

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEUNGGULAN BERSAING DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Skripsi)

Oleh

**AQIFA ADRIANISYA
NPM 2011011001**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh

AQIFA ADRIANISYA

Banyaknya jumlah pesaing menjadikan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sentra Keripik Pisang di Jalan PU Bandarlampung harus memiliki keunggulan bersaing agar lebih unggul dari pesaing usaha sejenis. Peran kepemimpinan transformasional sangat diperlukan untuk mendorong dan memfasilitasi inovasi agar perusahaan dapat bertahan dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan bersaing dan apakah perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan bersaing. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, data primer penelitian didapatkan dengan menyebarkan kuesioner, sedangkan data sekunder penelitian didapatkan dari sumber data penelitian terdahulu. Ukuran sampel penelitian yaitu sebanyak 130 responden yang merupakan anggota atau karyawan pada UMKM Keripik Pisang di Jalan PU Bandarlampung.

Analisis data penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan menggunakan *software* IBM SPSS AMOS 23. Hasil yang didapatkan dari penelitian menunjukkan *p value* > 0,05, sehingga kepemimpinan transformasional tidak secara signifikan mempengaruhi keunggulan bersaing. Namun, perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan bersaing dengan nilai dari tes sobel sebesar 2,811 atau > 1,96 dan *p value* < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak dapat secara langsung mempengaruhi keunggulan bersaing sebuah organisasi atau perusahaan namun harus dimediasi penuh melalui perilaku kerja inovatif untuk menciptakan keunggulan bersaing. Saran dari penelitian ini adalah pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu memiliki ide atau gagasan kreatif dan menetapkan tujuan yang tepat, sehingga dapat menciptakan keunggulan bersaing organisasi atau perusahaan tersebut.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, keunggulan bersaing

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON COMPETITIVE ADVANTAGE WITH INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AS A MEDIATING VARIABLE

By

AQIFA ADRIANISYA

The large number of competitors makes Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) Banana Chips Center on Jalan PU Bandarlampung must have a competitive advantage to be superior to similar business competitors. The role of transformational leadership is needed to encourage and facilitate innovation so that companies can survive in a highly competitive environment. This study aims to determine the effect of transformational leadership on competitive advantage and whether innovative work behavior mediates the effect of transformational leadership on competitive advantage. This type of research is quantitative research, primary research data obtained by distributing questionnaires, while secondary research data obtained from previous research data sources. The research sample size is 130 respondents who are members or employees of the Banana Chips MSME on Jalan PU Bandarlampung.

The data analysis of this research is Structural Equation Modeling (SEM) analysis operated using IBM SPSS AMOS 23 software. The results obtained from the study show p value > 0.05 , so that transformational leadership does not significantly affect competitive advantage. However, innovative work behavior mediates the effect of transformational leadership on competitive advantage with the value of the sobel test of 2.811 or > 1.96 and p value < 0.05 . Based on the results of the study, it is concluded that transformational leadership cannot directly affect the competitive advantage of an organization or company but must be fully mediated through innovative work behavior to create competitive advantage. The suggestion of this research is that leaders in an organization or company need to have creative ideas or ideas and set the right goals, so as to create a competitive advantage for the organization or company.

Keywords: *transformational leadership, innovative work behavior, competitive advantage*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEUNGGULAN BERSAING DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh

AQIFA ADRIANISYA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2024**

Judul Skripsi

: PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEUNGGULAN BERSAING DENGAN
PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

Nama Mahasiswa

: **Aqifa Adrianisya**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2011011001**

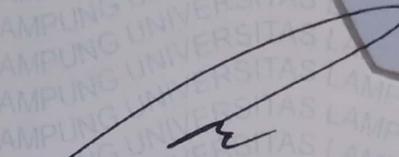
Program Studi

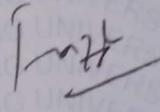
: **Manajemen**

Fakultas

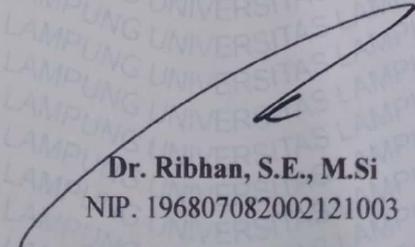
: **Ekonomi dan Bisnis**




Dr. Ribhan, S.E., M.Si
NIP. 196807082002121003


Nuzul Inas Nabila, S.E., M.S.M
NIP. 199104032019032027

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Ribhan, S.E., M.Si
NIP. 196807082002121003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji

: Dr. Ribhan, S.E., M.Si

Penguji Utama

: Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc

Sekretaris Penguji

: Nuzul Inas Nabila, S.E., M.S.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si

NIP 19660621 199003 1003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 31 Mei 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aqifa Adrianisya

NPM : 2011011001

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keunggulan Bersaing dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi" adalah benar-benar hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan-penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Bandarlampung, 3 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan



Aqifa Adrianisya
NPM 2011011001

RIWAYAT HIDUP



Peneliti dilahirkan di kota Bandar Lampung pada tanggal 9 Juli 2002, sebagai anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Riyulihadi dan Ibu Rini Yuliani. Pendidikan yang telah ditempuh peneliti adalah pendidikan taman kanak-kanak Adi Jaya Bandar Lampung (2008), pendidikan Sekolah Dasar AL-Azhar 1 Bandar Lampung pada (2014), Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Bandar Lampung (2017) dan Sekolah Menengah Atas Negeri 10 Bandar Lampung (2020). Peneliti juga berhasil menjadi mahasiswa di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, melalui jalur SNMPTN.

Selama kuliah peneliti aktif mengikuti organisasi internal antara lain *Economics' English Club* sebagai sekretaris umum masa jabatan tahun 2023, Kelompok Studi Pasar Modal sebagai anggota bidang satu masa jabatan tahun 2022 dan sebagai anggota Koperasi Mahasiswa Unila. Peneliti mendapatkan beasiswa Bank Indonesia pada tahun 2022 dan 2023, serta aktif dalam komunitas Generasi Baru Indonesia (GenBI) yang merupakan komunitas penerima beasiswa Bank Indonesia sebagai anggota dari divisi kewirausahaan. Peneliti telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bandar Baru Kecamatan Sukau, Lampung Barat pada tahun 2023. Prestasi yang diraih peneliti selama perkuliahan beberapa diantaranya adalah juara tiga *national newscasting competition* 2021 dan 2022, *top 10 finalist in newscasting competition of international English competition* 2021, serta *favorite winner of national scale online newscasting competition* 2021. Kemudian peneliti berkesempatan untuk melakukan magang di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung pada bulan September 2023.

MOTTO

“Do not lose hope, nor be sad. You will surely be victorious if you are true believers.”

(QS. Ali ‘Imran:139)

“A rejection, a loss, a delay is not always a deprivation, it is indeed Allah’s divine help to protect you, give you better and reward you.”

(QS. Al-Kahf)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji Syukur selalu terucapkan ke hadirat Allah SWT yang maha kuasa akan segala sesuatu. Salawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Ku persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua Orang Tua Tercinta,

Ibunda Rini Yuliani dan Ayahanda Riyuli Hadi

Yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, mendoakan, mendukung dan melimpahkan kasih sayangnya serta selalu menjadi motivasi terbesarku untuk terus berjuang menggapai cita-cita.

Adikku Tersayang,

Qeenan Altha Adrian

Yang selalu mendukung, mendoakan, menemani dan menjadi penyemangatku.

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keunggulan Bersaing dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentunya dalam menyelesaikannya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM., selaku Rektor Universitas Lampung yang mengesahkan ijazah dan gelar sarjana kami, sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
4. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing 1 yang telah memberikan motivasi, pengetahuan, saran, kritik, dan arahan serta sabar dan ikhlas membimbing selama proses penyelesaian skripsi.

6. Ibu Nuzul Inas Nabila, S.E., M.S.M., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan banyak motivasi, ilmu, saran, kritik, arahan, semangat dan ketersediaan waktu dalam membimbing selama proses penyelesaian skripsi.
7. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku pembahas 1 pada seminar proposal dan hasil yang telah memberikan ilmu, masukan, kritik dan sarannya.
8. Ibu Dr. Keumala, S.E., M.Si., selaku pembahas 2 pada seminar proposal dan hasil yang telah memberikan ilmu, masukan, kritik dan sarannya.
9. Bapak Dr. Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku pembahas 3 pada seminar proposal dan hasil yang telah memberikan ilmu, masukan, kritik dan sarannya.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran yang luar biasa selama masa perkuliahan.
11. Seluruh staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu selama masa perkuliahan maupun masa penyelesaian skripsi.
12. Ibuku tercinta, yang tiada hentinya mendoakan, membimbing, membantu dan menemani seluruh proses yang saya lalui.
13. Ayahku tersayang, yang selalu mendoakan, mendukung dan bekerja keras untuk memberikan pendidikan terbaik bagi anak - anaknya.
14. Adikku tersayang, yang telah menyemangati serta mendukung saya untuk menggapai cita – cita.
15. Keluarga besarku, Om, Bunda, Tante, Ibu, Uwak, Ayuk, Aak, Abang Kakak dan Adik-adik sepupu ku yang selalu memberi ku semangat dan doa.
16. Teman-teman Xabiru 23, Dwi, Rara, Jihan, Nabila, Pudel, Bisma, Repal, Cla, Jek, Satria, Chyn, Melli, Ansal, Arya, Debby, Anggita, Raihan yang selalu menemani, membantu, mendukung dan menyemangati peneliti selama masa perkuliahan hingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
17. Sahabatku Rosi dan Gading yang selalu menemani, membantu dan menyemangati peneliti dari awal masa perkuliahan hingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
18. Teman-teman KKN Bandar Baru, Tia, Pinta, Nia, Dery, Aldi dan Adit, terima kasih atas dukungan dan pengalaman baru yang diberikan.

19. Teman-teman magang Bank Indonesia, Indri, Rosi, Gading, Dharma dan Maul yang selalu menemani dan mendukung selama proses penyelesaian skripsi.
20. Teman-teman seperjuangan, dalam hal ini tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
21. Almamater yang ku banggakan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kasih sayang dan perlindungannya kepada kita semua. Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Bandarlampung, 3 Juni 2024
Peneliti,

Aqifa Adrianisya
2011011001

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kepemimpinan	13
2.2 Kepemimpinan Transformasional	13
2.3 Perilaku Kerja Inovatif	17
2.4 Keunggulan Bersaing	19
2.5 Pengertian UMKM	20
2.6 Penelitian Terdahulu.....	22
2.7 Kerangka Konseptual	26
2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	26
2.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keunggulan Bersaing	26
2.7.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Keunggulan Bersaing.....	26

2.7.4 Perilaku Kerja Inovatif Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keunggulan Bersaing.....	27
2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Jenis dan Sumber Data	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel	34
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	35
3.4.1 Variabel Penelitian.....	35
3.4.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	36
3.5 Skala Pengukuran	37
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.7 Analisis Faktor	38
3.8 Analisis Data	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Pengumpulan Data	48
4.2 Karakteristik Responden	49
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	51
4.3.1 Uji Validitas	51
4.3.2 Uji Reliabilitas	52
4.4 Statistik Deskriptif.....	53
4.5 Analisis Deskriptif.....	56
4.5.1 Kepemimpinan Transformasional.....	56
4.5.2 Perilaku Kerja Inovatif.....	58
4.5.3 Keunggulan Bersaing.....	59
4.6 Analisis Kuantitatif.....	61
4.6.1 Uji Asumsi Model.....	61
4.6.2 Asumsi Normalitas	62

4.6.3 Uji <i>Outliers</i>	63
4.7 Analisis <i>Full Model Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	64
4.7.1 Uji <i>Goodness of Fit Model Structural</i>	64
4.7.2 Uji Hipotesis	65
4.8 Pembahasan	69
BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN.....	72
5.1 Simpulan.....	72
5.2 Saran	72
5.3 Keterbatasan Penelitian	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Data UMKM Keripik Pisang di Jalan PU Bandarlampung	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan UMKM	50
Tabel 4. 5 <i>Average Varians Extracted (AVE)</i>	52
Tabel 4. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi (<i>r</i>)	53
Tabel 4. 7 Hasil Tes <i>Cronbach's Alpha</i>	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 4. 9 <i>Feedback</i> Responden pada Kepemimpinan Transformasional	56
Tabel 4. 10 <i>Feedback</i> Responden pada Perilaku Kerja Inovatif.....	58
Tabel 4. 11 <i>Feedback</i> Responden pada Keunggulan Bersaing	59
Tabel 4. 12 <i>Goodness of Fit</i>	65
Tabel 4. 13 Uji Hipotesis	65
Tabel 4. 14 Uji Mediasi.....	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji Sobel.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4. 1 Model Struktural	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	83
Lampiran 3 Hasil Kuesioner (X).....	86
Lampiran 4 Hasil Kuesioner (M).....	89
Lampiran 5 Hasil Kuesioner (Y).....	93
Lampiran 6 Tes Validitas.....	96
Lampiran 7 Tes Reliabilitas.....	98
Lampiran 8 Tes Normalitas.....	98
Lampiran 9 Uji <i>Outliers</i>	99
Lampiran 10 Uji Hipotesis.....	102
Lampiran 11 <i>Standardized Regression Weight</i>	102
Lampiran 12 <i>Standardized Total Effect</i>	102
Lampiran 13 <i>Standardized Direct Effect</i>	102
Lampiran 14 <i>Standardized Indirect Effect</i>	103
Lampiran 15 <i>Regression Weights</i>	103
Lampiran 16 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel Kepemimpinan Transformasional. 103	
Lampiran 17 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	103
Lampiran 18 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel Keunggulan Bersaing.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi pastinya ingin mencapai keunggulan bersaing, ada banyak metode yang dapat diterapkan untuk mencapai keunggulan bersaing. Salah satu metode yang dapat diterapkan organisasi untuk memperoleh keunggulan bersaing dalam perusahaan adalah dengan menerapkan kepemimpinan transformasional. Hal ini seperti yang dijelaskan Maziti et al., (2018) yang menyebutkan bahwa keberadaan pemimpin yang transformasional akan mendorong serta menginspirasi anggota atau para karyawan untuk mencapai yang terbaik dari dalam diri sendiri dan hal ini dapat memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Pada tahun 2020 pembatasan kesehatan yang disebabkan oleh penyebaran virus COVID-19 memicu krisis ekonomi yang secara signifikan berdampak pada usaha kecil dan menengah (UKM) di seluruh dunia (Belas et al., 2022). Para pengambil keputusan merasa perlu untuk merumuskan kembali strategi bisnis mereka untuk mengembangkan dan memperkuat keterampilan internal seperti kepemimpinan dan kemampuan inovasi agar dapat bertahan di pasar global yang mulai menghargai dinamisme dan daya saing.

Selama bertahun-tahun, banyak hasil penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan dan menghasilkan inovasi dalam organisasi. Peran perusahaan untuk mendorong kepemimpinan dalam memfasilitasi inovasi sangat penting, sehingga perusahaan dapat bertahan di dalam lingkungan yang kompetitif (Le dan Lei, 2019). Adanya penggunaan konsep model kepemimpinan di dalam perusahaan yang terus meningkat, sehingga perusahaan mencari gaya kepemimpinan yang tepat untuk mempromosikan inovasi (Zuraik dan Kelly, 2019). Menurut Maziti et al., (2018) *transformational leaders* sangat penting bagi kinerja perusahaan karena

bawahan mereka akan lebih produktif di tingkat perusahaan, tim, dan individu. Adanya penerapan kepemimpinan transformasional akan membentuk anggota menjadi unggul dalam inovasi serta dalam peran dan perilaku tugas yang membutuhkan ekstra-peran. Kepemimpinan transformasional merupakan faktor kunci dalam meningkatkan pembelajaran, pengetahuan, dan hubungan inovasi. Penelitian Devie et al., (2015) menemukan bahwa stimulasi intelektual menjadi karakteristik terkuat dari kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan keunggulan kompetitif, dan memberikan perintah menjadi karakteristik terkuat dari kepemimpinan transaksional. Penelitian tersebut menemukan bahwa di Surabaya, kepemimpinan transaksional memengaruhi kinerja lebih banyak daripada kepemimpinan transformasional. Faktor yang memengaruhi kinerja adalah waktu pengiriman dan ketepatan waktu ke pasar, sedangkan pemimpin transformasional berfokus pada kualitas dan inovasi produk untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi.

Kepemimpinan transformasional memiliki 4 indikator yaitu *individualized consideration*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, dan *idealized influence*. Seorang pemimpin disebut tipe *idealized influence* jika memiliki keyakinan diri yang sangat kuat dan teguh, komitmen yang tinggi, memiliki visi yang jelas, bekerja dengan tekun, juga sebagai pekerja keras, konsisten atas segala sesuatu, mampu menunjukkan ide-ide yang penting dan besar serta mampu menularkannya pada pengikut-pengikutnya, juga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan (Umiarso, 2018). Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional dapat memberikan harapan kepada pengikutnya, menunjukkan dan menciptakan komitmen terhadap tujuan organisasi, dan selalu memberikan semangat kepada para pengikutnya. Pemimpin mampu menjadi sumber inspirasi bagi seluruh anggota organisasi yang di pimpinnya untuk menjadi pemimpin atas diri mereka sendiri, menumbuhkan kepercayaan diri, dan menenangkan hati mereka. Pemimpin juga mampu mengeluarkan potensi pengikut-pengikutnya yang selama ini terpendam atau tidak pernah mereka sadari, dan juga mampu memberikan strategi dalam menjalankan organisasi sehingga terus membangkitkan semangat

sebagai motivasi. Motivasi pengikut yang berkembang akan menimbulkan kontribusi besar yang sangat membantu organisasi untuk berkembang dan berubah.

Jenis kepemimpinan transformasional dengan tipe *individual judgement* adalah ketika seorang pemimpin mempertimbangkan, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan dan kemampuan karyawannya, memberikan wewenang, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih pengikutnya secara khusus dan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi, memberikan dukungan, membesarkan hati, dan memberikan pengalaman tentang pengembangan organisasi kepada anggota-anggotanya (Setiawan et al., 2013). Pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi, sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual pemimpin mampu menterjemahkannya ke dalam bentuk kinerja organisasi yang lebih produktif. Pemimpin transformasional dengan *intellectual stimulation* berarti pemimpin dapat mendorong inovasi dan kreativitas dengan cara mempertanyakan asumsi-asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah pada organisasi (Fauziah, 2017).

Perkembangan pasar global yang sangat kompetitif saat ini, mengharuskan kelangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada para pemimpinnya. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memiliki keunggulan bersaing untuk bertahan dan sukses dalam persaingan. Hal tersebut juga dipicu dengan adanya kepemimpinan transformasional karena pemimpin merupakan seseorang yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu perusahaan. Chang (2018) menjelaskan bahwa perusahaan yang ingin memiliki keunggulan bersaing harus menciptakan sebuah inovasi. Perilaku kerja inovatif yang berhasil memicu keunggulan bersaing, mengembangkan dan memperkenalkan produk inovatif dapat memenuhi kebutuhan konsumen menjadi dasar yang baik untuk keunggulan kompetitif (Liu dan Atuahene-Gima, 2018). Perilaku kerja inovatif dianggap sebagai strategi diferensiasi yang paling penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di masa depan.

Inovasi dalam organisasi dapat dilihat sebagai hasil dari upaya individu, tim, dan organisasi yang terhubung untuk menghasilkan produk, proses, atau layanan baru yang berpotensi dibutuhkan oleh pasar. Oleh karena itu, inovasi dapat dilihat sebagai hasil dari sejumlah aktivitas dan praktik yang dilakukan di berbagai level organisasi (Silvestre dan Țircă, 2019). Perilaku kerja inovatif dipandang dan dihargai sebagai kompetensi inti bagi organisasi kontemporer untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan menantang (Chan et al., 2019). Menurut Liu dan Atuahene-Gima (2018) inovasi sangat penting untuk kelangsungan bisnis. Bahkan, semakin dikenal untuk mendorong persaingan di lingkungan bisnis saat ini yang ditandai dengan ketidakpastian perilaku kerja inovatif berkontribusi pada kinerja yang unggul dan penyelesaian masalah yang lebih baik, selain menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan perilaku kerja inovatif tidak hanya dalam tugas sehari-hari mereka tetapi juga dalam mekanisme manajemen. Azeem et al., (2021) mengungkapkan bahwa adanya hubungan tidak langsung antara inovasi dan keunggulan bersaing, inovasi memiliki peran mediasi terhadap keunggulan bersaing pada perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cuevas-Vargas et al., (2023) inovasi memediasi penuh pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja bisnis, secara spesifik kepemimpinan transformasional mengarah kepada perilaku kerja inovatif dan selanjutnya perilaku kerja inovatif mengarah kepada kinerja bisnis.

Seiring berkembangnya zaman, banyak jenis bisnis baru yang bermunculan, bisnis kecil dan menengah atau UMKM keripik pisang di Bandarlampung menghadapi tantangan untuk bertahan dalam persaingan pasar karena Indonesia telah memasuki Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Pelaku bisnis di Bandarlampung tidak hanya harus bersaing dengan warga negara sendiri, namun mereka juga harus dapat bersaing dengan warga negara asing (Hidayati et al., 2020). Provinsi Lampung, khususnya Kota Bandarlampung, memiliki banyak bisnis yang termasuk dalam industri pengelolaan. Bandarlampung memiliki banyak potensi untuk berkembang menjadi industri kecil pengolahan atau bisnis mikro kecil. Menurut Dinas

Perindustrian Kota Bandar Lampung, olahan ikan, kain tapis, berbagai jenis keripik, emping melinjo, dan sulam usus adalah beberapa bisnis mikro kecil menengah unggulan yang dapat didirikan di kota ini. Salah satu bisnis kecil menengah yang sangat potensial untuk berkembang di Kota Bandarlampung adalah bisnis yang membuat keripik pisang. Salah satu oleh-oleh khas Lampung adalah usaha keripik pisang. Tabel 1.1 menunjukkan daftar UMKM keripik pisang yang terletak di Jalan PU Jalan Z.A. Pagar Alam.

Tabel 1. 1 Data UMKM Keripik Pisang di Jalan PU Bandarlampung

No	Nama UMKM	Jumlah Toko
1	Ibu Merry	3
2	Enggal Jaya	1
3	Nyoto Roso	2
4	Dua Dara	1
5	Rizka	1
6	Fino	2
7	Firman	2
8	Wagiman	1
9	Zom-zom	2
10	Alinda	2
11	A-Tego	1
12	Sumber Rejeki	1
13	Mahkota	1
14	Siger	1
15	Askha Jaya	3
16	Suheri	2
17	Karya Mandiri	2
18	Puri Jaya	3
19	Nisa	1
20	Dian	1
21	Kurnia	1
22	Rojo Keripik	1
23	Keripik Shinta	1
24	Cesilia	2
25	Ali Baba	1
26	Arabar	1
27	Keripik Lampung	1

Lanjutan Tabel 1.1 Data UMKM Keripik Pisang di Jalan PU Bandarlampung

No	NamaUMKM	Jumlah
28	Royyan	1
29	Lala	1
30	Yaya	1
31	Ali Akbar	1
32	Shamiya	1
33	Nayla	1
Total		47

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Lampung

Kendati jumlah pesaing yang cukup banyak dapat dilihat dalam tabel diatas, menjadikan UMKM Keripik Pisang di Jalan PU Bandarlampung harus memiliki keunggulan bersaing. UMKM seringkali kalah bersaing, untuk itu perlu didukung dengan sumberdaya finansial, manusia, serta kemampuan manajerial yang baik. Berdasarkan masalah tersebut, maka dibutuhkan pemimpin yang dapat mengelola sebuah usaha untuk tetap dapat bertahan dan mengembangkan usahanya ditengah-tengah persaingan yang semakin ketat. Kepemimpinan transformasional mempunyai sikap proaktif, inovatif, dan berani mengambil risiko, yang diharapkan dapat membawa suatu kesuksesan bagi para pelaku UMKM.

Penelitian Azeem et al., (2021) di era ekonomi digital perusahaan bisnis menghadapi tantangan internal dan eksternal tantangan untuk mempertahankan kelangsungan keberadaan usaha mereka di pasar global. Adanya tantangan eksternal, perusahaan menghadapi peningkatan pertumbuhan, transformasi teknologi, dan risiko persaingan nasional dan dunia. Secara internal, mereka menghadapi lebih banyak tekanan untuk menghasilkan produk dan layanan baru atau yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada setiap aspek untuk meningkatkan efisiensi bisnisnya, seperti; kecepatan, kualitas, harga, inovasi, dan daya tanggap pelanggan, untuk mencapai keunggulan kompetitif dan tetap berada di depan pesaingnya. Keunggulan kompetitif adalah suatu kondisi yang memungkinkan perusahaan untuk beroperasi secara produktif atau lebih efisien dibandingkan pesaingnya. Namun, pasar terus berubah dimana keuntungan ini diperoleh dalam jangka pendek karena memperpendek siklus hidup produk, kemajuan teknologi, dan globalisasi. Khususnya

di pasar global di mana manufaktur dan jasa semakin saling terkait, kompetensi strategis yang mendasari keunggulan harus membedakan bisnis dari para pesaingnya; jika tidak, tidak ada keunggulan kompetitif yang berarti.

Menurut Distanont dan Khongmalai (2020) inovasi menjadi hal penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan memperkuat suatu usaha sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang setara atau lebih besar dibandingkan dengan usaha asing. Perilaku kerja inovatif merupakan strategi yang digunakan perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif, memproduksi hal yang tidak dapat dilakukan orang lain, melakukan hal yang lebih baik daripada orang lain atau memperkenalkan produk atau jasa yang lebih unggul, lebih murah, dan lebih cepat. Perilaku kerja inovatif memiliki karakteristik seperti *idea exploration* (pemimpin mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah), *idea generation* (pemimpin mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru), *idea championing* (pemimpin diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya) dan *idea implementation* (pemimpin mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru kedalam proses kerja yang biasa dilakukan dalam organisasi atau perusahaan tersebut). Kepemimpinan yang kuat membantu membuat organisasi lebih kompetitif (De Jong dan Den Hartog, 2010).

Sebuah studi baru-baru ini Husam et al., (dalam Azeem et al., 2021) mengungkapkan bahwa kompetensi yang kuat didorong oleh inovasi, dan manajemen memiliki peran utama dalam meningkatkan proses internal atau eksternal perusahaan dengan mengadopsi inovasi. Banyak penulis menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan faktor potensial yang diperlukan untuk mempertahankan pertumbuhan perusahaan dan profitabilitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, kreativitas dan inovasi merupakan karakteristik penting dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, yang membantu menyempurnakan suatu produk. Sesuai dengan pandangan ini, dukungan manajemen sangat penting untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung dan pembelajaran yang menumbuhkan aktivitas berbagi pengetahuan dan inovatif. daya saing perusahaan harus bergantung pada

kemampuan dan sumber daya untuk mencapai diferensiasi dalam kemajuan, toleransi risiko, dan kecenderungan mengambil risiko di hadapan pesaing dan sangat efektif dalam meraih peluang bisnis dan memperoleh pangsa pasar utama agar mampu bertahan di pasar dunia.

Keunggulan bersaing merupakan kunci keberhasilan dalam manajemen strategis karena merupakan strategi yang dirancang untuk mencapai nilai perusahaan. Keunggulan bersaing didefinisikan sebagai “perusahaan yang mempunyai keunggulan bersaing dibandingkan para pesaingnya ketika profitabilitasnya lebih besar dari rata-rata profitabilitas seluruh perusahaan dalam industrinya”. Fondasi keunggulan bersaing didasarkan pada sesuatu yang unik yang dimiliki suatu perusahaan, dan kunci sukses di pasar adalah kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan bersaing. Namun, persaingan terjadi di semua bisnis, sehingga perusahaan manufaktur harus menghadapi dan mengelola kualitas produk atau jasa yang tiada henti untuk memiliki keunggulan bersaing (Azeem et al., 2021). Keunggulan bersaing memiliki lima indikator menurut Li et al., (2006), harga adalah salah satu indikator dalam keunggulan bersaing dan peran harga sangat penting bagi keberlangsungan suatu usaha, karena harga menentukan keuntungan yang bisa didapat oleh sebuah perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam melaksanakan kebijakan harga yaitu menetapkan harga dasar pokok, menentukan potongan harga, pembiayaan ongkos kirim, dan lain-lain yang berhubungan dengan harga suatu barang atau jasa.

Pengusaha dapat menetapkan harga berdasarkan pasar, yaitu mengikuti harga produk di bawah pasaran atau di atas pasaran, sehingga produk dapat bersaing dipasaran. Harga produk yang cukup murah dapat menjangkau konsumen yang lebih banyak. Toko-toko keripik pisang di Jalan PU biasanya menjual keripik pisang dengan perbedaan harga yang tidak terlalu jauh. Harga rata-rata produk adalah sebesar Rp50.000 per kilogram dan Rp12.500 per perempat kilogram. Untuk menciptakan keunggulan bersaing, UMKM keripik pisang di jalan PU harus memiliki penetapan strategi harga, agar dapat terus bersaing dengan UMKM lainnya. Menurut Li et al., (2006) indikator kualitas ditentukan oleh sumber daya manusia, berdasarkan

hasil wawancara dan observasi langsung beberapa pemilik usaha kecil dan menengah (UMKM) menghadapi masalah dengan kualitas sumber daya manusia. Meskipun membuat keripik tidak memerlukan banyak kemampuan atau keahlian khusus, namun aspek pemasaran sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas produk keripik pisang pada Sentra Keripik Pisang di Jalan PU Bandarlampung bergantung pada kualitas sumber daya yang mengolahnya, karena terjadi permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam UMKM maka peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Indikator keandalan pengiriman menurut Li et al., (2006) adalah saat pengiriman memiliki sasaran pasar yang cukup luas, perlu ditetapkan terlebih dahulu strategi dan program pemasaran agar dapat terarah pada target sarannya. Seperti yang dilakukan oleh pelaku usaha keripik pisang di Gang PU yang menyatakan bahwa bukan hanya masyarakat kota Bandarlampung saja yang menjadi sasaran pasar melainkan masyarakat di luar daerah juga menjadi sasaran pasar oleh pelaku usaha. Berdasarkan observasi masih banyak UMKM keripik pisang di jalan PU Bandarlampung yang belum memiliki *platform online* untuk menjangkau pelanggan secara lebih luas dan untuk melakukan pengiriman. Indikator inovasi produk menurut Li et al., (2006) contohnya seperti rasa yang bervariasi, produk yang dihasilkan oleh para pelaku UMKM memiliki berbagai varian rasa yang menarik. Setiap toko di sepanjang Jalan PU terdapat toples berisikan berbagai jenis keripik yang menarik dengan berbagai rasa yang dapat dilihat dan dirasakan oleh pelanggan sebelum membeli, hal tersebut akan menarik perhatian konsumen untuk membeli produk. Li et al., (2006) mengungkapkan sejauh mana organisasi mampu memperkenalkan atau meluncurkan produk baru yang lebih cepat dibanding pesaing. Usaha keripik pisang merupakan salah satu usaha atau bisnis yang dapat dikembangkan sebagai industri skala rumah tangga kecil maupun menengah karena proses pembuatan yang mudah dan tidak rumit serta pengembalian dana yang cepat. Namun, karena banyaknya bisnis sejenis di jalan PU, UMKM kesulitan untuk meluncurkan produk baru yang lebih cepat dibanding pesaing.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap efektivitas organisasi dan perolehan keunggulan kompetitif. Dunia global yang penuh dengan volatilitas dan perubahan dalam organisasi kerja, kepemimpinan transformasional menjadi model yang layak untuk memaksimalkan potensi pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Ekuma, 2014). Inovasi organisasi dipengaruhi secara signifikan dan positif menurut penelitian Dabić et al., (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, tidak ditemukan adanya dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja bisnis, hanya dampak tidak langsung yang signifikan dalam konteks perusahaan mikro, kecil, dan menengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemimpin transformasional memberikan pencapaian hasil bisnis yang signifikan dalam penciptaan produk dan layanan baru dari proses perilaku kerja inovatif namun, masih belum ada bukti peningkatan signifikan pada pangsa pasar (Cuevas-Vargas et al., 2023). Pada sisi lain Chen et al., (2019) setuju bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi melalui perilaku kerja inovatif, namun bila dikombinasikan dengan variabel lain seperti ketidakpastian teknologi tinggi atau ketidakpastian permintaan rendah, kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi hubungan ini secara negatif. Penelitian Nguyen et al., (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan dalam wirausaha memiliki dampak yang kecil terhadap keunggulan bersaing dan kreativitas tim dalam melakukan inovasi. Menurut penelitian Azeem et al., (2021) inovasi menjadi variabel mediasi yang secara signifikan dan positif mempengaruhi keunggulan bersaing. Distanont & Khongmalai (2020) mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keunggulan bersaing.

Menurut penelitian Ashoor (2021) kepemimpinan transformasional mempunyai dampak langsung dalam pemberdayaan psikologis, komitmen organisasi dan aktualisasi diri ke tingkat yang lebih tinggi karyawan, sehingga kepemimpinan transformasional dapat menggerakkan karyawan dalam mengejar ambisi inovatif

organisasi. Kepemimpinan transformasional yang efektif melalui penggunaan pengaruh fitur-fitur ideal, inspirasi perilaku ideal, motivasi yang merangsang, stimulasi intelektual, dan pertimbangan personil secara langsung tidak dapat meningkatkan dan meningkatkan keunggulan kompetitif global sebuah usaha. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memajukan dan mengembangkan manajemen pengetahuan organisasi dan pendekatan inovasi, sehingga inovasi yang tinggi dapat meningkatkan keunggulan kompetitif. Terdapat penelitian yang menyimpulkan adanya hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional dalam mencapai keunggulan kompetitif global organisasi melalui inovasi dan pengetahuan organisasi (diukur dari faktor *knowledge slake*, *tacitness*, dan *absorptive capacity*) (AlOwais, 2018). Dengan demikian dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk membahas masalah tersebut lebih lanjut dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keunggulan Bersaing Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Banyaknya jumlah pesaing menjadikan UMKM Keripik Pisang di Jalan PU Bandarlampung harus memiliki keunggulan bersaing. Berdasarkan masalah tersebut, maka dibutuhkan pemimpin yang dapat mengelola sebuah usaha untuk tetap dapat bertahan dan mengembangkan usahanya ditengah-tengah persaingan yang semakin ketat. Kepemimpinan yang kuat membantu membuat organisasi lebih kompetitif (De Jong & Den Hartog, 2010). Menurut Distanont & Khongmalai (2020) inovasi menjadi hal penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan memperkuat suatu usaha sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang setara atau lebih besar dibandingkan dengan usaha asing. Penelitian Hector et al., (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi inovasi, namun, tidak ada efek langsung terhadap kinerja bisnis.

Pada penelitian Nguyen et al., (2021) mengungkapkan bahwa kepemimpinan dalam wirausaha memiliki dampak yang kecil terhadap keunggulan bersaing dan kreativitas tim dalam melakukan inovasi. Penelitian Ekuma (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap efektivitas organisasi dan perolehan keunggulan kompetitif. Menurut penelitian Azeem et al., (2021) perilaku kerja inovatif menjadi variabel mediasi yang secara signifikan dan positif mempengaruhi keunggulan bersaing, namun menurut Distanont & Khongmalai (2020) penelitian ini mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keunggulan bersaing. Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif?
3. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing?
4. Apakah perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan bersaing?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan bersaing.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap keunggulan bersaing.

4. Untuk mengetahui perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan bersaing.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi pelaku UMKM

Menyadari dan mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap keunggulan bersaing, sehingga para pelaku UMKM dapat mengevaluasi bisnisnya dan mengetahui keunggulan bersaing bisnis mereka.

2. Manfaat bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan kepustakaan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

“Kepemimpinan” dalam wirausaha dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memimpin orang lain. Bukan hanya memimpin tetapi juga dapat memahami, karena dengan memahami orang tersebut maka kita dapat mengerti dan bisa untuk memimpinya. Alzougool et al., (2015) menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara perempuan dan laki-laki dalam menampilkan gaya kepemimpinan transformasional dan penghindaran pasif, manajer wanita lebih sering menampilkan gaya kepemimpinan transformasional dari pada manajer pria, untuk gaya kepemimpinan penghindaran pasif, manajer pria cukup sering menampilkannya sedangkan manajer wanita sesekali menampilkannya. Menurut Darling et al., (2007) *entrepreneurial leadership* adalah suatu proses yang menghubungkan inovasi dan kemampuan untuk dapat mengambil peluang, sedangkan menurut Goossen *entrepreneurial leadership* merupakan proses penciptaan dan pengembangan budaya kewirausahaan dan penggabungan budaya kewirausahaan dan penggabungan proses-proses wirausaha, serta inisiatif-inisiatif baru yang brilian.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional merupakan hasil suatu perkembangan pemikiran beberapa teoritis kepemimpinan. Diawali dengan pemikiran James Mac Gregor Burns pada tahun 1979 yang menggunakan istilah *Transforming Leadership* (kepemimpinan mentransformasi) kemudian dikembangkan oleh Benard M. Bass tahun 1985 dalam bukunya yang berjudul *Leadership and Performance Beyond Expectations* yang menggunakan istilah kepemimpinan transformasional yang

menurut pengakuan diinspirasi oleh pemikiran Burn. Semenjak Bass, istilah *transformational leadership* merupakan istilah baku dalam ilmu kepemimpinan. Menurut Bass (1999) istilah kepemimpinan transformasional merupakan upaya pemimpin mentransformasi para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki kebutuhan ketingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi. Menurut Teori motivasi Abraham Maslow, pemimpin juga mentransformasi harapan untuk suksesnya pengikut, serta nilai-nilai dan pengembangan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin. Melalui kepemimpinan transformasional pengikut dapat mencapai kinerja yang melebihi yang telah diharapkan pemimpin (*performance beyond expectations*).

Seperti yang diamati oleh Bass (1999), kepemimpinan transformasional dapat bersifat direktif atau partisipatif dan umumnya membutuhkan pengembangan moral dan keterlibatan emosional yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional meningkatkan “tingkat kedewasaan dan gagasan serta kepedulian para pengikutnya terhadap pencapaian, aktualisasi diri, dan kesejahteraan orang lain, organisasi, dan masyarakat pada umumnya” (Bass, 1999). Hal ini membuat bawahan sadar akan pentingnya pekerjaan dan kinerja mereka bagi organisasi; dan sadar akan kebutuhan mereka sendiri untuk pertumbuhan pribadi, yang memotivasi mereka untuk bekerja demi kebaikan organisasi. Secara keseluruhan, para pemimpin ini memperluas dan meningkatkan kepentingan karyawan mereka, ketika mereka membangkitkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi kelompok dan ketika mereka menggerakkan karyawan mereka untuk melihat melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan kelompok (Bass, 1999). Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional menurut Avolio et al., (1999) adalah sebagai berikut.

1. *Individualized consideration*

Perilaku kepemimpinan transformasional yang di mana ia merenung, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawan, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikutnya secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, memberi dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan organisasi kepada pengikutnya (Avolio et al., 1999).

Pemimpin bertindak sebagai pelatih atau mentor, pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan pengikut mereka untuk pencapaian dan pertumbuhan. Pada tingkat yang lebih tinggi, pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan, seperti memberikan lebih banyak dorongan kepada beberapa karyawan, lebih banyak otonomi, dan standar yang jelas. Komunikasi dua arah didorong dan interaksi dengan pengikut dipersonalisasi. Misalnya, pemimpin dapat mengingat percakapan sebelumnya, memahami masalah seseorang, dan melihat seseorang sebagai manusia seutuhnya, bukan hanya sebagai seorang karyawan. Pemimpin memperhatikan lebih banyak pengikutnya. Pelimpahan tugas membantu mengembangkan tugas yang diberikan dengan memantau apakah pengikut memerlukan bantuan atau arahan dan menilai kemajuan mereka.

2. *Intellectual Stimulation*

Avolio et al., (1999) mengemukakan bahwa dalam lingkungan yang kompetitif, inovasi merupakan sebuah kunci dalam bertahan. Hal tersebut adalah masalah hidup dan mati untuk perusahaan di seluruh dunia. Selanjutnya Highsmith juga mengatakan bahwa inovasi biasanya menawarkan tingkatan tertinggi dari penciptaan nilai dalam perusahaan. Pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi.

Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menterjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. *Intellectual stimulation* berarti pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas dengan cara mempertanyakan asumsi-asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah (Fauziah, 2022). Dengan mengutamakan kreativitas sebagai hal yang penting, kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk menjadi inovatif dan kreatif. Mereka melakukan ini dengan mempertanyakan kepercayaan konvensional, mereformasi masalah, dan melihat situasi lama dengan cara baru. Kritik publik terhadap kesalahan anggota tidak ada. Proses mengatasi masalah dan menemukan solusi, pengikut secara kreatif mengumpulkan ide-ide baru dan solusi masalah. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena berbeda dari pemimpin mereka.

3. *Inspirational motivation*

Pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dengan demikian pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide - ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi (Fauziah, 2022). Pemimpin transformasional memberikan dukungan motivasi dan menginspirasi anggota-anggotanya dengan memberikan arti serta tantangan dalam bekerja agar semangat tim terpacu, dan menciptakan antusiasme serta kreativitas. Sehingga, pemimpin akan memiliki pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

4. *Idealized influence*

Perilaku pemimpin dengan keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan konsisten, mampu memberikan ide-ide brilian, serta dapat mempengaruhi para pengikutnya, juga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan. Melalui perilaku inilah pemimpin berperan sebagai sosok ideal yang dapat dijadikan panutan bagi pengikutnya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan terbaik bagi organisasinya (Fauziyah, 2022). Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi anggota-anggotanya dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Berdasarkan hal tersebut, pemimpin dapat mempengaruhi anggota nya untuk bisa bekerja sama dalam memenuhi dan mencapai tujuan organisasi, karena pemimpin tersebut dapat memiliki perilaku yang dapat memengaruhi orang lain untuk mengerjakan sesuatu.

2.3 Perilaku Kerja Inovatif

Schumpeter pertama kali memperkenalkan inovasi dalam organisasi pada tahun 1934. Inovasi merupakan semua hal baru yang berangkat dari ilmu pengetahuan, serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. Oleh karena itu ilmu pengetahuan sangat dibutuhkan dalam pengembangan inovasi. Menurut Drucker (dalam Makmur dan Thahier, 2015), inovasi adalah alat spesifik bagi perusahaan dimana dengan inovasi dapat mengeksplorasi atau memanfaatkan perubahan yang terjadi sebagai sebuah kesempatan untuk menjalankan suatu bisnis yang berbeda. Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) perilaku kerja inovatif dapat didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada generasi, pengenalan dan penerapan baru yang bermanfaat pada setiap tingkat organisasi. Sedangkan menurut Scott, perilaku kerja inovatif yaitu sebagai intensi untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugasnya, kelompok kerjanya atau organisasinya. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan seluruh tindakan individu yang mengacu pada pengenalan atau penerapan

ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Keeh et al., (dalam Aditi dan Hermansyur, 2017) inovasi sangat penting karena beberapa alasan yang terdiri dari:

1. Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan inovasi dan teknologi baru karena pesaing bisnis sejenis akan menghasilkan produk, proses, dan layanan baru dengan sangat cepat didukung oleh teknologi yang berkembang secara terus-menerus.
2. Siklus hidup produk menjadi semakin pendek karena adanya perubahan lingkungan, artinya produk atau layanan lama harus digantikan dengan yang baru dalam waktu singkat. Hal tersebut terjadi karena pemikiran kreatif yang menghasilkan inovasi.
3. Konsumen saat ini lebih cerdas dan menghendaki pemenuhan kebutuhan kepada penjual. Mereka mengharapkan kualitas, kebaruan, dan harga yang terbaik. Kemampuan untuk berinovasi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehingga dapat konsumen tersebut tetap menjadi pelanggan.
4. Pasar dan teknologi saat ini berubah dengan sangat cepat, sehingga ide baru akan semakin mudah ditiru. Hal tersebut berarti dibutuhkan penggunaan produk, proses, dan layanan berkelanjutan yang lebih cepat.
5. Inovasi dapat mempercepat pertumbuhan, memperluas segmen pasar, dan memperkuat posisi perusahaan yang lebih unggul.

Kemudian terdapat 4 indikator yang dapat mengukur perilaku kerja inovatif menurut De Jong dan Den Hartog (2010) yaitu sebagai berikut:

- (1) *idea exploration* (pemimpin mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah);
- (2) *idea generation* (pemimpin mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru);
- (3) *idea championing* (pemimpin diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya); dan

- (4) *idea implementation* (pemimpin mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

2.4 Keunggulan Bersaing

Michael Porter menyatakan bahwa keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu perusahaan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain pada industri atau pasar yang sama. Untuk Mengukur *Competitive Advantage*, menggunakan lima dimensi pengukuran menurut Li et al., (2006) yaitu:

1. *Price*, menurut Kotler, harga adalah jumlah nilai yang diberikan pelanggan untuk memiliki atau menggunakan produk atau jasa. Berdasarkan hal tersebut, harga merupakan suatu pengorbanan keuangan yang dilakukan pelanggan untuk mendapatkan manfaat dari penggunaan produk atau jasa tersebut (Li et al., 2006).
2. *Quality*, kualitas produk menjadi fokus utama perusahaan dan salah satu kebijakan yang penting untuk meningkatkan daya saing produk. Menurut Koufteros, produk dapat bersaing dipasaran jika perusahaan dapat menawarkan produk dengan memberikan nilai dan manfaat tambahan kepada pelanggan (Li et al., 2006).
3. *Delivery dependability*, Harrison dan Van Hoek menyatakan bahwa keandalan pengiriman digunakan untuk melacak kinerja pemasok dalam hal mengirimkan produk yang dibutuhkan pelanggan agar tepat waktu, lengkap, dan dengan kualitas terbaik. Stonebrake dan Leong menyatakan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan dapat berasal dari kemampuan mereka untuk mengurangi waktu pengiriman pesanan pelanggan atau penyediaan jasa kepada pelanggan (Li et al., 2006).
4. *Product Innovation*, keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan biasanya ditentukan oleh rencana inovasi atau pengembangan produk baru. Pengembangan produk baru memerlukan banyak upaya, waktu, dan kemampuan, serta memiliki tingkat risiko dan biaya kegagalan yang tinggi.

Namun, jika inovasi produk yang dilakukan menghasilkan hasil yang baik dan dapat meningkatkan pangsa pasar, hal tersebut akan menjadi keuntungan besar bagi perusahaan. Cooper menjelaskan bahwa, dalam era global dengan persaingan yang sangat ketat saat ini, memiliki keunggulan produk baru menjadi sangat penting, karena keunggulan tersebut berasal dari pengembangan produk inovasi yang dihasilkan, hal tersebut akan memberikan keunggulan di pasar yang akan mengarah pada kemenangan dalam persaingan (Li et al., 2006).

5. *Time to Market*, menurut Vessey *time to market* adalah bagaimana sebuah organisasi dapat memperkenalkan produk baru dengan lebih cepat daripada pesaingnya. *Time to market* menurut Holweg, adalah indikator yang sangat penting dari keunggulan bersaing. Perusahaan yang dapat meluncurkan produk baru lebih cepat daripada pesaingnya dapat merebut pangsa pasar terlebih dahulu, bahkan menjadi pemimpin pasar, dan menghasilkan laba yang lebih besar daripada para pesaingnya (Li et al., 2006)..

2.5 Pengertian UMKM

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) harus diakui sebagai komponen penting dari ekonomi rakyat menurut Undang-Undang Dasar 1945, yang diperkuat dengan TAP MPR NO.XVI/MPR-RI/1998. UMKM memiliki kedudukan, peran, dan potensi strategis yang diperlukan untuk mewujudkan struktur perekonomian nasional yang lebih seimbang, berkembang, dan berkeadilan. Kemudian, pengertian UMKM yang dimuat dalam UU No.9 Tahun 1999 yang mana diubah menjadi UU No.20 dimuat dalam Pasal 1 Tahun 2008 mengenai Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, pengertian UMKM adalah :

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil merupakan sebuah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan

merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil Sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
4. Usaha Besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari Usaha Menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.
5. Dunia Usaha adalah Usaha Mikro, Usaha Kecil, Usaha Menengah, dan Usaha Besar yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia dan berdomisili di Indonesia.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan referensi penelitian terdahulu dari 10 tahun terakhir yang dimuat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1	(AlOwais, 2018)	<i>Influence of Transformational Leadership Style on Global Competitive Advantage through Innovation and Knowledge</i>	Penelitian ini, menggunakan <i>purposive sampling</i> , yang terutama menargetkan para pemimpin dan karyawan TRA yang inovasi dan daya saingnya sangat penting diperhatikan. Untuk menghindari masalah " <i>Common method Variance (CMV)</i> " karena dalam penelitian ini kami mengukur satu variabel dependen dan variabel perantara. (Eichhorn,	Penelitian ini menyimpulkan adanya hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional dalam mencapai keunggulan kompetitif global organisasi melalui Inovasi dan pengetahuan organisasi (diukur dari faktor <i>knowledge slake, tacitness</i> , dan <i>absorptive capacity</i>).
2	(Azeem et al., 2021)	<i>Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation</i>	Untuk perhitungan ukuran sampel, metode yang paling umum digunakan dalam studi perilaku adalah teknik Krejcie dan Morgan, jadi dengan menggunakan <i>table</i> Krejcie dan Morgan, ukuran sampel 341 manajer industri dipertimbangkan untuk penelitian ini. Selain itu, Roscoe berpendapat bahwa "ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian"	Pengetahuan dan inovasi adalah sumber daya strategis yang penting dalam menciptakan nilai dan kemampuan bisnis baru untuk suatu organisasi, untuk kesuksesan jangka panjang dalam lingkungan yang kompetitif, manajer harus fokus pada mempercepat kapabilitas organisasi yang didorong oleh "pengetahuan dan inovasi" untuk mempertahankan CA.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Model Penelitian	Hasil Penelitian
3	(Distanont & Khongmalai, 2020)	<i>The role of innovation in creating a competitive advantage</i>	Penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu dalam pengumpulan data. Teknik statistik digunakan untuk menganalisis data survei untuk menguji hipotesis. Teknik-teknik ini termasuk analisis faktor eksplorasi (EFA), analisis faktor konfirmatori (CFA), dan pemodelan persamaan struktural	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor eksternal yang menyebabkan inovasi datang dalam dua bentuk. Pada level mikro terdapat orientasi pasar yang terdiri dari pelanggan, pemasok, dan industri, dan pada level makro terdapat orientasi pasar.
4	(Nguyen et al., 2021)	<i>The impact of entrepreneurial leadership on SMEs' performance: the mediating effects of organizational factors</i>	Penelitian ini menggunakan model pengukuran reflektif karena model ini variabel laten dianggap sebagai penyebab utama dari variabel yang diamati. Mengadopsi pengukuran skala likert 5 poin untuk kunci tersebut indikator yang sejalan dengan penelitian sebelumnya.	Menyarankan dampak tidak langsung pada kinerja kepemimpinan kewirausahaan perusahaan TI, dengan hubungan antara dua ukuran. Memberikan eksplorasi mendalam tentang bagaimana dampak ini terjadi dipengoperasian perusahaan TI. Empat faktor mediasi yang berbeda digunakan untuk menjelaskan lebih baik dua hubungan: orientasi kewirausahaan – kinerja bisnis dan kepemimpinan kewirausahaan – kinerja bisnis

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Model Penelitian	Hasil Penelitian
5	(Dabić et al., 2021)	<i>Intellectual agility and Innovation in Micro and Small Businesses: The Mediating Role Of Entrepreneurial Leadership</i>	Analisis didasarkan pada survei yang mencakup ketangkasan intelektual, EL, dan inovasi dari usaha mikro dan kecil	Temuan dalam penelitian ini menyoroti orientasi masa depan dan membangun komunitas sebagai hasilnya sejalan dengan temuan bahwa EL memengaruhi kinerja UKM.
6	(Ekuma, 2014)	<i>Transformational Leadership: Implications for Organizational Competitive Advantage</i>	Studi Literatur	Artikel ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memang memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap efektivitas organisasi dan memperoleh keunggulan kompetitif. Dalam dunia global dengan volatilitas yang intens dan perubahan dalam organisasi kerja, kepemimpinan transformasional telah muncul sebagai model yang layak untuk memaksimalkan potensi pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Model Penelitian	Hasil Penelitian
7	(Ashoor, 2021)	<i>Transformational Leadership and Innovation for Competitive Advantage in Large Firms and SMEs</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk menguji hipotesis hubungan antara TL, modal sosial relasional, modal sosial struktural, pengetahuan diam-diam, pelatihan dan inovasi. Untuk mengeksplorasi pertanyaan penelitian dengan lebih baik, penjelasan metodologis, memungkinkan analisis tesis penelitian yang lebih efektif (Ridenour dan Newman, 2008).	Penelitian ini telah mengembangkan kerangka teori untuk memahami bagaimana TL berdampak pada inovasi di perusahaan besar dan UKM. Berdasarkan temuan tinjauan pustaka ini, 6 hipotesis tentang hubungan konstruksi yang terkait dengan model penelitian yang diuji. Hipotesis ini menjelaskan korelasi kausal antara variabel.. Studi ini berkontribusi pada literatur tentang kinerja inovasi dalam perusahaan besar dan UKM.
8	(Cuevas-Vargas et al., 2023)	<i>Transformasional Leadership and Innovation to Boost Business Performance: The case of small Mexican Firm</i>	Studi empiris dengan pendekatan kuantitatif ini memiliki desain <i>cross-sectional dan non-eksperimental</i> , di mana empat hipotesis korelasional-kausal dirumuskan melalui persamaan struktural berdasarkan kovarians (CB-SEM), dengan menggunakan perangkat lunak statistik EQS 6.4.	TL secara signifikan mempengaruhi inovasi. Tidak signifikan, hanya efek tidak langsung yang signifikan dalam konteks perusahaan mikro, kecil, dan menengah pasca pandemi di Meksiko. Temuan penelitian ini menunjukkan manajer harus memanfaatkan TL untuk mengidentifikasi peluang yang memungkinkan mereka mengkonsolidasikan model manajemen inovasi yang berdampak positif pada pengembangan produk/ layanan baru

2.7 Kerangka Konseptual

2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Menurut Maziti et al., (2018) pemimpin transformasional sangat penting bagi kinerja sebuah organisasi karena anggota mereka lebih produktif di tingkat perusahaan, tim, dan individu. Adanya penerapan pemimpin transformasional pada organisasi, akan mempengaruhi anggota menjadi unggul dalam inovasi serta dalam peran dan perilaku tugas ekstra-peran. Kepemimpinan transformasional adalah faktor utama dan sebagai kunci dalam meningkatkan pembelajaran, pengetahuan, dan hubungan perilaku kerja inovatif.

2.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keunggulan Bersaing

Organisasi yang memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif, maka organisasi tersebut harus menggantikan saingan mereka dalam hal kinerja, terdapat berbagai cara untuk mencapai keunggulan bersaing. Pemimpin transformasional adalah salah satu cara untuk mendapatkan keunggulan bersaing dari persaingan dalam sebuah industri atau pasar. Hal ini seperti yang dijelaskan Maziti et al., (2018) yang menyebutkan bahwa keberadaan pemimpin yang transformasional akan mendorong dan menginspirasi para karyawan untuk mencapai yang terbaik dari dalam diri sendiri dan hal ini dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan.

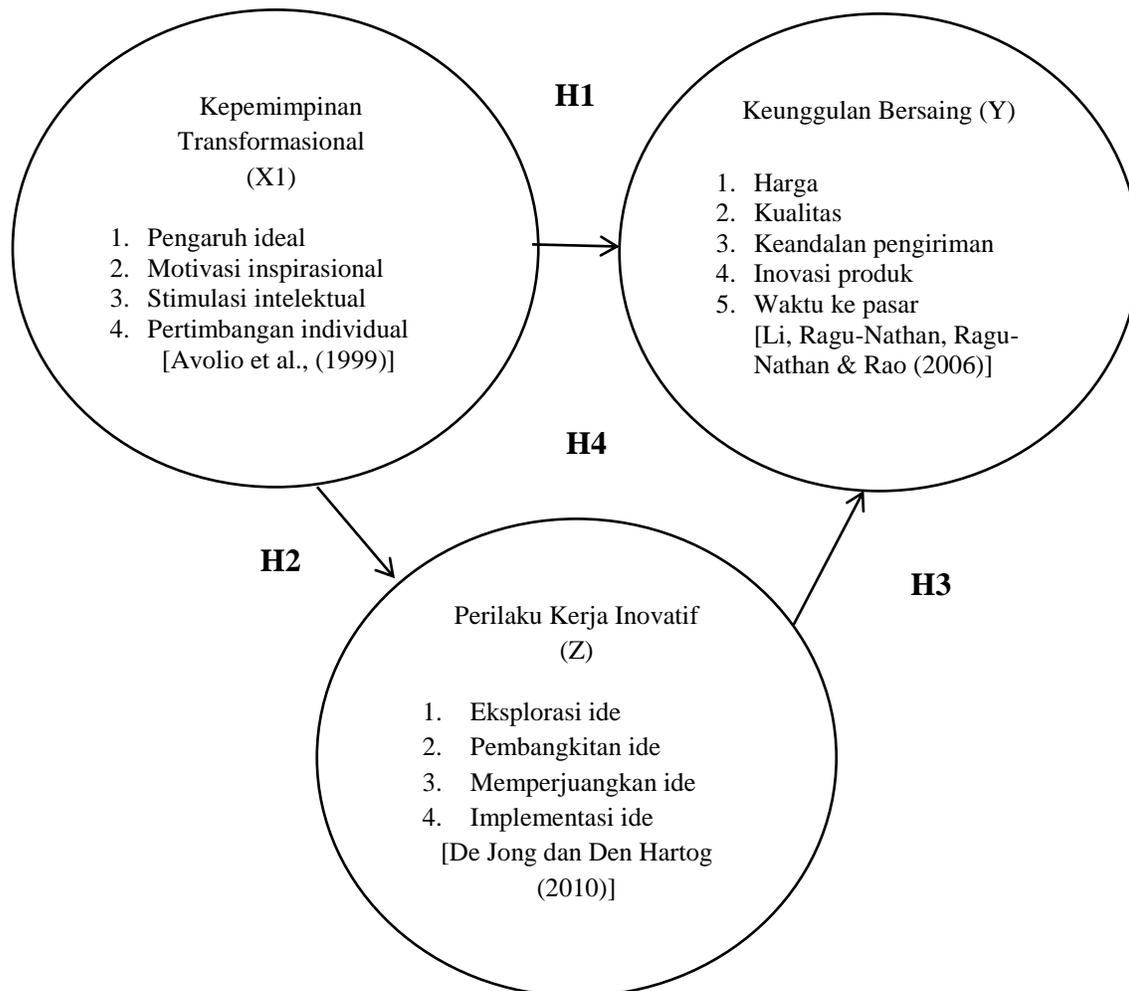
2.7.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Keunggulan Bersaing

Menurut Liu & Atuahene-Gima (2018) menjelaskan bahwa inovasi sangat penting untuk kelangsungan bisnis. Semakin banyak pelaku usaha mengetahui bahwa inovasi dapat meningkatkan persaingan dalam lingkungan bisnis modern yang ditandai dengan ketidakpastian. Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dari perilaku kerja inovatif karena meningkatkan kinerja dan penyelesaian masalah.

Berdasarkan hal tersebut, konsep perilaku kerja inovatif harus diterapkan dalam mekanisme manajemen dan dalam operasi harian organisasi.

2.7.4 Perilaku Kerja Inovatif Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keunggulan Bersaing

Menurut Alrowwad et al., (2020) menjelaskan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *competitive advantage* perusahaan. Pada dasarnya pemimpin transformasional merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi utama manajemen organisasi mengingat kepemimpinan yang kuat dapat membantu organisasi dalam meningkatkan daya saingnya. Liu dan Atuahene-Gima (2018) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif sangat penting untuk kelangsungan bisnis. Pemimpin transformasional yang mampu menciptakan perilaku kerja inovatif selanjutnya akan dapat memiliki anggota atau karyawan yang diandalkan untuk menciptakan keunggulan bersaing.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Penelitian yang dilakukan Khan dan Anjum (2013) memiliki tujuan untuk mengetahui dampak transformational leadership pada *competitive advantage* perusahaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat dampak positif antara *transformational leadership* terutama pada dimensi *contingent reward* pada *competitive advantage* perusahaan terutama pada dimensi *product innovation*. Kepemimpinan transformasional membantu perusahaan untuk mencapai tujuan mereka saat ini secara lebih efisien dengan mengaitkan kinerja pekerjaan dengan imbalan yang dihargai dan memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang

cukup untuk menyelesaikan pekerjaan (Avolio et al, 1999; Son et al, 2020; Le dan Le, 2021). Pemimpin transformasional dapat memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan anggotanya untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih, sehingga sumber daya manusia perusahaan akan berkualitas dan mampu menciptakan keunggulan bersaing untuk perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan studi empiris menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada kinerja anggota dan hasil perusahaan (Bass et al., 2003). Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi dan memberi pengaruh yang kuat kepada anggotanya, sehingga dengan pengaruh tersebut pemimpin dapat mengarahkan anggota untuk dapat mengerjakan sesuatu dan mencapai keunggulan bersaing organisasi atau perusahaan. Pemimpin transformasional memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

Stimulasi intelektual adalah karakteristik terkuat dari kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan keunggulan bersaing dan memberikan perintah adalah karakteristik terkuat dari kepemimpinan transaksional. Penelitian Devie et al., (2015) menemukan bahwa di Surabaya, pemimpin transformasional memilih kualitas dan inovasi produk sebagai faktor terbaik untuk mengembangkan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu pemimpin transformasional dapat menjadi kekuatan perusahaan untuk meraih keunggulan bersaing. Menurut Alrowwad et al., (2020) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan bersaing perusahaan. Pada dasarnya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi utama manajemen organisasi mengingat kepemimpinan yang kuat dapat membantu organisasi dalam meningkatkan daya saingnya. Berdasarkan studi literatur yang telah dinyatakan diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing.

Pemimpin transformasional memiliki ciri *intellectual stimulation* yang berarti pemimpin dapat mendorong perilaku kerja inovatif dan kreativitas dengan cara mempertanyakan asumsi-asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah. Kepemimpinan transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, *reframing* masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru dengan kreativitas didorong sebagai hal yang urgen (Fauziyah, 2022). Menurut Maziti et al., (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sangat penting bagi kinerja perusahaan karena bawahan mereka lebih produktif di tingkat perusahaan, tim, dan individu. Dengan penerapan *transformational leadership* maka bawahan akan unggul dalam inovasi serta dalam peran dan perilaku tugas ekstra-peran. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah kunci dalam meningkatkan pembelajaran, pengetahuan, dan hubungan inovasi. Jung et al., (2003) menguji penelitiannya pada 32 perusahaan di Taiwan, menemukan dampak positif dari pemimpin transformasional terhadap pendekatan inovatif perusahaan melalui stimulasi motivasi dan stimulasi inovasi yang cerdas. Hal tersebut dikarenakan pemimpin transformasional dapat menjadi seseorang yang menginspirasi dan mendorong anggota nya untuk memberikan keterlibatan aktif dalam menciptakan ide-ide baru serta mengatasi masalah untuk menemukan solusi, dengan demikian pemimpin transformasional dapat menciptakan sebuah perilaku inovatif dalam perusahaan.

Temuan penelitian Cuevas-Vargas et al., (2023) ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap inovasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajer UMKM harus memanfaatkan gaya kepemimpinan transformasional mereka untuk mengidentifikasi peluang yang memungkinkan mereka untuk mengkonsolidasikan model manajemen inovasi mereka yang memiliki dampak positif pada pengembangan produk atau layanan baru. Demikian juga, mereka harus memotivasi dan mempromosikan penciptaan

lingkungan yang menerapkan perilaku kerja inovatif dan lingkungan kolaboratif di perusahaan mereka, di mana inisiatif dan kreativitas pekerja dihargai dan mereka terlibat dalam pengambilan keputusan. Para pemimpin UMKM harus memprioritaskan identifikasi ceruk atau kebutuhan yang belum terpenuhi untuk menghasilkan ide-ide inovatif untuk produk dan layanan yang memungkinkan mereka meningkatkan pangsa pasar mereka; pada gilirannya, penciptaan aliansi dengan UMKM lain sangat berharga untuk memperkuat proses inovasi kolaboratif dan rantai produksi mereka serta mengurangi tingkat kematian; selain itu, mereka harus mencari dukungan pemerintah untuk mendanai mesin dan teknologi yang akan membantu mereka meningkatkan proses produksi. Berdasarkan studi literatur yang telah dinyatakan di atas, maka peneliti menetapkan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Menurut Maziti et al., (2018) inovasi didefinisikan sebagai proses mental yang mengarah pada penciptaan fenomena baru dan sering kali menghasilkan penggunaan teknologi. Perilaku kerja inovatif dikatakan sebagai hal penting bagi perusahaan untuk menciptakan nilai dan mempertahankan keunggulan kompetitif di lingkungan yang sangat kompleks dan dinamis saat ini. Perilaku kerja inovatif pemimpin dalam mengembangkan ide inovasi, menciptakan dan menyarankan ide untuk proses yang baru akan mendorong terciptanya keunggulan bersaing perusahaan, hal ini dikarenakan ide-ide baru akan menjadi sebuah ciri khas atau keunggulan sebuah perusahaan dari perusahaan pesaing. Penelitian Cuevas-Vargas et al., (2023) ditemukan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis. Perilaku kerja inovatif dapat menciptakan pemimpin yang mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah, mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru, terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya dan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan. Ketika perilaku kerja inovatif diterapkan maka dapat memicu

inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan keunggulan bersaing sebuah perusahaan maupun organisasi.

Hasil penelitian Distanont dan Khongmalai (2020) menunjukkan bahwa para pengusaha, khususnya pengusaha UKM, perlu beradaptasi dan siap mempersiapkan diri menghadapi perubahan ekonomi yang akan datang, yang akan terjadi tidak hanya di tingkat global tetapi juga di tingkat regional dan negara. Selain konteks internal dalam organisasi, faktor eksternal juga penting, terutama yang akan mengarah pada berkembangnya inovasi. Perilaku kerja inovatif akan menjadi alat strategis dalam persaingan penting ini untuk perbaikan, penciptaan, dan peningkatan dunia usaha untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang setara atau lebih baik dari keunggulan luar negeri guna mewujudkan pembangunan berkelanjutan. Berdasarkan studi literatur yang telah dinyatakan diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis kedua sebagai berikut:

H3: Perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing.

Perilaku kerja inovatif dapat membantu pemimpin transformasional untuk menciptakan sebuah inovasi dan memotivasi anggota dengan eksplorasi ide pemimpin mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah, pengembangan ide pemimpin mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru, memperjuangkan ide pemimpin diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya dan implementasi ide pemimpin mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan. Saat pemimpin memiliki perilaku kerja inovatif tersebut maka pemimpin transformasional dapat memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing- masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih

banyak, standar yang jelas. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama. Pemimpin transformasional yang mampu menciptakan perilaku inovatif selanjutnya dapat mengarah kepada keunggulan bersaing perusahaan tersebut. Inovasi memiliki peran mediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan bersaing, Cuevas-Vargas et al., (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional mengarah kepada perilaku kerja inovatif yang selanjutnya mengarah kepada kinerja bisnis.

Menurut Alrowwad et al., (2020) menjelaskan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *competitive advantage* perusahaan. Pada dasarnya *transformational leadership* merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi utama manajemen organisasi mengingat kepemimpinan yang kuat dapat membantu organisasi dalam meningkatkan daya saingnya. Azeem et al., (2021) mengungkapkan bahwa adanya hubungan tidak langsung antara inovasi dan keunggulan bersaing, inovasi memiliki peran mediasi terhadap keunggulan bersaing pada perusahaan. Inovasi berkontribusi pada kinerja yang unggul dan penyelesaian masalah yang lebih baik, selain menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Peran pemimpin diperlukan untuk menciptakan perilaku kerja inovatif baik menciptakan inovasi produk maupun ide lainnya yang akhirnya dapat mendorong terciptanya keunggulan bersaing perusahaan. Berdasarkan studi literatur yang telah dinyatakan diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan bersaing.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian dengan data konkrit sebagai dasarnya, metode ini diterapkan untuk meneliti sebuah populasi maupun sampel yang memiliki data berupa angka sehingga dapat diukur menggunakan alat uji perhitungan statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan validasi teori dan menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan bersaing dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi.

3.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian didapatkan langsung dari responden yang sudah ditargetkan dalam penelitian, data primer penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara dengan responden. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015).

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2015) data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti atau pengumpul data. Misalnya melalui orang lain atau dokumen, sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data

primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui data penelitian terdahulu dan sumber dokumen lainnya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2015) populasi adalah area umum atau generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 180 anggota atau karyawan UMKM Sentra Keripik Pisang di Jalan PU Bandarlampung.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk mewakili populasinya, atau sebagian dari jumlah dan karakteristiknya. Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang menjadi sumber data penelitian. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena terdapat keterbatasan dana, tenaga dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi untuk mempelajari bagian dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam. Teknik *purposive sampling* cocok untuk digunakan dalam penelitian kuantitatif atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2015). Berikut adalah kriteria UMKM yang akan diteliti.

- UMKM bidang kuliner yaitu keripik pisang.
- UMKM keripik pisang yang berada di Jalan PU Bandarlampung.

Dalam penelitian rumus Slovin digunakan untuk menentukan besarnya sampel. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = N/1+(e)^2$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar error (5%)

Besarnya sampel yang diperoleh menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = 180 / 1 + 180(0,05)^2$$

$$n = 180 / 1.45$$

$$n = 124$$

Jumlah sampel yang akan digunakan sebagai responden pada penelitian ini adalah 130 responden, menurut perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus Slovin.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

1) Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel terikat yang tidak dapat berfungsi sendiri karena dipengaruhi oleh variabel lain (Sugiyono, 2015). Sehingga, variabel dependen tergantung dengan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah keunggulan bersaing.

2) Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi dan menyebabkan adanya perbedaan atau perubahan atau hasil pada variabel terikat (Sugiyono, 2015). Variabel independen juga dapat diartikan sebagai variabel yang dapat diubah untuk menghasilkan hasil tertentu. Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah kepemimpinan transformasional.

3) Variabel Mediasi

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen disebut variabel mediasi. Variabel mediasi menjadi variabel dengan hubungan

yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini variabel mediasi adalah perilaku kerja inovatif.

3.4.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X)	Menurut Bass (1925) pemimpin yang mentransformasi pengikutnya dari tingkat hierarki yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, disebut sebagai kepemimpinan transformasional..	1. Pengaruh ideal 2. Motivasi inspirasional 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individual [Avolio et al., (1999)]	<i>Likert</i>
Keunggulan Bersaing (Y)	Menurut Michael Porter, keunggulan bersaing adalah kemampuan suatu perusahaan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik melalui karakteristik dan sumber dayanya dibandingkan perusahaan lain dalam industri atau pasar yang sama.	1. Harga 2. Kualitas 3. Keandalan pengiriman 4. Inovasi produk 5. Waktu ke pasar [Li, Ragu-Nathan, Ragu-Nathan & Rao (2006)]	<i>Likert</i>
Perilaku Kerja Inovatif (Z)	Menurut De Jong & Den Hartog (2003) semua tindakan individu yang berorientasi pada generasi, pengenalan dan penerapan baru yang bermanfaat pada setiap tingkat organisasi dikenal sebagai perilaku kerja inovatif.	1. Eksplorasi ide 2. Pembangkitan ide 3. Memperjuangkan ide 4. Implementasi ide [De Jong dan Den Hartog (2010)]	<i>Likert</i>

3.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran. Hal ini dilakukan karena skala *likert* akan memberi peluang kepada responden untuk mengungkapkan perasaan atau tanggapan mereka dengan menyatakan persetujuan mereka terhadap sebuah pernyataan. Pernyataan alternatifnya adalah seperti setuju sampai tidak setuju, senang sampai tidak senang, puas sampai tidak puas, atau baik sampai tidak baik. Adapun skala *likert* yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Survey Kuesioner

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner atau angket yang dibagikan sebagai alat untuk mendapatkan jawaban dari pernyataan pada item instrumen penelitian, kuesioner menjadi alat yang efektif dan efisien untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik.

2. Wawancara

Penelitian juga menggunakan metode wawancara terstruktur untuk mengumpulkan data dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang diajukan untuk tujuan atau kepentingan penelitian.

3.7 Analisis Faktor

1. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas dalam penelitian dijelaskan dalam salah satu derajat ketepatan pengukuran tentang isi kuesioner dari pertanyaan atau pernyataan yang peneliti buat. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Instrumen yang valid berarti dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) atau analisis faktor konfirmatori.

Pengujian validitas dengan analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Validitas suatu indikator dapat dinyatakan valid, jika indikator yang digunakan dapat mengukur konstruk tertentu bilamana *critical ratio* (CR) dari regression weight yang menunjukkan nilai di atas 2,0 dengan p lebih kecil dari nilai 0,05 (Ghozali dalam Haryono & Wardoyo, 2008). Setiap item dalam penelitian ini juga dikatakan valid dengan menghitung nilai *convergent validity*, jika indikator memiliki nilai AVE diatas 0,5 dapat disimpulkan bahwa item penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen.

3. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2015), suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila instrumen tersebut digunakan oleh dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen penelitian dapat menunjukkan kemampuan

untuk mengukur tanpa kesalahan dan hasilnya selalu konsisten (tetap sama), meskipun digunakan oleh orang lain atau di tempat lain untuk mengukur hal yang sama (Sugiyono, 2015). Penelitian ini akan menggunakan *software* SPSS untuk melakukan uji reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma\sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan

R_{ii} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$ = Jumlah varian butir

σt^2 = Total varian

Nilai *Cronbach's Alpha* dikatakan reliabel jika hasilnya menunjukkan lebih dari 0,600 apabila nilainya kurang dari 0,600 maka item dianggap tidak reliabel.

4. Uji Normalitas

Asumsi normalitas merupakan sebuah bentuk distribusi data pada variabel penelitian dalam menghasilkan distribusi nominal. Normalitas dibagi menjadi dua yaitu normalitas univariat dan normalitas multivariat. Apabila data memiliki normalitas multivariat maka data tersebut pasti memiliki normalitas univariat. Kemudian sebaliknya apabila data normalitas univariat belum tentu data tersebut juga memiliki normalitas multivariat. Menurut Curran et al., distribusi data dibagi menjadi tiga bagian seperti berikut (Haryono & Wardoyo, 2008).

- 1) *Normal*, adalah ketika nilai *skewness* < 2 dan nilai kurtosis < 7
- 2) *Moderately non-normal*, adalah ketika besarnya ukuran data yang tidak normal adalah sedang dengan nilai *skewness* antara 2 sampai 3 dan nilai kurtosis antara 7 sampai 21.

- 3) *Extremly non-normal*, adalah ketika distribusi data sangat tidak normal dengan nilai *skewness* diatas 3 dan nilai kurtosis diatas 21.

3.8 Analisis Data

Analisis data adalah interpretasi penelitian yang bertujuan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian dan untuk mengungkap fenomena sosial yang spesifik, analisis data merupakan sebuah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan (Santoso dalam Haryono & Wardoyo, 2008). Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil.

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah jenis analisis mendeskripsikan atau memberikan gambaran mengenai objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang objektif. Pada analisis deskriptif, data kuesioner yang dikumpulkan hanya digunakan untuk menentukan keadaan variabel tidak merumuskan hipotesis. Analisis deskriptif penelitian meliputi karakteristik UKM dan tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah proses yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain dikumpulkan. Analisis kuantitatif mencakup perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, menguji hipotesis yang telah diajukan, mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabel responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, dan menampilkan data untuk masing-masing variabel yang diteliti (Sugiyono, 2015). Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis Jalur (*Path Analisis*) digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan

transformatif terhadap keunggulan bersaing dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi.

3. SEM/AMOS

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* AMOS. Teknik analisis digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS 23.

Teknik analisis data menggunakan tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah (Hair et al., 2020):

- 1) Pengembangan model secara teoritis
- 2) Menyusun diagram jalur (*path diagram*)
- 3) Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural
- 4) Memilih matrik input untuk analisis data
- 5) Menilai identifikasi model
- 6) Mengevaluasi estimasi model
- 7) Interpretasi terhadap model

Berikut ini penjelasan secara detail mengenai masing-masing tahapan:

a. Langkah 1: Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Model persamaan struktural bergantung pada hubungan kausalitas, yang berarti bahwa perubahan pada satu variabel akan berdampak pada variabel lainnya. Berdasarkan hal tersebut, kekuatan hubungan kausalitas antara dua variabel yang diasumsikan oleh peneliti tidak terletak pada metode analisis yang dipilih, tetapi pada justifikasi atau pembenaran teoritis untuk mendukung analisis. Sehingga, hubungan yang ada di antara variabel-variabel model menunjukkan deduksi teori.

b. Langkah 2 & 3: Menyusun Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah selanjutnya adalah menyusun persamaan struktural dan hubungan kausalitas dengan diagram jalur. Dua hal yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah menyusun model struktural dengan menghubungkan konstruk laten endogen dan eksogen serta menyusun pengukuran model dengan menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau *manifest*.

c. Langkah 4: Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model yang Disusulkan

Analisis *multivariate* berbeda dengan model persamaan *structural*, pada SEM, data input hanyalah matrik varian, kovarian, atau korelasi. Data observasi dapat dimasukkan melalui AMOS, tetapi program AMOS akan mengubah data mentah menjadi matrik kovarian atau korelasi terlebih dahulu. Sebelum menghitung matrik kovarian atau korelasi, analisis data ringkasan harus dilakukan. Teknik estimasi dilakukan dalam dua tahap yaitu tahap pengukuran model yang digunakan untuk menguji undimensionalitas konstruk eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis*. Tahap kedua yaitu pengukuran *Structural Equation Model* yang digunakan untuk memeriksa kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalamnya.

d. Langkah 5: Menilai Identifikasi Model Struktural

Ketidakmampuan model yang diusulkan untuk menghasilkan estimasi unik merupakan masalah identifikasi model struktural. Selama proses estimasi yang dilakukan melalui program komputer, sering terjadi hasil estimasi yang tidak logis. Salah satu cara untuk mengetahui apakah ada masalah identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Hasil estimasi tersebut mencakup:

- 1) Adanya nilai standar error yang besar untuk satu atau lebih koefisien.
- 2) Program tidak dapat mengubah matriks informasi.
- 3) Nilai estimasi yang tidak mungkin memiliki *error variance* negatif.
- 4) Koefisien estimasi memiliki nilai korelasi yang tinggi ($> 0,90$).

Jika diketahui ada masalah yang teridentifikasi maka ada tiga hal yang harus dilihat:

1. Besarnya jumlah koefisien yang diperkirakan relatif dengan jumlah kovarian.
2. Korelasi yang menunjukkan bahwa ada nilai *degree of freedom* yang rendah.
3. Penggunaan pengaruh respirokak atau timbal balik antar konstruk (*model nonrecursive*) atau
4. Gagal menetapkan nilai tetap pada skala konstruk.

e. Langkah 6: Menilai Kriteria *Goodness-of-Fit*

Pada langkah ini dilakukan evaluasi terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *Goodness-of-Fit*, urutannya adalah:

- 1) *Normalitas data*
- 2) *Outlier*
- 3) *Multicollinearity dan singularity*

Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off* yang digunakan untuk mengevaluasi atau menguji validitas model apakah dapat diterima atau tidak adalah:

1) *Likelihood Ratio Chi square statistic* (χ^2)

Ukuran fundamental dari overall fit adalah likelihood ratio chi square (χ^2). Nilai *chi square* yang tinggi relatif terhadap *degree of freedom* menunjukkan bahwa matrik kovarian atau korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata ini menghasilkan probabilitas

(p) lebih kecil dari tingkat signifikansi (q). Sebaliknya nilai chi square yang kecil akan menghasilkan nilai probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (q) dan ini menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan. Peneliti harus mencari nilai *chi square* yang tidak signifikan karena mengharapkan bahwa model yang diusulkan cocok atau *fit* dengan data observasi. Program IBM SPSS AMOS 23 akan memberikan nilai *chisquare* dengan perintah `\cmin` dan nilai probabilitas dengan perintah `\p` serta besarnya degree of freedom dengan perintah `\df`. *Significaned Probability*: untuk menguji tingkat signifikan model.

2) RMSEA

Ukuran yang disebut RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*) memiliki tujuan untuk memperbaiki kecenderungan statistik *chi square* yang menolak model yang memiliki banyak sampel. Nilai RMSEA antara 0.05 dan 0,08 adalah nilai yang dapat diterima, hasil uji empiris RMSEA cocok untuk menguji model strategi dengan sampel yang besar. Nilai RMSEA dapat dilihat pada AMOS dengan perintah `\rmsea`.

3) GFI

Goodness of Fit Index (GFI) merupakan ukuran non statistik dengan nilai 0 (kurang fit) hingga 1.0 (fit sempurna). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik, dan belum ada standar untuk nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak. Banyak peneliti mengusulkan nilai GFI di atas 90% sebagai ukuran *Goodness of Fit Index*. Program AMOS akan memberikan nilai GFI dengan perintah `\gfi`.

4) AGFI

Adjusted Goodness of Fit Index adalah evolusi dari GFI yang disesuaikan dengan perbandingan tingkat kebebasan untuk model yang diusulkan dengan tingkat kebebasan untuk null model. Nilai AGFI yang

disarankan adalah sama atau lebih dari 0.90, dan program AMOS akan memberikan nilai AGFI dengan perintah `\agfi`.

5) CMIN/DF

Adalah nilai *chi square* dibagi dengan *degree of freedom*. Byrne (dalam Haryono & Wardoyo, 2008) mengusulkan nilai ratio ini < 2 merupakan ukuran *fit*. Program AMOS akan memberikan nilai CMIN/DF dengan perintah `\cmindf`.

6) TLI

TLI atau *Tucker Lewis Index*, dikenal sebagai indeks *nunnormed fit* (nnfi). Ukuran ini menggabungkan ukuran *persimary* ke dalam indeks komposisi antara model yang disarankan dan model null, dan nilai TLI berkisar dari 0 hingga 1.0. Nilai TLI yang disarankan adalah sama atau lebih dari 0.90. Menggunakan perintah `\tli` pada program AMOS, akan memberikan nilai TLI.

7) CFI

Comparative Fit Index (CFI) yang besar sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan model. Indeks ini sangat direkomendasikan, seperti TLI, karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap ukuran sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Nilai CFI berkisar antara 0 dan 1 dan menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih baik atau pengukuran model *fit*. Setelah evaluasi model *fit* secara keseluruhan dilakukan, langkah selanjutnya adalah mengukur setiap konstruksi untuk mengevaluasi uni dimensionalitas dan reliabilitasnya. Uni dimensiolitas adalah asumsi yang melandasi perhitungan realibilitas dan menunjukkan ketika indikator konstruksi memiliki kesesuaian yang diterima dengan satu faktor, atau model satu dimensi.

Penggunaan ukuran *Cronbach's Alpha* tidak menjamin uni dimensionalitas tetapi mengasumsikan adanya uni dimensiolitas. Peneliti harus melakukan uji dimensionalitas untuk semua multiple indikator konstruk sebelum menilai reliabilitasnya. Pendekatan untuk menilai

measurement model adalah untuk mengukur *composite reliability* dan *variance extracted* untuk setiap konstruk. *Reliability* adalah ukuran internal konsistensi indikator suatu konstruk. *Internal reliability* yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Tingkat reliabilitas < 0.70 dapat diterima untuk penelitian yang masih bersifat eksploratori. Reliabilitas tidak menjamin adanya validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah *variance extracted* sebagai pelengkap *variance extracted* > 0.50 .

f. Langkah 7 : Interpretasi dan Modifikasi Model

Pada tahap berikutnya, model dipelajari atau diinterpretasikan dan dimodifikasi. Setelah model diestimasi, distribusi kovarians residual harus simetrik dan residual kovarians harus kecil atau mendekati nol. Nilai residual yang dihasilkan oleh model memiliki batas keamanan 1%, nilai *residual* yang lebih besar atau sama dengan 2,58 dianggap signifikan secara statis pada tingkat 1%, dan residual yang signifikan tersebut memperlihatkan adanya *prediction error* yang substansial untuk dipasang indikator.

Modifikasi model SEM dibagi atas tiga jenis cara pemodelan:

- 1) *Confirmatory Modelling Strategy*, yaitu berarti mengkonfirmasi model yang telah dibuat (*proposed model* atau *hypothesized model*).
- 2) *Competing Modelling Strategy*, adalah membandingkan model saat ini dengan beberapa model alternative untuk menentukan model yang paling cocok atau *fit* dengan data penelitian. Menambah variabel ke model saat ini adalah salah satu metode yang digunakan.

- 3) *Model Development Strategy*, yaitu melakukan perubahan atau modifikasi pada sebuah model untuk meningkatkan beberapa alat uji, seperti menurunkan angka *Chi-Square* atau meningkatkan angka GFI, dan yang lainnya.

Sebuah model SEM yang telah dibuat dan diuji memungkinkan berbagai perubahan atau modifikasi. Tujuan adanya perubahan adalah untuk mengetahui apakah perubahan tersebut dapat mengurangi *Chi-Square*, karena angka *Chi-Square* yang lebih kecil menunjukkan bahwa model tersebut lebih sesuai dengan data saat ini. Modifikasi model hampir sama dengan mengulang proses pengujian dan estimasi model. Selama proses ini, ada proses tambahan yang dilakukan untuk menentukan variabel mana yang perlu diolah lebih lanjut.

g. Uji Sobel

Untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi pada model penelitian digunakan uji Sobel. Menurut Ghozali sebuah variabel dianggap sebagai variabel mediasi atau intervening jika mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Haryono & Wardoyo, 2008). Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Cara perhitungan dengan mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dengan cara mengalikan jalur X – Z (a) dengan jalur Z – Y (b) atau ab. Sehingga koefisien $ab = (c-c')$ dimana c yaitu pengaruh X terhadap Y tanpa menghubungkan Z, sedangkan c' yaitu koefisien pengaruh X terhadap Y setelah menghubungkan Z. Berikut adalah rumus uji sobel:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan:

Sab: Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a: Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b: Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa: Standar eror koefisien a

sb: Standar eror koefisien b

Dalam menganalisis probabilitas pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Dapat dikatakan memiliki pengaruh mediasi jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Uji sobel dianggap kurang konservatif jika menggunakan sampel yang lebih kecil, sehingga asumsi uji sobel membutuhkan sampel yang besar.

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang bagaimana kepemimpinan transformasioanal mempengaruhi keunggulan bersaing dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing (Y).
2. Variabel kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (M).
3. Variabel perilaku kerja inovatif (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing (Y).
4. Variabel perilaku kerja inovatif (M) memediasi pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X) terhadap keunggulan bersaing (Y).

5.2 Saran

Peneliti dapat memberikan saran atau rekomendasi berdasarkan indikator terendah pada variabel penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Para pelaku usaha sebaiknya dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pengawasan dari pemimpin dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja. Saat karyawan semangat dan nyaman dalam bekerja maka pemimpin dapat mendorong karyawan untuk berperilaku inovatif.

2. Keunggulan bersaing dapat diperoleh salah satunya dengan menjadi yang pertama dalam memperkenalkan produk kepada konsumen. Pelaku usaha harus memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal untuk mencapai hal tersebut.
3. Perilaku kerja inovatif harus diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya berkontribusi dalam mewujudkan ide – ide baru, sehingga pemimpin dapat mengeksplorasi lebih jauh inovasi yang perlu dilakukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan yang dialami oleh penulis, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas oleh jumlah sampel yang digunakan, responden dalam penelitian ini hanya pemilik atau anggota pada UMKM Keripik Pisang di Jalan PU, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk memperluas wilayah penelitian seperti UMKM di daerah Bandarlampung yang tidak terbatas hanya pada UMKM Keripik Pisang di Jalan PU.
2. Keterbatasan dalam responden yang beragam sehingga sulit untuk mendapatkan data yang berdistribusi normal sempurna, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk mengambil responden pada suatu tempat atau perusahaan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Aditi, B., & Hermansyur. (2017). *Garuda1054529*. 7(1), 1–9.
- AlOwais, T. M. (2018). Influence of Transformational Leadership Style on Global Competitive Advantage through Innovation and Knowledge. *Modern Applied Science*, 13(1), 183. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n1p183>
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Alzougool, B., Elbargathi, K., Habib, H., Khalaf, B., & Al-Qutub, D. (2015). Women's Leadership Styles in Private Sector in Jordan. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 6(3), 166–173. <https://doi.org/10.7763/ijimt.2015.v6.596>
- Ashoor, W. A. (2021). Transformational Leadership and Innovation for Competitive Advantage in Large Firms and SMEs. *International Journal of R&D Innovation Strategy*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.4018/ijrdis.20210101.oa2>
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(June). <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Belas, J., Gavurova, B., Dvorsky, J., Cepel, M., & Durana, P. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on selected areas of a management system in SMEs.

Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja , 35(1), 3754–3777.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2004187>

- Chan, S. W., Ang, S. F., Andleeb, N., Ahmad, M. F., & Zaman, I. (2019). The influence of transformational leadership on organization innovation in Malaysian manufacturing industry. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(2), 971–976.
- Chang, C. H. (2018). How to enhance green service and green product innovation performance? The roles of inward and outward capabilities. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(4), 411–425.
<https://doi.org/10.1002/csr.1469>
- Chen, J. X., Sharma, P., Zhan, W., & Liu, L. (2019). Demystifying the impact of CEO transformational leadership on firm performance: Interactive roles of exploratory innovation and environmental uncertainty. *Journal of Business Research*, 96(March), 85–96. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.061>
- Cuevas-Vargas, H., Lozano-García, J. J., Morales-García, R., & Castaño-Guevara, S. (2023). Transformational leadership and innovation to boost business performance: The case of small Mexican firms. *Procedia Computer Science*, 221, 1139–1146. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.08.099>
- Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 123(October 2020), 683–695. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.013>
- Darling, J. R., Keeffe, M. J., & Ross, J. K. (2007). Entrepreneurial Leadership Strategies and Values: Keys to Operational Excellence. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(1), 41–54.
<https://doi.org/10.1080/08276331.2007.10593385>
- Darwin, M., & Umam, K. (2020). Analisis Indirect Effect pada Structural Equation Modeling. *Nucleus*, 1(2), 50–57. <https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.160>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Devie, D., Samuel, H., & Siagian, H. (2015). The Different Impact between Transformational Leadership and Transactional Leadership on Competitive Advantage. *Journal of Progressive Research in Social Sciences*, 3(1), 146–153.
<http://scitecresearch.com/journals/index.php/jprss/article/view/326>
- Distanont, A., & Khongmalai, O. (2020). The role of innovation in creating a competitive advantage. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 15–21.

<https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.07.009>

- Ekuma, K. J. (2014). Transformational Leadership: Implications for Organizational Competitive Advantage. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 276. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.5710>
- Fauziyah, H. (2022). Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan. *Realita : Jurnal Penelitian Dan Kebudayaan Islam*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.30762/realita.v15i1.465>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Rolph, A. (2020). Multivariate Data Analysis. In *Polymers* (Vol. 12, Issue 12, pp. 1–18). <https://doi.org/10.3390/polym12123016>
- Haryono, H. S., & Wardoyo, P. (2008). Structural Equation. In *The International Encyclopedia of Communication*. <https://doi.org/10.1002/9781405186407.wbiecs108>
- Hidayati, D. A., Benjamin, B., & Amriwan, A. (2020). Penguatan Sektor Umkm Keripik Suseno Bandar Lampung Di Era Pasar Bebas Masyarakat Ekonomi Asean. *SOSIOLOGI: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial Dan Budaya*, 22(2), 120–131. <https://doi.org/10.23960/sosiologi.v22i2.62>
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *Leadership Quarterly*, 14(4–5), 525–544. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Khan, S., & Anjum, M. A. (2013). Role of leadership style and its impact on getting competitive advantage. *European Journal of Applied Sciences*, 5(2), 53–61. <https://doi.org/10.5829/idosi.ejas.2013.5.2.1114>
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Li, S., Ragu-Nathan, B., Ragu-Nathan, T. S., & Subba Rao, S. (2006). The impact of supply chain management practices on competitive advantage and organizational performance. *Omega*, 34(2), 107–124. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2004.08.002>
- Liu, W., & Atuahene-Gima, K. (2018). Enhancing product innovation performance in a dysfunctional competitive environment: The roles of competitive strategies and market-based assets. *Industrial Marketing Management*, 73(December 2016), 7–20. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.01.006>
- Maziti, L., Chinyamurindi, W., & Marange, C. (2018). The relationship between

strategic leadership, innovation performance and competitive advantage amongst a sample of small businesses in South Africa. *Journal of Contemporary Management DHET*, 15(September), 368–394.

- Nguyen, P. V., Huynh, H. T. N., Lam, L. N. H., Le, T. B., & Nguyen, N. H. X. (2021). The impact of entrepreneurial leadership on SMEs' performance: the mediating effects of organizational factors. *Heliyon*, 7(6), e07326. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07326>
- Silvestre, B. S., & Țîrcă, D. M. (2019). Innovations for sustainable development: Moving toward a sustainable future. *Journal of Cleaner Production*, 208, 325–332. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.244>
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). A psychometric analysis of the Maslach Burnout Inventory-General Survey in the South African Police Service. *South African Journal of Psychology*, 33(4), 219–226. <https://doi.org/10.1177/008124630303300404>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Sugiyono - 2015.pdf* (p. 346).
- Waluyo, M. (2016). Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi Penerbit Upn Veteran. *UPN Jatim Repository*, 130.
- Zuraik, A., & Kelly, L. (2019). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 84–104. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2017-0142>