

Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening

Melani Kadar¹, Vivi Usmayanti,² Febby Nanda Utami³, Yossinomita⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa
Jalan Jend. Sudirman, Kec. Jambi Selatan Thehok, Kota Jambi, Indonesia
E-mail: melanikadar@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to analyze the direct and indirect effects of entrepreneurial leadership on the performance of Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) in the Batik Jambi industry, with innovative work behavior as a mediating variable. The research sample consisted of 84 randomly selected respondents using simple random sampling technique and Isaac and Michael's sample size determination table. Data collection was done through a questionnaire with an ordinal scale format, and the collected data were analyzed using the partial least squares path modeling method. The results of the analysis indicate that entrepreneurial leadership has a significant influence on innovative work behavior but has an insignificant effect on the performance of SMEs in the Batik Jambi industry. Furthermore, innovative work behavior has been proven to have a significant impact on the performance of SMEs in the Batik Jambi industry. Regarding the mediating effect, it has been found that innovative work behavior has a perfect mediating effect in the indirect relationship between entrepreneurial leadership and the performance of SMEs in the Batik Jambi industry.

Keywords : entrepreneurial leadership, innovative work behavior, performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efek langsung maupun tidak langsung dari kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja Industri Kecil Menengah (IKM) Batik Jambi, dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian terdiri dari 84 responden yang dipilih secara acak menggunakan teknik simple random sampling dan tabel penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan format skala ordinal, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode partial least squares path modeling. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, namun memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja IKM Batik Jambi. Selain itu, perilaku kerja inovatif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja IKM Batik Jambi. Dalam hal efek mediasi terbukti bahwa perilaku kerja inovatif memiliki efek mediasi sempurna dalam pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja IKM Batik Jambi.

Kata kunci : entrepreneurial leadership, perilaku kerja inovatif, kinerja

1. Pendahuluan

Batik Jambi sebagai produk kebudayaan daerah Provinsi Jambi memiliki corak yang beragam, dimana hingga saat ini ditemukan sekitar 40 corak batik (Tamtomo dan San d'Oria). Selain di Pulau Jawa yang terkenal dengan produk batiknya, perkembangan industri Batik Jambi di Provinsi Jambi mengalami peningkatan yang pesat, bahkan produk Batik Jambi sudah dipasarkan di luar Provinsi Jambi. Secara historis, perkembangan Batik Jambi di daerah asalnya tidak terlepas dari perkembangan penggunaan batik yang pada mulanya hanya digunakan oleh kalangan kerajaan atau bangsawan (Departemen Perdagangan dan Industri Provinsi Jambi, 2017). Saat ini batik Jambi digunakan oleh berbagai kalangan masyarakat dalam berbagai kegiatan sebagai wujud kecintaan dan kebanggaan masyarakat terhadap warisan budaya lokal Provinsi Jambi.

Melani Kadar, et.al, Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening, JUMANAGE Volume 2 Nomor 2 JULI 2023

Batik Jambi memiliki potensi daya saing yang baik untuk bersaing di pasar lokal dan nasional. Ada beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi daya saingnya, seperti spesifikasi produk, infrastruktur, kebijakan pemerintah, sumber daya manusia, dan pengembangan IPTEK. Salah satu faktor penting adalah kebijakan pemerintah yang mendukung industri batik Jambi. Pemerintah telah meningkatkan sarana dan fasilitas pemasaran seperti showroom Dewan Kerajinan Nasional Daerah Jambi, Art Shop Kembang Seri Wisma Perwakilan Jambi-Jakarta, Showroom Kembang Seri Jambi, Balai Kerajinan Rakyat Selaras Pinang Masak Mudung Laut Seberang Jambi, dan Galeri Batik Berkah Jambi. Inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan visibilitas dan akses pasar bagi produk Batik Jambi (Raf, 2012).

Produksi Batik Jambi sebagian besar dilakukan di rumah-rumah yang berfungsi sebagai Industri Kecil dan Menengah (IKM) batik. Data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi tahun 2021 menunjukkan adanya 110 IKM Batik Jambi yang tersebar di 4 desa di Kecamatan Danau Teluk dan Pelayanagan, Daerah Sekoja, dan Kota Jambi. Setiap IKM batik memiliki rata-rata 6 tenaga kerja, dengan produksi rata-rata mencapai 360 potong kain Batik Jambi per bulan. Namun, perkembangan teknologi dalam bidang percetakan, terutama printing bermotif batik, telah memberikan dampak signifikan pada industri batik, termasuk Batik Jambi. Keunggulan printing bermotif batik terletak pada kemampuannya untuk menghasilkan produk dalam jumlah besar dan waktu yang relatif singkat. Jika dibandingkan dalam segmen pasar yang sama, printing bermotif batik memiliki keunggulan dalam harga dan kuantitas produk.

Untuk menjaga kelangsungan bisnis dan bersaing dengan printing bermotif batik, serta meningkatkan kinerja IKM Batik Jambi, inovasi menjadi keterampilan penting yang harus dikembangkan. Sumber daya manusia dengan perilaku inovatif sangat diperlukan agar IKM dapat bertahan dan berkembang. Perilaku inovatif melibatkan sikap kreatif, perubahan sikap dari tradisional ke modern, pemecahan masalah yang efektif, dan pengembangan ide baru (Omri, 2015; Begonja et al., 2016).

Menurut penelitian Kim dan Park (2017), inovasi sangat terkait dengan perilaku individu di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perilaku individu yang bersifat inovatif dianggap krusial untuk kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi tersebut. George dan Zhou (2010) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif memiliki hubungan yang erat dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif keduanya berhubungan dengan perubahan sosial, dengan perbedaan terletak pada penekanan pada karakteristik perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada identifikasi sesuatu yang dianggap baru oleh individu atau masyarakat, sedangkan perilaku inovatif menekankan pada adopsi sikap kreatif yang mengarah pada perubahan dari pola pikir tradisional menjadi modern, atau dari sikap yang belum maju menjadi maju. Seseorang yang menunjukkan perilaku inovatif adalah individu yang secara rutin melibatkan pemikiran kritis, berusaha menciptakan perubahan di sekitarnya dengan tujuan menghadirkan pembaruan dari yang tradisional menjadi modern, atau dari yang belum maju menjadi maju, dan berupaya memberikan nilai tambah atau manfaat tertentu pada perubahan tersebut. Orang dengan perilaku inovatif akan berusaha memecahkan masalah dengan cara yang berbeda dari biasanya, namun tetap efektif dan efisien. Mereka juga akan mengembangkan rencana dan jadwal yang terperinci untuk mewujudkan ide-ide baru tersebut (Astuti dkk, 2019).

Perilaku kerja inovatif sangat penting dalam pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja dengan cara meningkatkan efisiensi dan perbaikan dalam berbagai aktivitas. Perilaku kerja inovatif memiliki potensi untuk mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif adalah hasil dari interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktik manajemen di dalam organisasi (Elny, 2021). Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung kritis dan selalu berusaha untuk menghasilkan hal-hal baru dalam lingkungan kerjanya yang memiliki nilai tambah dan manfaat. Sebagai hasilnya, individu dengan perilaku inovatif akan berupaya mencari solusi yang lebih efektif dan efisien dalam memecahkan masalah (Hadi et al., 2020). Studi yang dilakukan oleh Hutabarat dan Sihombing (2019), Dewi dan Prahara (2017), Yuliana dan Gagah (2020), Hadi et al. (2020), Nabawi (2019), dan Saputra (2018) menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada UMKM maupun IKM, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan usaha. Pemilik bisnis memegang tanggung jawab utama dalam menerapkan strategi usaha yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Madanchian & Taherdoost, 2017). Oleh karena itu, pemilik bisnis perlu memahami gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik usaha mereka. Penelitian yang dilakukan oleh De Jong dan Den Hartog (2007) menunjukkan bahwa pemimpin memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan baik melalui tindakan yang disengaja maupun tidak disengaja. Pemimpin memiliki tujuan untuk merangsang generasi ide dan aplikasi serta mempengaruhi perilaku karyawan dalam kinerja sehari-hari.

Melani Kadar, et.al, Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening, JUMANAGE Volume 2 Nomor 2 JULI 2023

Model kepemimpinan kewirausahaan, atau *entrepreneurial leadership*, telah muncul sebagai pendekatan yang efektif dalam memotivasi karyawan untuk mencapai visi entrepreneur dan mendorong perkembangan serta eksplorasi peluang dalam organisasi yang pada akhirnya menghasilkan penciptaan nilai (Lin & Yi, 2020). Model kepemimpinan ini juga dianggap mampu memfasilitasi motivasi, memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas (Ariyani dkk, 2021), serta memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi lingkungan yang tidak pasti guna mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Imran & Aldaan, 2020; Sawaeen dkk, 2021). Herlina et al., (2021) mengemukakan bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh yang sangat besar dalam performa karyawan dan kelompok. Dalam hal ini, karyawan dapat menumbuhkan kreativitas dan pikiran yang kreatif dikarenakan adanya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh perusahaan.

Kajian yang dilakukan oleh Kautsar et al. (2020) menunjukkan bahwa pengelolaan IKM dan pencapaian kinerja IKM sangat bergantung pada peran kepemimpinan kewirausahaan, karena faktor tersebut merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jagdale dan Bhola (2014), Perkasa dan Abadi (2020), serta Rahim dkk (2015) juga membuktikan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa organisasi. Pemimpin yang menerapkan kualitas kewirausahaan dalam kepemimpinannya mampu mendorong kinerja organisasi. Widyani et al. (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *entrepreneurial leadership* terhadap performa organisasi yang dimediasi oleh inovasi di dalam organisasi. Berdasarkan pandangan tersebut, terlihat bahwa inovasi merupakan bagian dari sistem operasionalisasi organisasi yang harus diperhatikan oleh para *entrepreneurial* dengan menunjukkan kepemimpinannya untuk mengarahkan para karyawan. Dalam hal ini, arahan yang akan ditunjukkan adalah dengan memastikan bahwa setiap karyawan dapat memberikan solusi dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang kreatif dan inovatif. Menurut Huang et al. (2014), kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh terhadap performa perusahaan melalui pengimplementasian inovasi dalam sistem operasional perusahaan. Dengan demikian, kepemimpinan kewirausahaan dianggap efektif dalam meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi lingkungan yang tidak pasti dan mencapai kinerja organisasi yang diharapkan melalui inovasi yang tepat (Chen et al., 2017; Mishra & Misra, 2017; Lin & Yi, 2020).

2. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada 14 Mei sampai 7 Juni 2023 pada IKM Batik Jambi di Kota Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara variabel kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif. Sampel penelitian terdiri dari 84 responden yang merupakan pemilik IKM Batik Jambi, yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* dan tabel penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif, yang diperoleh melalui kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode *partial least squares path modeling* untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja, dengan adanya mediasi dari perilaku kerja inovatif.

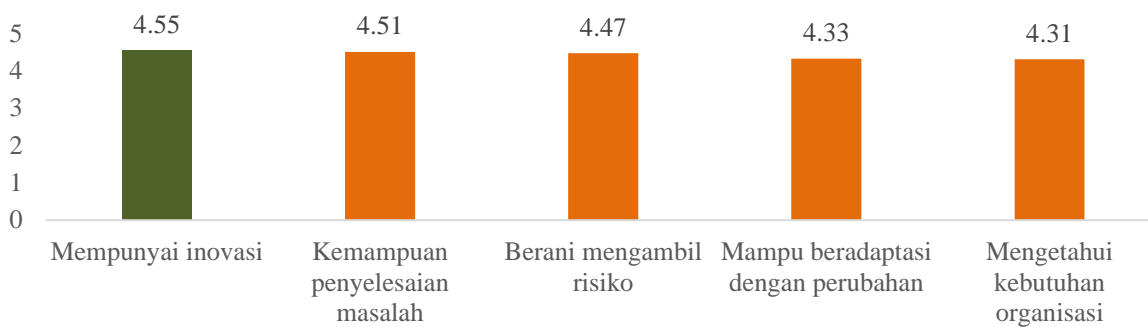
3. Hasil dan Analisis

3.1 Deskripsi Variabel Penelitian

3.1.1 *Entrepreneurial Leadership*

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari setiap dimensi pengukuran variabel *entrepreneurial leadership* berada pada rentang 4,21–5,00, dengan kriteria sangat baik. Angka tersebut menerangkan bahwa kualitas *entrepreneurial leadership* yang diterapkan oleh pemilik IKM Batik Jambi, baik dalam hal inovasi yang dimiliki, kemampuan penyelesaian masalah, keberanian dalam mengambil risiko, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, dan pengetahuan tentang kebutuhan organisasi, sudah sangat baik.

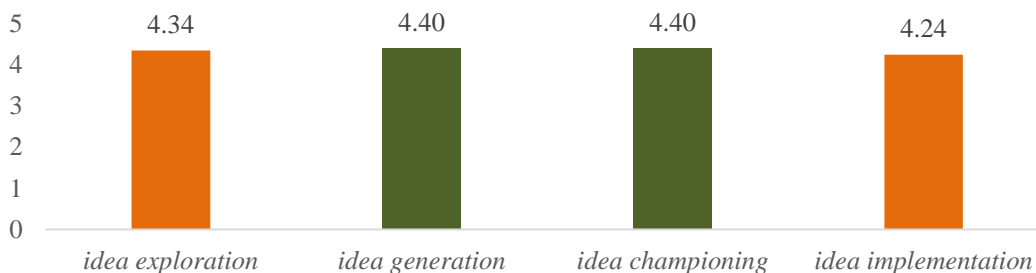
Data pada Gambar 1. menerangkan bahwa dimensi mempunyai inovasi mendapatkan rata-rata skor tertinggi, yang berarti pemilik IKM Batik Jambi memiliki kualitas penerapan *entrepreneurial leadership* terbaiknya dalam hal inovasi yang dimiliki, yang ditandai dengan berusaha mengembangkan beragam produk baru batik Jambi melalui pengembangan motif dan warna, serta berusaha mengembangkan bahan baku pewarna alami dari tumbuhan untuk menghemat biaya produksi dalam pewarnaan.



Gambar 1. Hasil Tanggapan Responden Untuk Variabel *Entrepreneurial Leadership*

3.1.2 Perilaku Kerja Inovatif

Variabel perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini direfleksikan oleh empat dimensi pengukuran yaitu; (1) *idea exploration*, (2) *idea generation*, (3) *idea championing*, dan (4) *idea implementation* (De Jong & Den Hartog, 2007). Hasil pengukuran menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari setiap dimensi pengukuran variabel perilaku kerja inovatif berada pada rentang 4,21–5,00, dengan kriteria sangat baik. Angka tersebut menerangkan bahwa sumber daya manusia di IKM Batik di Kota Jambi memiliki perilaku kerja inovatif yang sangat baik.

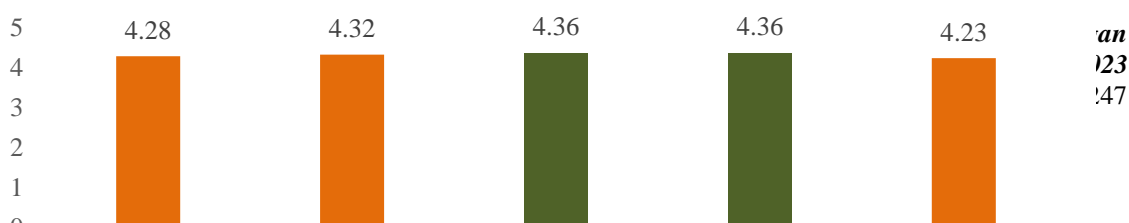


Gambar 2. Hasil Tanggapan Responden Untuk Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Data pada Gambar 2. menerangkan bahwa dimensi *idea generation* dan dimensi *idea championing* mendapatkan rata-rata skor tertinggi, yang berarti kualitas perilaku kerja inovatif terbaik yang dimiliki karyawan IKM Batik Jambi yaitu dari aspek *idea generation* dan *idea championing*. *Idea generation* berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam membentuk ide yang mungkin berhubungan dengan produk, layanan atau proses baru, masuk ke pasar baru, perbaikan dalam proses kerja saat ini, atau secara umum, sebagai solusi untuk masalah yang teridentifikasi. Kemampuan *idea generation* yang sangat baik pada karyawan IKM Batik Jambi, ditandai dengan perhatian yang tinggi terhadap masalah yang terjadi walaupun masalah tersebut diluar pekerjaannya, serta selalu memikirkan bagaimana cara meningkatkan diri terkait pekerjaannya di tempat kerja. Terkait *idea championing* merupakan kemampuan karyawan dalam mempromosikan ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada rekan kerja agar ide tersebut dapat diterima dalam organisasi. Kemampuan *idea championing* yang sangat baik pada karyawan IKM Batik Jambi, ditandai dengan berusaha membuat rekan kerja di IKM Batik Jambi untuk merasa antusias juga dalam mengembangkan ide-ide inovatif yang dimilikinya, serta selalu meyakinkan rekan kerja untuk mendukung ide-ide inovatif yang dimilikinya.

3.1.3 Kinerja

Variabel kinerja dalam penelitian ini direfleksikan oleh lima dimensi pengukuran yaitu; (1) pertumbuhan penjualan, (2) pertumbuhan modal, (3) peningkatan tenaga kerja, (4) pertumbuhan pasar dan pemasaran, dan (5) pertumbuhan laba (Munizu, 2010). Hasil pengukuran menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari setiap dimensi pengukuran variabel kinerja berada pada rentang 4,21–5,00, dengan kriteria sangat tinggi. Angka tersebut menerangkan bahwa mayoritas IKM Batik Jambi memiliki kinerja yang sangat tinggi.



Gambar 3. Hasil Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja

Data pada Gambar 3. menerangkan bahwa dimensi peningkatan tenaga kerja serta pertumbuhan pasar dan pemasaran mendapatkan rata-rata skor tertinggi, yang berarti tingkat kinerja IKM Batik Jambi tertinggi yaitu dalam hal peningkatan tenaga kerja serta pertumbuhan pasar dan pemasaran. Sangat tingginya kinerja IKM Batik Jambi dalam peningkatan tenaga kerja ditandai dengan semakin meningkatnya jumlah angkatan kerja yang melamar ke industri ini, dikarenakan peningkatan kebutuhan tenaga kerja pada IKM Batik Jambi seiring dengan meningkatnya kapasitas produksi. Terkait dengan kinerja IKM Batik Jambi dalam hal pertumbuhan pasar dan pemasaran, ditandai dengan semakin meningkatnya permintaan kain Batik Jambi baik dari dalam maupun luar Kota Jambi, serta semakin mudahnya IKM Batik Jambi dalam memperluas pangsa pasar melalui penggunaan teknologi *e-commerce* dan media sosial.

3.2 Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil pengujian model pengukuran mengacu pada 4 kriteria yaitu *average variance extracted* (rata-rata nilai varian), *convergent validity* (validitas konvergen), *discriminant validity* (validitas diskriminan), serta *composite reliability* dan *cronbach alpha* (reliabilitas konsistensi internal). Hasil pengujian *convergent validity* (Tabel 2.) menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*), perilaku kerja inovatif, dan kinerja mempunyai nilai *factor loading* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian setiap indikator pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat merefleksikan variabel yang diteliti dan mampu memberikan hasil pengukuran yang valid. Hasil pengujian berikutnya yaitu *discriminant validity* (Tabel 1.), menunjukkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap variabel konstruk (*entrepreneurial leadership*, perilaku kerja inovatif, dan kinerja) lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua variabel konstruk tersebut mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Diskriminan dan Reliabilitas Konsistensi Internal

No.	Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha
1	<i>Entrepreneurial Leadership</i>	0,766	0,970	0,966
2	Perilaku Kerja Inovatif	0,712	0,961	0,954
4	Kinerja	0,744	0,966	0,961

Sumber: hasil perhitungan dengan SmartPLS03, 2023

Hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal (Tabel 1.) didapatkan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* pada setiap variabel konstruk (*entrepreneurial leadership*, perilaku kerja inovatif, dan kinerja) lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang merefleksikan ketiga variabel konstruk tersebut mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Tabel 1
Nilai *Factor Loading* pada setiap Variabel Konstruk Berdasarkan Hasil Uji
Validitas Konvergen

Indikator	<i>Entrepreneurial Leadership</i> (X)	Perilaku Kerja Inovatif (Z)	Kinerja (Y)
X1	0,856		
X2	0,921		
X3	0,819		
X4	0,927		
X5	0,861		
X6	0,927		
X7	0,858		
X8	0,857		
X9	0,826		
X10	0,891		
Z1		0,910	
Z2		0,888	
Z3		0,901	
Z4		0,886	
Z5		0,847	
Z6		0,862	
Z7		0,801	
Z8		0,816	
Z9		0,797	
Z10		0,711	
Y1			0,793
Y2			0,847
Y3			0,916
Y4			0,947
Y5			0,939
Y6			0,887
Y7			0,908
Y8			0,851
Y9			0,784
Y10			0,722

Sumber: hasil perhitungan dengan SmartPLS03, 2023

3.3 Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

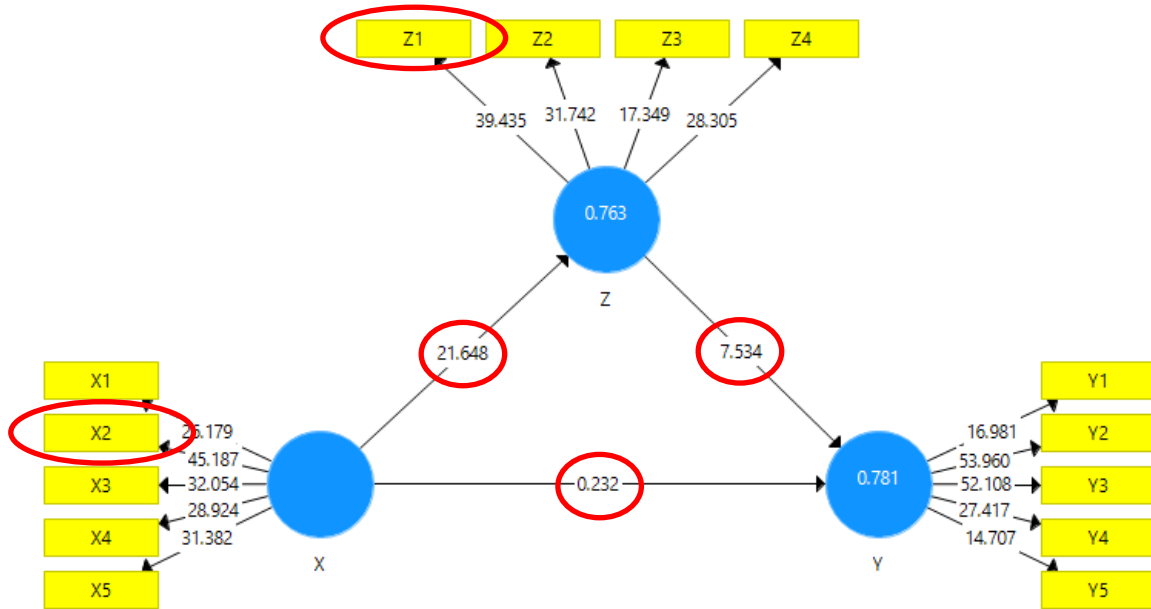
3.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R-square untuk model pengaruh antara kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja IKM Batik Jambi dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening sebesar 0,775. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 77,5% variasi dalam kinerja yang tercermin dalam dimensi-dimensi seperti pertumbuhan penjualan, pertumbuhan modal, peningkatan tenaga kerja, pertumbuhan pasar dan pemasaran, serta pertumbuhan laba, dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kewirausahaan dan perilaku kerja inovatif. Sementara itu, 22,5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.3.2 Uji Hipotesis

Keberartian atau signifikansi dari pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja IKM Batik Jambi melalui perilaku kerja inovatif, dilakukan melalui pengujian hipotesis pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,5\%$ (0,05). Dari hasil penghitungan *path analysis* (Gambar 4) didapat nilai pengaruh antara *entrepreneurial leadership* terhadap perilaku kerja inovatif (21,648) lebih besar daripada nilai pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja (0,232). Sementara nilai pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja adalah 7,534. Dilihat dari setiap dimensi yang merefleksikan variabel *entrepreneurial leadership* didapatkan bahwa dimensi kemampuan penyelesaian

masalah (X2) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya variabel perilaku kerja inovatif dan variabel kinerja, dengan nilai kontribusi sebesar 45,187. Pada variabel perilaku kerja inovatif diketahui dimensi yang memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya variabel kinerja adalah *idea exploration*, dengan nilai kontribusi sebesar 39,435.



Gambar 4. Hasil Analisis Jalur pada Model Struktural Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan (*Entrepreneurial Leadership*) Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi Melalui Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian yang dilakukan pada pengaruh langsung antara kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) terhadap perilaku kerja inovatif (Tabel 3), diperoleh koefisien parameter sebesar 0,873 dan nilai t statistik sebesar 21,210. Nilai t statistik ini lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,989), dengan tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara kepemimpinan kewirausahaan terhadap perilaku kerja inovatif adalah positif dan signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diambil keputusan untuk menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel perilaku kerja inovatif.

Tabel 3.
 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample	Sample Mean	Standard Error	T Statistic	P Value
<i>Entrepreneurial leadership</i> → Perilaku Kerja Inovatif	0,873	0,866	0,041	21,210	0,000
Perilaku Kerja Inovatif → Kinerja	0,913	0,912	0,120	7,616	0,000
<i>Entrepreneurial leadership</i> → Kinerja	-0,034	-0,046	0,145	0,235	0,815

Sumber: hasil perhitungan dengan SmartPLS03, 2023

Hasil pengujian yang dilakukan pada pengaruh langsung antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja IKM Batik Jambi (Tabel 3), diperoleh koefisien parameter sebesar 0,913 dan nilai t statistik sebesar 7,616. Nilai t statistik ini lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,989), dengan tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja IKM Batik Jambi adalah positif dan signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diambil keputusan untuk menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil pengujian yang dilakukan pada pengaruh langsung antara kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) terhadap kinerja IKM Batik Jambi (Tabel 3), diperoleh koefisien parameter

Melani Kadar, et.al, Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening, JUMANAGE Volume 2 Nomor 2 JULI 2023

sebesar -0,034 dan nilai t statistik sebesar 0,235. Nilai t statistik ini lebih kecil dari nilai t_{tabel} (1,989), dengan tingkat signifikansi ($p-value$) sebesar 0,815 yang lebih besar dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) terhadap kinerja IKM Batik Jambi adalah tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diambil keputusan untuk menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
Entrepreneurial leadership → Perilaku Kerja Inovatif → Kinerja	0,797	0,789	0,105	7,605	0,000

Sumber: hasil perhitungan dengan SmartPLS03, 2023

Hasil pengujian yang dilakukan pada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) terhadap kinerja yang dimediasi oleh perilaku kerja inovatif (Tabel 4), diperoleh koefisien parameter sebesar 0,797 dan nilai t statistik sebesar 7,605. Nilai t statistik ini lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,989), dengan tingkat signifikansi ($p-value$) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) terhadap kinerja yang dimediasi oleh perilaku kerja inovatif adalah signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diambil keputusan untuk menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel perilaku kerja inovatif dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) terhadap kinerja.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan (*Entrepreneurial Leadership*) terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Gaya kepemimpinan ini dianggap memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan dan memberikan ruang bagi inovasi serta kreativitas. (Ariyani dkk, 2021). Melalui gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengarahkan setiap karyawan untuk dapat memberikan solusi dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang kreatif dan inovatif. Adanya arahan dari pimpinan terkait penggunaan inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian masalah atau pekerjaan, hal ini tentunya dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perilaku kerja inovatif karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Berpengaruhnya kepemimpinan kewirausahaan terhadap perilaku kerja inovatif dikarenakan adanya kontribusi dari dimensi kepemimpinan kewirausahaan yaitu; mempunyai inovasi, kemampuan penyelesaian masalah, berani mengambil risiko, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan mengetahui kebutuhan organisasi. Berdasarkan hasil analisis jalur *path*, didapatkan bahwa dari kelima dimensi tersebut, dimensi kemampuan penyelesaian masalah memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya variabel perilaku kerja inovatif. Hal ini menerangkan bahwa sangat baiknya perilaku kerja inovatif karyawan IKM Batik Jambi disebabkan oleh kemampuan pimpinan atau pemilik IKM dalam memberikan ide-ide penyelesaian masalah yang dihadapi dalam proses bisnis industri batik.

Kepemimpinan kewirausahaan memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif karyawan. Menurut Choi et al. (2016:461), kepemimpinan kewirausahaan membantu karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dengan tujuan menjaga kelangsungan hidup organisasi dan mendorong inovasi. Pemimpin yang memiliki jiwa kewirausahaan dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan baik melalui tindakan yang disengaja maupun tidak disengaja (De Jong & Den Hartog, 2007).

Seorang pemimpin yang berjiwa kewirausahaan berupaya untuk membangun tim kerja yang solid guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses membentuk tim tersebut, pemimpin seperti ini akan berfokus pada membangun hubungan yang positif dengan para bawahannya. Ancok (2012) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan mereka cenderung

menunjukkan perilaku inovatif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pemimpin berjiwa kewirausahaan juga mampu memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa perilaku inovatif mereka akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan kewirausahaan memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung inovasi, termasuk membangun hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif dan memberikan keyakinan bahwa inovasi tersebut akan berkontribusi pada keberhasilan kinerja organisasi.

3.4.2 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja IKM Batik Jambi

Dalam pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja, penting untuk memperhatikan perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif melibatkan perbaikan atau efisiensi dalam berbagai aktivitas yang dihasilkan, dan ini sangat diperlukan. Dengan adanya perilaku kerja inovatif, kinerja dapat didorong dan kompetensi organisasi dapat berkembang, membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku kerja inovatif merupakan bagian terintegrasi dari perilaku organisasi, serta melibatkan interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok dalam proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang rutin di dalam organisasi (Elny, 2021). Dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif, penting untuk memperhatikan aspek-aspek ini dan memfasilitasi lingkungan yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan eksperimen. Ini akan mendorong karyawan untuk berpikir di luar batasan yang ada, mencari solusi baru, dan berkontribusi pada perbaikan berkelanjutan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja IKM Batik Jambi. Pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja IKM Batik Jambi disebabkan oleh kontribusi dari dimensi-dimensi perilaku kerja inovatif, yaitu idea exploration, idea generation, idea championing, dan idea implementation. Hasil analisis jalur path menunjukkan bahwa dimensi idea exploration memberikan kontribusi pengaruh terbesar terhadap variasi tinggi atau rendahnya kinerja IKM Batik Jambi. Ini mengindikasikan bahwa tingginya kinerja IKM Batik Jambi dapat dijelaskan oleh kemampuan karyawan dalam menemukan peluang atau masalah, serta menemukan cara untuk mengembangkan produk, layanan, dan proses bisnis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Hadi et al. (2020), Hutabarat dan Sihombing (2019), Dewi dan Prahara (2017), Yuliana dan Gagah (2020), Nabawi (2019), dan Saputra (2018), yang juga mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adanya keselarasan antara hasil penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya, maka kesenjangan antara teori mengenai hubungan perilaku kerja inovatif dan kinerja semakin tereduksi. Implikasinya adalah semakin ditingkatkan perilaku kerja inovatif karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dapat dicapai oleh IKM Batik Jambi. Hal ini memberikan dukungan bagi organisasi dan praktisi untuk mendorong dan memfasilitasi perilaku kerja inovatif guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Seorang karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan memiliki sikap kritis dan berusaha untuk menciptakan hal-hal baru di sekitarnya yang dapat memberikan manfaat dan nilai tambah. Mereka akan berupaya untuk menemukan solusi yang lebih efektif dan efisien dalam mengatasi masalah yang dihadapi di tempat kerja (Hadi et al., 2020). Menurut Yuan dan Woodman (2010), perilaku inovatif seseorang di tempat kerja dapat dianggap sebagai indikator kinerjanya. Wynen et al. (2014) juga menyatakan bahwa perilaku inovatif dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan individu untuk mendorong dan mendukung pengembangan perilaku inovatif guna mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan mengadopsi sikap kritis, kemauan untuk menciptakan yang baru, dan kemampuan mencari solusi yang inovatif, karyawan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam mencapai kesuksesan organisasi.

3.4.3 Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja IKM Batik Jambi

Mutu kepemimpinan dalam suatu organisasi memainkan peran yang dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut. Kualitas kepemimpinan mempengaruhi baik keseluruhan organisasi maupun kelompok-kelompok di dalamnya. Kualitas kepemimpinan menjadi faktor penentu dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi, terutama terlihat melalui kinerja karyawan (Fazira dan Mirani, 2019). Pendapat yang selaras dikemukakan Vanjery (2016) bahwa pemimpin memiliki wewenang untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang-orang terutama bawahan untuk mengerahkan performa terbaiknya dalam mencapai sasaran atau tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan mutu kepemimpinan sebagai prioritas utama dalam upaya mencapai keberhasilan.

Kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) adalah model kepemimpinan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mencapai visi kewirausahaan, serta memimpin organisasi dalam mengembangkan dan mengeksplorasi peluang yang dapat menciptakan nilai tambah (Lin & Yi, 2020). Pemimpin yang berjiwa kewirausahaan memiliki komitmen terhadap orang-orang yang bekerja di bawah kepemimpinannya. Mereka berperan dalam membantu karyawan mengembangkan bakat dan keterampilan mereka sendiri. Mereka juga memahami pentingnya merangsang kreativitas dan berpikir inovatif pada karyawannya agar dapat memecahkan masalah. Selain itu, pemimpin berjiwa kewirausahaan selalu menjadi pendengar yang baik bagi karyawan, klien, mentor, dan pihak lain yang terlibat. Mereka membuat keputusan berdasarkan pemahaman mereka tentang fakta dan situasi, serta masukan yang mereka terima dari berbagai sumber. Melalui kepemimpinan seperti ini, mereka menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga berorientasi pada penciptaan nilai dan pertumbuhan. Dengan menginspirasi karyawan, merangsang kreativitas, dan membangun lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan kewirausahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Jagdale dan Bhola (2014), Perkasa dan Abadi (2020), serta Rahim dkk (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun, dalam penelitian ini, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja IKM Batik Jambi. Dalam konteks IKM Batik Jambi, pengaruh yang tidak signifikan dari kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja menunjukkan bahwa faktor perilaku kerja inovatif mungkin memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan tersebut. Ini berarti terdapat efek mediasi sempurna dari variabel perilaku kerja inovatif dalam hubungan pengaruh antara kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja.

Menurut Ghozali (2015) efek mediasi sempurna terjadi ketika hubungan antara variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) sepenuhnya dijelaskan oleh variabel mediasi (Z), sehingga hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) menjadi tidak berarti atau tidak signifikan. Dalam hal ini, variabel perilaku kerja inovatif secara penuh menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan kewirausahaan dan variabel kinerja, ketika variabel perilaku kerja inovatif dimasukkan ke dalam model struktural (*inner model*). Adanya efek mediasi sempurna dari variabel perilaku kerja inovatif di dalam model struktural (*inner model*), mengakibatkan pengaruh dari variabel kepemimpinan kewirausahaan terhadap variabel kinerja menjadi tidak berarti atau tidak signifikan.

3.4.4 Efek Mediasi Perilaku Kerja Inovatif dalam Pengaruh antara *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja IKM Batik Jambi

Organisasi perlu memahami bahwa efektivitas kerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga melibatkan proses kerja yang efisien dan adaptif. Penyesuaian perilaku kerja yang berbasis keilmuan memungkinkan pekerjaan untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan tuntutan pekerjaan yang berubah. Dengan mengedepankan perilaku kerja inovatif, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih cepat dan berhasil. Dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan lingkungan yang terus berkembang, organisasi harus dapat mengadopsi perilaku kerja yang inovatif. Hal ini melibatkan sikap yang terbuka terhadap perubahan, keinginan untuk mencoba hal-hal baru, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat. Perilaku kerja inovatif memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi peluang baru, mengembangkan solusi kreatif, dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Para peneliti meyakini bahwa inovasi merupakan solusi penting dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Tanpa inovasi, perubahan tersebut dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, terutama jika muncul masalah yang timbul dari perubahan tersebut. Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) sangat diperlukan dalam pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja melalui perbaikan dan efisiensi berbagai aktivitas yang dihasilkan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan tidak langsung antara kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) dan kinerja IKM Batik Jambi. Artinya, kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja melalui perilaku kerja inovatif. Dalam konteks IKM Batik Jambi, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan yang efektif dapat mendorong perilaku kerja inovatif di antara karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Perilaku kerja inovatif memberikan jalur yang penting dalam menghubungkan kepemimpinan kewirausahaan dengan kinerja, dan memiliki potensi untuk meningkatkan hasil dan pencapaian IKM Batik Jambi secara keseluruhan.

Melani Kadar, et.al, Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja IKM Batik Jambi dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening, JUMANAGE Volume 2 Nomor 2 JULI 2023

Temuan ini mendukung gagasan bahwa kepemimpinan yang mendorong inovasi dapat membawa dampak positif bagi kinerja organisasi, terutama dalam konteks IKM Batik Jambi. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya mempertimbangkan peran perilaku kerja inovatif dalam menghubungkan kepemimpinan kewirausahaan dengan kinerja organisasi. Namun, perlu diingat bahwa penelitian ini telah melakukan pengujian hipotesis khusus untuk IKM Batik Jambi. Hasil ini mungkin tidak dapat langsung diterapkan secara umum pada sektor IKM lainnya. Dalam konteks yang berbeda, faktor-faktor lain mungkin juga mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan kewirausahaan, perilaku kerja inovatif, dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran perilaku kerja inovatif sebagai mediator dalam konteks organisasi yang berbeda.

Perilaku kerja inovatif karyawan sering muncul dalam situasi yang menantang dan mendesak ketika mereka sedang menyelesaikan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpikir di luar batasan yang ada dan mendorong mereka untuk menyumbangkan ide-ide kreatif mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berinovasi, mereka lebih mungkin untuk menghasilkan solusi yang unik dan menemukan cara baru untuk meningkatkan proses dan produk organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kualitas mereka dan mencapai kinerja yang lebih baik dalam lingkungan yang berubah dan kompetitif.

Dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif, gaya kepemimpinan yang tepat memiliki peran penting. Sebagai pemimpin, mereka memiliki pengaruh besar dalam mengatur tugas dan orang-orang (bawahan) di organisasi, dan hal ini berkontribusi terhadap perilaku inovatif individu (De Jong dan Hertog, 2010). Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan adalah entrepreneurial leadership. Gaya kepemimpinan ini dianggap dapat memotivasi dan memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas (Ariyani dkk, 2021). Melalui gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengarahkan karyawan untuk berpikir di luar batasan yang ada, mendorong eksplorasi ide baru, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Pemimpin memberikan arahan yang jelas terkait penggunaan inovasi dan kreativitas dalam pemecahan masalah atau pelaksanaan pekerjaan. Hal ini mendorong karyawan untuk berkontribusi secara aktif dengan ide-ide inovatif mereka, dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, berikut adalah kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini:

- 1) *Entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif IKM Batik Jambi.
- 2) Perilaku kerja inovatif secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja IKM Batik Jambi.
- 3) *Entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja IKM Batik Jambi.
- 4) Perilaku kerja inovatif dapat memediasi secara signifikan pengaruh tidak langsung antara *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja IKM Batik Jambi.

5. Daftar Rujukan

- Ariyani, D., Suyatno, & Zuhary, M. (2021). Principal's Innovation and Entrepreneurial Leadership to Establish a Positive Learning Environment. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 63–74, <https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.1.63>
- Astuti, T.P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 26(47), 53-64, <https://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/355>
- Begonja, M., Čiček, F., Balboni, B., & Gerbin, A. (2016). Innovation and Business Performance Determinants of SMEs in The Adriatic Region that Introduced Social Innovation. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29(1), 1136–1149, <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1213651>
- Chen, K., Zhu, Q., & Mao, W. (2017). Entrepreneurial Leadership and New Ventures Growth: The Mediating Effects of Ambidextrous Innovation. *Journal of Changzhou University (Social Science Edition)*, 18(6), 61-71, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00439.x>

- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. M. E., & Kang, S.-W. (2016). How Transformational Leadership Facilitates Innovative Behavior of Korean Workers Examining Mediating and Moderating Processes. *Emerald Insight*, 45(3), 459–479, <https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0058>
- De Jong, J. P.J. & Den Hartog, D.N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1):41–64, <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Dewi, Y. & Prahara. (2017). Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Perilaku Inovatif Karyawan Bagian Penjualan. *Insight*, 19(1), 13-25, <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.597>
- Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. (2017). *Batik Jambi*. <https://disparbud.jambikota.go.id/batik-jambi/>
- Elny, S. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Enzo Medan. *Wahana Inovasi*, 10(2), 362-369, <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/4946>
- Fazira, Y. & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 76-83, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- George J.M. & J. Zhou. (2010). When Opened to Experiences and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: an Internal Approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513-524, <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.513>
- Hadi, S., Putra, A.R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197, <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Herlina, E., Tukiran, M., & Anwar, S. (2021). The Effect of Entrepreneurial Leadership on Organizational Performance: Literature Review. *Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 1(1), 143–168, <http://dx.doi.org/10.55047/marginal.v1i1.9>
- Huang, S., Ding, D. & Chen, Z. (2014). Entrepreneurial Leadership and Performance in Chinese New Ventures: A Moderated Mediation Model of Exploratory Innovation, Exploitative Innovation and Environmental Dynamism. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 453–471, <https://doi.org/10.1111/caim.12085>
- Hutabarat, S. & Sihombing. (2019). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 240-249, <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/355>
- Imran, R. & Aldaan, R.E. (2020). Entrepreneurial Leadership: a Missing Link Between Perceived Organizational Support and Organizational Performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 377-388, <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0077>
- Jagdale, D., & Bhola, S. S. (2014). Entrepreneurial Leadership and Organizational Performance With Reference to Rural Small Scale Engineering Industry In Pune District. *Golden Research Thoughts*, 4(2), 1–12, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2481662>
- Kautsar, A., Kusumaningrum, T.M., & Chusnaini, A. (2020). Peran Kepemimpinan Wirausaha dan Orientasi Wirausaha Terhadap Kinerja Keuangan UMKM Makanan di Kota Kediri. *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 5(1), 47-53, <http://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bisei/article/view/719>
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships Between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9(205), 1-16, <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Lin, Q., & Yi, L. (2020). The Multilevel Effectiveness of Entrepreneurial Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Management and Organization*, 45, 1-19, <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.45>
- Madanchian, M. & Taherdoost, H. (2017). Role of Leadership in Small and Medium Enterprises (SMEs). *Int. J. Econ. Manag. Syst.*, 2, 240–243, <http://www.iaras.org/iaras/journals/ijems>
- Mishra, P. & Misra, R.K. (2017). Entrepreneurial Leadership and Organizational Effectiveness: a Comparative Study of Executives and Non-Executives. *Procedia Computer Science*, 122, 71–78. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.343>
- Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Omri, W. (2015). Innovative Behavior and Venture Performance of SMEs: The Moderating Effect of Environmental Dynamism. *European Journal of Innovation Management*, 18(2), 195–217, <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2013-0015>
- Perkasa, D.H. & Abadi, F. (2020). Model Hubungan Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Culture dan Entrepreneurial Mindset terhadap Organizational Performance melalui Innovation sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 15–28, <http://dx.doi.org/10.36226/jrmb.v5i2.358>
- Raf, M. (2012). Analisis Eksplanatori Faktor Daya Saing Industri Kecil (Studi pada Sentra Industri Kecil Batik di Kota Jambi). *Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 91–101, <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.91-101>
- Rahim, H.L., Abidin, Z.Z., Mohtar, S., & Ramli, A. (2015). The Effect of Entrepreneurial Leadership towards Organizational Performance. International Academic Research. *Journal of Business and Technology*, 1(12):193–200. <https://www.iarjournal.com/wp-content/uploads/IBTC2015-p193-200.pdf>
- Saputra. (2018). Job Satisfaction in Compensation, Environment, Discipline, and Performance: Evidence From Indonesia Higher Education. *Management and Economics Journal*, 2(3), <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i0.5611>
- Sawaeen, F.A.A., Ali, K.A.M., & Alenezi, A.A.A.S. (2021). Entrepreneurial Leadership and Organisational Performance of Smes in Kuwait: the Intermediate Mechanisms of Innovation Management and Learning Orientation. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 16, 459–489, <http://dx.doi.org/10.28945/4887>
- Tamtomo, H. & Sandria, W. (2021). Kajian Peningkatan Sumber Daya Manusia Bidang Pemasaran Batik Jambi (Studi Kasus: Pengrajin Batik Jambi CV. Kreasi Batik Asmah). *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(1), 204-211, <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v6i1.245>
- Widyani, A.A.D., Rahyuda, I.K., Riana, I.G., & Dewi, I.G.A.M. (2018) The Role of Organizational Innovation AS A Mediator of Relationship Entrepreneurial Leadership on Organizational Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(1), <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue1/Version-5/B2001051116.pdf>
- Yuan, F. & Woodman, R.W. (2010). Innovative Behavior in The Work Place: The Role of Performance an Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53, 323-341, <https://www.jstor.org/stable/25684323>
- Yuliana, M., Hasiholan, L.B., & Gagah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 57-74, <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/832>