* akan dapat memberi pengaruh yang sangat signifikan terhadap terjadinya inovasi dalam IKM yang dipimpinnya. Kompetensi yang dimiliki pimpinan dapat meningkatkan keyakinan diri dan keyakinan serta kompetensi ini akan mendorong terjadinya inovasi.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengkonfirmasi bahwa efek prediksi *emotional intelligence* yang merupakan indikator dari kompetensi

kepemimpinan menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan *entrepreneurial self-efficacy*. Hasil ini menunjukkan bahwa EI, lebih khusus terhadap penggunaan, mengelola dan menggunakan emosi menggunakan secara tepat dan memiliki peran penting dalam *entrepreneurial self-efficacy*. Individu dengan kecerdasan emosi tinggi percaya pada kemampuan kewirausahaan mereka dan memandang diri mereka sebagai orang dengan semakin banyak peluang dalam melakukan kegiatan kewirausahaan menyatakan bahwa (Ahmetoglu *et al.*, 2011).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan berpengaruh dalam mendukung meningkatkan kepercayaan diri seseorang untuk berinovasi. Kompetensi kepemimpinan yang diukur dari kompetensi sosial, kognitif dan kecerdasan emosional dipercaya berkorelasi positif terhadap *ESE* yang selanjutnya membantu meningkatkan fokus berinovasi dan memotivasi diantara anggota timnya untuk meningkatkan kinerja organisasi (Lajin & Zainol, 2015). Dalam penelitian sebelumnya juga telah ditemukan bahwa *entrepreneurial self-efficacy* dapat mempengaruhi inovasi (Lee & Hallak, 2018; Barakat *et al.*, 2014; Hallak *et al.*, 2018; Lee *et al.*, 2016). Penelitian ini dapat menutupi celah pada penelitian sebelumnya yang menyatakan para pemimpin yang bertanggung jawab atas inovasi harus kompeten dalam membantu inovasi terjadi namun banyak yang mengakui bahwa mereka tidak yakin bahwa praktik mereka akan menghasilkan kesuksesan (Vlok, 2012).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini variabel *entrepreneurial self efficacy* telah teridentifikasi sebagai variabel sebagai pemediasi penuh atau *indirect only mediation* dari kompetensi kepemimpinan terhadap inovasi. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara kompetensi kepemimpinan dengan inovasi yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan para pemimpin yang bertanggung jawab atas inovasi harus kompeten dalam membantu inovasi terjadi namun banyak yang mengakui bahwa mereka tidak yakin bahwa praktik mereka akan menghasilkan kesuksesan (Vlok, 2012). Penelitian ini dapat menutupi celah tersebut dengan menambahkan variabel variabel *entrepreneurial self efficacy*. Melalui mediasi *entrepreneurial self efficacy* kompetensi kepemimpinan mampu meningkatkan inovasi para pimpinan IKM di Provinsi Bali.

Kompetensi kepemimpinan juga menjadi variabel pendorong inovasi melalui *entrepreneurial self efficacy*, tanpa adanya kepercayaan diri kompetensi kepemimpinan yang dimiliki pengusaha IKM tidak dapat mempengaruhi inovasi secara signifikan sehingga diharapkan kompetensi yang dimiliki harus didukung dengan kepercayaan diri untuk dapat mewujudkan inovasi. Dalam meningkatkan *entrepreneurial self efficacy* yang perlu ditingkatkan adalah mengembangkan lingkungan yang inovatif dan meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan yang tidak terduga. Implikasi bagi pemerintah selaku regulator, pembinaan manajerial bagi pimpinan IKM di Provinsi Bali. Pembinaan manajerial yang diperlukan antara lain memberikan pendampingan teknis dalam mengimplementasikan ide-ide kreatif untuk menciptakan produk dan jasa yang inovatif.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, K. 2006. *Social Intelligence: The New Science of Success*. San Francisco : John Wiley & Sons.
- Barakat, S., Boddington, M. & Vyakarnam, S. 2014. Measuring entrepreneurial self-efficacy to understand the impact of creative activities for learning innovation. *The International Journal of Management Education*, 12(3), Pp. 456-468.

- Chen, Y. & Zhou, X. 2017. Entrepreneurial self-efficacy and firms innovation behavior: The negative mediating role of social capital. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 45(9), Pp. 1553-1562.
- Elenkov, D. S., Judge, W. & Wright, P. 2005. Strategic leadership and executive innovation influence: an international multi-cluster comparative study. *Strategic Management Journal*, 26(7), Pp. 665-682.
- Frese M. 2009. Toward a psychology of entrepreneurship an action theory perspective. *Foundations Trends Entrepreneurship*. 5(6), Pp. 437–96.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M. & Gutiérrez-Gutiérrez, L. 2012. Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), Pp. 1040-1050.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. 2013. Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), Pp. 1-12.
- Hemlin, S., Allwood, C. M. & Martin, B. R. 2008. Creative knowledge environments. *Creativity Research Journal*, 20(2), Pp. 196-210.
- Hébert, R. F. & Link, A. N. 2006. The entrepreneur as innovator. *The Journal of Technology Transfer*, 31(5), Pp. 589-599.
- İşcan, Ö. F., Ersarı, G. & Naktiyok, A. 2014. Effect of leadership style on perceived organizational performance and innovation: the role of transformational leadership beyond the impact of transactional leadership an application among Turkish SME's. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 150, Pp. 881-889.
- Lee, C. & Hallak, R. 2018. Investigating the moderating role of education on a structural model of restaurant performance using multi-group PLS-SEM analysis. *Journal of Business Research*, 88, Pp. 298-305.
- Lee, W.I., Chen, C.C. & Lee, C.C. 2015. The relationship between internal marketing orientation, employee commitment, charismatic leadership and performance. *Proceedings of the 17th International Conference on Electronic Commerce in Seoul*, ACM. Pp. 1-5.
- Mastrangelo, A., Eddy, E.R. & Lorenzet, S.J. 2014. The relationship between enduring leadership and organizational performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 35 (7), Pp. 590-604.
- Matthews, G., Zeidner, M. & Roberts, R. D. 2002. *Emotional Intelligence: Science and Myth*. Cambridge : The MIT Press.
- Rehman, S. U., Bhatti, A. & Chaudhry, N. I. 2019. Mediating effect of innovative culture and organizational learning between leadership styles at third-order and organizational performance in Malaysian SMEs. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), Pp. 1-24.
- Rogers, E.M., 2010. *Diffusion of Innovations*, 4th ed. New York: Free Press.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. 2004. What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), Pp. 33-53.
- Skarzynski, P. & Gibson, R. 2008. *Innovation to the Core: A Blueprint for Transforming the Way Your Company Innovates*, Massachusetts : Harvard Business Press.
- Vlok, A. 2012. A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 41, Pp. 209-226.