

PERAN *CREATIVE SELF EFFICACY* MEMEDIASI ANTARA *ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP* DAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*

Ratih Indriyani¹, Noerchoidah², Nashrudin Latif²

¹Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra Surabaya

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

e-mail: noerchoidah@unipasby.ac.id

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the direct influence of entrepreneurial leadership on creative self-efficacy and innovative work behaviour and the indirect effect of creative self-efficacy mediating entrepreneurial leadership on innovative work behaviour in the hotel industry. This study involved 152 employees from 4 and 5-star hotels in Surabaya as respondents. Collecting research data using a questionnaire with a purposive sampling technique. The results of the study show the significant influence of entrepreneurial leadership on creative self-efficacy, creative self-efficacy on innovative work behaviour, entrepreneurial leadership on innovative work behaviour, and creative self-efficacy partially mediate between entrepreneurial leadership and innovative work behaviour in employees at 4 and 5-star hotels. in Surabaya.

Keyword: *creative self efficacy; entrepreneurial leadership; innovative work behavior*

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung entrepreneurial leadership terhadap creative self efficacy dan innovative work behavior dan pengaruh tidak langsung creative self efficacy memediasi entrepreneurial leadership terhadap innovative work behavior di industri perhotelan. Penelitian ini melibatkan 152 karyawan dari hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya sebagai responden. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan dari entrepreneurial leadership terhadap creative self efficacy, creative self efficacy terhadap innovative work behavior, entrepreneurial leadership terhadap innovative work behavior, serta creative self efficacy memediasi secara parsial antara entrepreneurial leadership dan innovative work behavior pada karyawan di hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya.

Kata kunci: *creative self efficacy; entrepreneurial leadership; innovative work behavior*

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis saat ini telah memaksa industri perhotelan untuk memperbarui produk dan layanan untuk memenuhi permintaan pelanggan yang berubah dengan cepat. Ide kreatif dan inovatif bagi industri perhotelan merupakan sumber vital dalam mencapai keunggulan kompetitif (Nieves et al., 2014). Inovasi produk dan layanan yang berbeda dengan pesaing merupakan kunci mencapai keberhasilan bisnis secara berkelanjutan (Hon, 2011).

Inovasi telah menjadi alat penting untuk bersaing dengan lingkungan bisnis global yang cepat berubah. Situasi ini memaksa hotel untuk lebih beradaptasi dengan kebutuhan individu pelanggan dan mengadopsi strategi inovatif

(Nicolau & Santa-María, 2013). Selaras dengan pendapat Ostrom et al. (2010) bahwa keberhasilan industri jasa sebagian besar bergantung pada layanan inovatif. Layanan inovatif berperan penting dalam membentuk penciptaan nilai dan sarana untuk mendapatkan pangsa pasar yang lebih besar. Industri perhotelan sebagai salah satu segmen layanan utama yang perlu lebih inovatif dalam orientasi layanannya (Narayan et al., 2009). Inovasi layanan yang diberikan hotel sangat penting untuk memberikan kenyamanan dan kepuasan pada pelanggan hotel yang dapat berdampak pada loyalitas.

Industri perhotelan merupakan bagian besar dari ekonomi modern sebagai salah satu sektor dengan pertumbuhan tercepat di Jawa Timur khususnya Surabaya meningkat setiap tahun yang

berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan kekayaan negara. Berikut ini merupakan pertumbuhan hotel bintang di Surabaya tahun 2016 – 2020.

Tabel 1
Pertumbuhan Hotel Bintang di Surabaya
Tahun 2016-2020

Hotel	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Bintang 1	5	5	7	7	7
Bintang 2	5	17	24	29	31
Bintang 3	23	47	46	46	49
Bintang 4	13	21	24	24	24
Bintang 5	6	9	9	9	9
Jumlah	52	99	110	115	120

Sumber: PHRI (2020)

Pada Tabel 1 menunjukkan jumlah hotel bintang di Surabaya yang bertambah setiap tahunnya dari tahun 2016-2020. Semakin banyak hotel bintang maka akan berdampak pada situasi persaingan yang semakin ketat dalam memperebutkan pelanggan untuk menginap di hotel bintang. Persaingan yang ketat pada perhotelan memberikan peluang besar bagi pelanggan dalam memilih banyak pilihan.

Hotel bintang 4 dan 5 merupakan hotel dengan kategori memiliki inovasi lebih baik dari hotel kategori yang lebih rendah (yaitu, bintang 1, 2, dan 3). Hotel bintang 4 dan 5 lebih memiliki kapasitas untuk membedakan produk dan layanan mereka, sedangkan hotel bintang 1, 2, dan 3 menunjukkan tingkat inovasi lebih rendah karena hotel ini cenderung meniru inovasi yang memungkinkan mereka untuk bertahan di pasar (Orfila-Sintes et al., 2005).

Inovasi pada industri perhotelan bintang 4 dan 5 mudah ditiru oleh pesaing karena inovasi diperhotelan banyak bergantung pada ketrampilan dan keahlian karyawannya (Martínez-Ros & Orfila-Sintes, 2012). Upaya untuk menghambatnya melalui kreativitas secara berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan hotel.

Kondisi tersebut berdampak pada tingkat hunian hotel bintang 5 sebesar 17.8%, bintang 4 sebesar 23.4%, bintang 3 sebanyak 26.9%, bintang 2 sebanyak 33%, dan bintang 1 sebesar 40%. Oleh karenanya, hotel bintang 4 dan 5 untuk meningkatkan tingkat hunian kamar diperlukan upaya untuk meningkatkan *innovative work behavior* secara berkelanjutan.

Kondisi tingkat hunian hotel bintang yang rendah mendorong industri perhotelan untuk mampu menarik perhatian pelanggan dan

mencapai keunggulan kompetitif (Hernández-Perlines, 2016) dengan memberikan layanan yang unggul. Oleh karenanya, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki perilaku inovatif untuk keberhasilan kegiatan organisasi pada bidang pelayanan. Mengingat industri perhotelan adalah bisnis padat karya maka dalam menjalankan aktivitas pelayanan kepada pelanggan diperlukan karyawan yang memiliki *innovative work behavior* (Noerchoidah & Harjanti, 2019) untuk memberikan layanan berkualitas dan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi (Hornig et al., 2016). Pelanggan akan tertarik dengan inovasi baru yang ditawarkan oleh hotel yang dapat berdampak pada meningkatnya kunjungan pelanggan.

Innovative work behavior sebagai dasar inovasi individu yang mengacu pada munculnya ide-ide baru yang bermanfaat, serta perilaku untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pribadi dan bisnis (De Jong & Den Hartog, 2007). *Innovative work behavior* tidak hanya penting bagi organisasi yang berorientasi pada inovasi, tetapi juga sama pentingnya bagi seluruh tenaga kerja organisasi (Akram et al., 2016). *Innovative work behavior* karyawan berperan penting dalam berorientasi layanan kepada pelanggan seperti hotel, di mana industri perhotelan ini memotivasi karyawan mereka menjadi lebih inovatif dan kreatif untuk memenuhi keinginan pelanggan untuk memberikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas layanan pelanggan (Afsar & Badir, 2017). Oleh karena itu, meneliti faktor-faktor penentu *innovative work behavior* karyawan merupakan area penelitian yang penting, khususnya dalam konteks perhotelan.

Kondisi lingkungan bisnis yang sangat dinamis diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memimpin dan juga memiliki kemampuan *entrepreneurial* agar dapat mencapai keberhasilan bisnis secara berkelanjutan. Bagheri (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki sifat-sifat yang ada pada seorang *entrepreneur*. *Entrepreneurial leadership* merupakan kepemimpinan yang mengarahkan cara kerja karyawan untuk menghasilkan ide kreatif dan inovatif dalam berkontribusi di organisasi (Akbari et al., 2021). Hal ini sejalan Hejazi et al. (2012) yang mengkaji *entrepreneurial leadership* sebagai proses memanfaatkan sumber daya untuk meningkatkan efisiensi proses bisnis dengan cara menyampaikan visi serta pembentukan komitmen karyawan. *Entrepreneurial leadership* mencakup pandangan dan cara memimpin yang memungkinkan integrasi pengetahuan yang akan

digunakan dalam proses, operasional, dan penciptaan produk atau jasa (Gupta & Batra, 2016). *Entrepreneurial leadership* sebagai gaya dan perilaku kepemimpinan yang secara signifikan mendorong inovasi dan peluang di lingkungan yang sangat kompetitif (Karol, 2015). Sejumlah temuan penelitian juga telah mengeksplorasi dampak signifikan gaya kepemimpinan pada *innovative work behavior* karyawan untuk mengenali peluang dan dampak pada kemampuan inovatif, daya saing dan pertumbuhan bisnis yang berbeda (J. De Jong & Den Hartog, 2010). *Entrepreneurial leadership* berdampak pada peningkatan *innovative work behavior* karyawan (Bagheri, 2017).

Salah satu faktor pendorong utama *innovative behavior* karyawan adalah *creative self efficacy*. *Creative self efficacy* sebagai keyakinan seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan hasil yang kreatif (Tierney & Farmer, 2011). Seseorang yang memiliki *creative self efficacy* cenderung merasa percaya diri dengan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menghasilkan ide-ide dan menerapkan ide-ide tersebut di tempat kerja dan berusaha menyelesaikan bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Jiang & Gu, 2017). Seseorang dengan *creative self efficacy* tinggi akan memiliki kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan aktivitas, mengendalikan berbagai situasi, menangani masalah, dan lebih efisien dalam tindakannya. Sejalan dengan pendapat Hsu et al. (2011) bahwa seseorang yang memiliki *creative self efficacy* akan mengarahkan lebih banyak waktu pada proses kognitif kreatif dalam mengidentifikasi masalah dan menghasilkan ide untuk memecahkan masalah tersebut. Oleh karenanya, seseorang yang memiliki efikasi diri akan merasa lebih siap menghadapi tantangan dan ketidakpastian ketika mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja.

Penelitian yang berkembang menyoroti pentingnya kepemimpinan sebagai faktor penting yang mendorong *innovative behavior* (Miao et al., 2018), namun peran *entrepreneurial leadership* dalam memaksimalkan pengaruh dari *creative self efficacy* karyawan pada *innovative behavior* karyawan belum diteliti secara rinci. Dengan adanya *gap* tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh praktik *entrepreneurial leadership* dan *creative self efficacy* dalam meningkatkan *innovative work behavior* karyawan pada hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya. Selain itu juga menguji peran mediasi *creative self efficacy* antara *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behavior*. Temuan

penelitian ini sangat berkontribusi pada beberapa studi tentang inovasi dan faktor-faktor yang meningkatkan inovasi di sektor perhotelan.

Landasan teoritis untuk menjelaskan *entrepreneurial leadership*, *creative self efficacy*, dan *innovative work behavior* menggunakan *social cognitive theory* (Bandura, 1986). Prinsip utama dari *social cognitive theory* bahwa seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh perilaku *entrepreneurial* kepada bawahan dan mendorong dalam aktivitas *entrepreneurial* untuk meningkatkan *innovative work behavior* pada tingkatan tinggi melalui *creative self efficacy*.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat kausal yaitu *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour* melalui *creative self-efficacy* sebagai variabel mediasi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menganut pendapat dari Hair et al. (2010) yaitu 5-10 kali dari jumlah indikator. Penelitian ini memiliki 30 indikator sehingga jumlah minimal sampel sebesar $5 \times 27 = 135$. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 152 karyawan pada hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya dengan pertimbangan semakin besar sampel akan dapat memberikan informasi yang lebih baik. Metode *purposive sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dengan kriteria minimal karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun.

Prosedur pengumpulan data

Pengumpulan data kepada responden menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden dengan bantuan dari departemen *Human Resources Development*. Kuesioner berisi tentang pernyataan tertulis tentang karakteristik responden dan pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dan diberikan secara tertutup. Skala Likert lima poin digunakan pengukuran jawaban responden dengan nilai 1-5 (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

Teknik analisis data

Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai alat mengolah data dari jawaban responden yang sudah ditabulasikan.

Indikator variabel

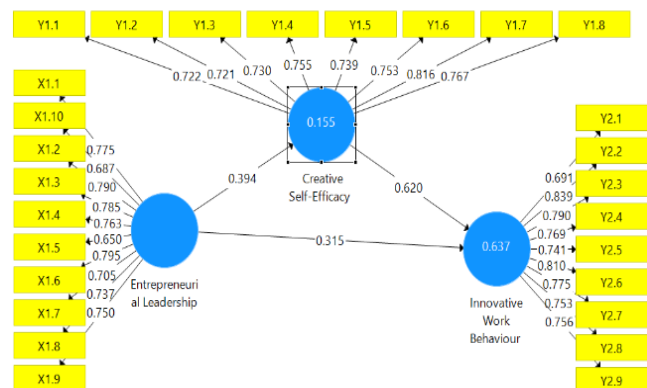
Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *entrepreneurial leadership* mengadopsi dari Renko et al. (2015) sebanyak 10 item, meliputi: memberikan gagasan dalam memecahkan suatu masalah, mendorong anggotanya untuk bekerja secara inovatif, menemukan cara baru untuk meningkatkan sistem kerja yang ada, menciptakan budaya kerja yang baru, mendukung karyawan dalam mencoba hal baru, semangat menjalankan pekerjaannya, mampu menularkan semangatnya kepada anggota, memiliki strategi jangka panjang, berani mengambil risiko, gigih dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, seseorang yang fleksibel, dapat mengelola dana dengan baik. Variabel *creative self-efficacy* diukur dengan menggunakan alat ukur dari Brockhus et al. (2014) sebanyak 8 item, yaitu karyawan percaya bahwa dirinya seorang yang kreatif, karyawan berani untuk mengungkapkan ide dan gagasan, rasa percaya diri karyawan tinggi, karyawan mampu menyelesaikan masalah yang rumit, kreatifitas menemukan ide-ide baru, menghasilkan ide yang lebih baik dari yang lain, menciptakan ide “*out of the box*”, ide dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Variabel *innovative work behavior* menggunakan alat ukur dari Newman et al. (2018) sebanyak 9 item, yaitu mengikuti informasi terkini, mencari cara untuk memperbaiki sistem kerja, menemukan ide, metode atau sistem kerja yang baru, melihat peluang yang ada, menyusun rencana untuk memanfaatkan peluang, atasan akan suka dengan inovasi, meyakinkan orang untuk mendukung inovasi, menggunakan langkah yang sistematis dalam mengembangkan gagasan, merealisasikan ide menjadi kenyataan.

PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas. Uji validitas mengacu pada (Ghozali & Latan, 2015), *convergent validity* dapat dilihat melalui *average variance extracted* (AVE) dari setiap variabel laten dan nilai *outer loading* dari indikator yang ditentukan. Ghozali & Latan (2015) menyampaikan bahwa nilai *loading factor* yang

diharapkan > 0.7 namun nilai 0.6-0.7 masih dapat diterima dan dianggap cukup., sedangkan nilai AVE yang diharapkan > 0.5. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach’s Alpha* atau *Composite Reliability* > 0.7 berarti variabel reliabel. Gambaran hasil *outer model* disajikan pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1
Outer Model
Sumber: Data diolah

Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada semua konstruk variabel *entrepreneurial leadership*, *creative self efficacy* dan *innovative work behavior* memiliki nilai > 0.6 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Cronbach’s Alpha, Average Variance Extracted, Composite Reliability

Variabel	Cronbach’s Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability (CR)
<i>Entrepreneurial leadership</i>	0,890	0,564	0,912
<i>Creative self efficacy</i>	0,910	0,555	0,926
<i>Innovative work behavior</i>	0,914	0,594	0,929

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 2 diketahui nilai AVE pada *entrepreneurial leadership*, *creative self efficacy* dan *innovative work behavior* > 0.5 sehingga dinyatakan valid. Hasil reliabilitas seperti pada Tabel 1 diketahui untuk variabel *entrepreneurial leadership*, *creative self efficacy* dan *innovative work behavior* memiliki nilai *cronbach’s alpha* dan *Composite Reliability* (CR) > 0.7 sehingga dikatakan ketiga variabel reliabel.

Struktural Model (*Inner Model*)

Struktural model digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel atau koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan kesesuaian hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 3
Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Determinasi (R^2)
Creative self efficacy	0.155
Innovative work behavior	0.637

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3 menjelaskan bahwa *creative self efficacy* dipengaruhi *entrepreneurial leadership* sebesar 15.5% dan sebanyak 84.5% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini berarti variabel *entrepreneurial leadership* memiliki hubungan yang lemah terhadap *creative self efficacy*. Selanjutnya, *Innovative work behavior* dipengaruhi oleh variabel *creative self efficacy* dan *entrepreneurial leadership* sebesar 63.7% dan sebanyak 36.3% dipengaruhi di luar variabel yang diteliti. Hal ini menjelaskan *creative self efficacy* memiliki hubungan yang kuat terhadap *innovative work behavior*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik yaitu dengan nilai sebesar 1.96 dengan nilai alpha 0.05. Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	Koefisien Jalur	T Statistic	P value	Keterangan
<i>Entrepreneurial leadership</i> ► <i>Creative self efficacy</i>	0,394	4,874	0,000	Diterima
<i>Creative self efficacy</i> ► <i>Innovative work behavior</i>	0,620	11,584	0,000	Diterima
<i>Entrepreneurial leadership</i> ► <i>Innovative work behavior</i>	0,315	6,654	0,000	Diterima
<i>Entrepreneurial leadership</i> ► <i>Creative self efficacy</i> ► <i>Innovative work behavior</i>	0,244	4,691	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 4 disajikan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh signifikan pada *creative*

self efficacy. Hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.394, nilai t statistik 4.874 > 1.96 dan nilai P value (0.000) < 0.05 sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Hal ini memberikan makna semakin tinggi peran *entrepreneurial leadership* maka berdampak pada peningkatan *creative self efficacy* karyawan hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya. Seorang pimpinan harus mampu memberikan dorongan pada bawahan untuk bekerja secara inovatif sehingga terbentuk *creative self efficacy* dalam menghasilkan ide dan gagasan baru yang sangat diperlukan bagi kemajuan hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya. *Entrepreneurial leadership* berfokus pada inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan termasuk memanfaatkan peluang baru dan meningkatkan kemampuan bersaing (Huang et al., 2014). Pemimpin harus dapat menciptakan iklim inovatif agar karyawan dengan *creative self efficacy* yang tinggi akan menyadari potensi kreatifnya untuk mencapai hasil kreatif (DiLiello et al., 2011);(Akbari et al., 2021). *Creative self efficacy* terhadap kreativitas yang dimiliki dapat dilakukan dengan memberikan pelayanan yang ramah, menu makanan dan minuman yang inovatif, dan menciptakan promosi yang menarik. Hal tersebut sebagai salah satu cara untuk menarik pelanggan agar bersedia berkunjung dan menginap di hotel. Hasil penelitian ini sesuai penelitian (Sarwoko, 2020) dan (Fahlevi (Fahlevi & Yusnaldi, 2020).

Disamping itu, *creative self efficacy* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* terbukti pada nilai koefisien jalur sebesar 0.620, nilai t statistik 11.584 > 1.96 dan P value (0.000) < 0.05 sehingga H2 diterima. Berarti semakin tinggi *creative self efficacy* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *innovative work behavior* pada karyawan hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya. Karyawan yang memiliki *creative self efficacy* untuk mengungkapkan ide dan gagasan, rasa percaya diri karyawan tinggi, karyawan mampu menyelesaikan masalah yang rumit, kreativitas menemukan ide-ide baru akan terdorong melakukan *innovative work behavior* yang tinggi pula (Jaiswal & Dhar, 2015). Sejalan dengan pendapat Noerchoidah et al. (2021) bahwa *innovative work behavior* akan mampu menghasilkan inovasi baru secara berkelanjutan. Dalam meningkatkan daya saing hotel tergantung pada *innovative work behavior* karyawan untuk

memberikan pelayanan terbaik agar pelanggan hotel merasakan kepuasan (Noerchoidah et al., 2020). Hasil penelitian ini sesuai dengan *social cognitive theory* menunjukkan bahwa individu dimotivasi oleh penilaian mereka tentang kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas tertentu (atau perilaku) dan membuat upaya yang lebih besar untuk mencari sponsor untuk ide-ide dan menghasilkan prototipe (Bandura, 1986). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hsu et al. (2011) dan Newman et al. (2018) bahwa karyawan dengan *creative self efficacy* yang tinggi akan menunjukkan *innovative work behavior* yang tinggi pula.

Entrepreneurial leadership berpengaruh terhadap *innovative work behavior* dibuktikan dengan hasil nilai 0.315, *t* statistik 6.654 > 1.96 dan *P value* (0.000) < 0.05 sehingga dapat disimpulkan H3 diterima. Hasil ini bermakna semakin besar peran *entrepreneurial leadership* yang dimiliki pimpinan maka dapat meningkatkan *innovative work behavior* karyawan hotel 4 dan 5 di Surabaya. *Entrepreneurial leadership* dapat memotivasi karyawan mengidentifikasi dan memperkenalkan ide-ide baru dalam proses dan prosedur kerja (De Jong & Den Hartog, 2010). *Entrepreneurial leadership* merupakan aspek penting dalam mencapai *innovative work behavior* karyawan karena *entrepreneurial leadership* memberikan kesempatan yang lebih besar kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengimplementasikan ditempat kerja. Selaras dengan pendapat Akbari et al. (2021) bahwa *entrepreneurial leadership* berperan penting dalam mendorong *innovative work behavior*. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Bagheri (2017) bahwa *entrepreneurial leadership* secara signifikan meningkatkan *innovative work behavior* karyawan di UKM teknologi tinggi.

Selanjutnya, *creative self efficacy* memediasi hubungan *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behavior* dibuktikan dengan hasil koefisien jalur sebesar 0.244, *t* statistik 4.691 > 1.96 dan *P value* (0.000) < 0.05. Hal ini memberikan bukti bahwa H4 diterima. Dengan demikian bahwa karyawan dengan *creative self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan *innovative work behavior*. Oleh karenanya, *creative self efficacy* memediasi hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behavior*. *Entrepreneurial leadership* secara

langsung mempengaruhi *innovative work behavior* tetapi memiliki efek tidak langsung melalui *creative self efficacy*. Dengan kata lain, *creative self efficacy* secara parsial memediasi hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behavior*. Hal ini bermakna bahwa saat pemimpin menerapkan *entrepreneurial leadership* maka akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk kreatif menghasilkan ide-ide baru. Karyawan dengan *creative self efficacy* tinggi akan terdorong untuk melakukan *innovative work behavior* dan terdapat kecenderungan mengimplementasikan ide-ide baru tersebut (De Jong & Den Hartog, 2010).

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini meneliti pengaruh antara *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behavior* dan peran mediasi *creative self efficacy*. Penelitian ini menemukan peran signifikan *entrepreneurial leadership* dalam meningkatkan *innovative work behavior* pada karyawan hotel bintang 4 dan 5 di Surabaya. Penelitian ini juga mengeksplorasi peran mediasi *creative self efficacy* dan dukungan untuk inovasi dalam mentransmisikan dampak *entrepreneurial leadership* pada *innovative work behavior* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki peran penting dalam meningkatkan *innovative work behavior* baik secara langsung maupun tidak langsung. Disamping itu, *entrepreneurial leadership* berpengaruh signifikan pada *creative self efficacy*. Selanjutnya, *creative self efficacy* berpengaruh signifikan pada *innovative work behavior*.

Hasil penelitian ini membantu pimpinan hotel menyesuaikan strategi dengan cara mendorong dan mendukung kreativitas dan inovasi karyawan. Pimpinan lebih memotivasi dan mendukung karyawan untuk mampu berperilaku inovatif. Hal ini dilakukan seperti memberikan pelatihan secara berkala sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan, misalnya: bidang pemasaran diberikan pelatihan berkaitan kemampuan komunikasi, negosiasi, menyusun program kreatif dan inovatif. Selain itu meningkatkan *creative self efficacy* maka pimpinan harus memberikan bimbingan dalam pekerjaan karyawan, melakukan *briefing* secara rutin untuk menanamkan keyakinan potensi kreatif yang dimiliki.

Selain itu hasil penelitian ini mendukung *social cognitive theory* (Bandura (1986) bahwa

kepercayaan pada *creative self efficacy* seseorang akan menghasilkan ide-ide kreatif di tempat kerja. Selanjutnya, pimpinan yang memiliki peran *entrepreneurial leadership* yang tinggi dapat meningkatkan rasa kemampuan karyawan untuk melakukan tindakan secara inovatif (Bandura, 1986).

Keterbatasan dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya

Penelitian saat ini tidak lepas dari keterbatasan. Penelitian ini dilakukan dengan survei *cross-sectional* dan sejumlah kecil karyawan sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian secara *longitudinal* di masa depan yang melibatkan *creative self efficacy* menggunakan ukuran sampel yang lebih besar agar dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana *entrepreneurial leadership* mempengaruhi *innovative work behavior* karyawan. Selain itu, variabel dalam penelitian ini diukur melalui perspektif karyawan maka peneliti yang akan datang agar meneliti variabel dari persepsi pimpinan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning, 29*(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Air. (2011). Creative Self-Efficacy And Innovative Behavior In A Service Setting: Optimism As A Moderator. In *Journal of Creative Behavior* (Vol. 45, Issue 4). <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2021). Does Entrepreneurial Leadership Encourage Innovation Work Behavior? The Mediating Role Of Creative Self-Efficacy And Support For Innovation. *European Journal of Innovation Management, 24*(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>
- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). The Impact Of Relational Leadership On Employee Innovative Work Behavior In IT Industry Of China. *Arab Economic and Business Journal, 11*(2), 153–161. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2016.06.001>
- Bagheri, A. (2017). The Impact Of Entrepreneurial Leadership On Innovation Work Behavior And Opportunity Recognition In High-Technology Smes. *Journal of High Technology Management Research, 28*(2), 159–166. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2017.10.003>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Brockhus, S., Kolk, T. E. C. Van Der, & Koeman, B. (2014). *The Influence of Creative Self-Efficacy on Creative Performance*. 437–444.
- 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>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management, 10*(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- DiLiello, T. C., Houghton, J. D., & Dawley, D. (2011). Narrowing The Creativity Gap: The Moderating Effects of Perceived Support For Creativity. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 145*(3), 151–172. <https://doi.org/10.1080/00223980.2010.548412>
- Fahlevi Mirdha, & Yusnaidi. (2020). Entrepreneurial Leadership, Self Efficacy, Inovasi Dan Modal Sosial Dalam Berwirausaha Di Sektor Ekonomi Kreatif. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen, 4*(1), 13–25. <file:///C:/Users/anggirahmas/Downloads/1986-4433-2-PB.pdf>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Gupta, V. K., & Batra, S. (2016). Entrepreneurial Orientation And Firm Performance in Indian Smes: Universal And Contingency Perspectives. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship, 34*(5), 660–682. <https://doi.org/10.1177/0266242615577708>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio). New York: Prentice Hall International, Inc.
- Hejazi, S. A. M., Maleki, M. M., & Naeiji, M. J. (2012). Designing a Scale for Measuring Entrepreneurial Leadership in SMEs.

- International Conference on Economics Marketing and Management*, 28, 71–77.
<https://doi.org/10.1109/3.206585>
- Hernández-Perlines, F. (2016). Entrepreneurial Orientation in Hotel Industry: Multi-Group Analysis Of Quality Certification. *Journal of Business Research*, 69(10), 4714–4724.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.019>
- Hon, A. H. Y. (2011). Enhancing Employee Creativity In The Chinese Context: The Mediating Role Of Employee Self-Concordance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 375–384.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.06.002>
- Horng, J. S., Wang, C. J., Liu, C. H., Chou, S. F., & Tsai, C. Y. (2016). The Role Of Sustainable Service Innovation in Crafting The Vision Of The Hospitality Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 8(3).
<https://doi.org/10.3390/su8030223>
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy And Employee Creativity: A Multilevel Study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30–41.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Jiang, W., & Gu, Q. (2017). Leader Creativity Expectations Motivate Employee Creativity: A Moderated Mediation Examination. *International Journal of Human Resource Management*, 28 (5), 724–749.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109535>
- KAROL, R. A. (2015). Leadership In The Context of Corporate Entrepreneurship. *Journal of Leadership Studies*, 8(4), 30–34.
<https://doi.org/10.1002/jls>
- Martínez-Ros, E., & Orfila-Sintes, F. (2012). Training Plans, Manager's Characteristics And Innovation in The Accommodation Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 686–694.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.09.004>
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How Leadership And Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71–81.
<https://doi.org/10.1111/puar.12839>
- Narayan, B., Rajendran, C., Sai, L. P., & Gopalan, R. (2009). Dimensions of Service Quality in Tourism - An Indian Perspective. In *Total Quality Management and Business Excellence* (Vol. 20, Issue 1).
<https://doi.org/10.1080/14783360802614299>
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The Effects Of Employees' Creative Self-Efficacy on Innovative Behavior: The Role of Entrepreneurial Leadership. *Journal of Business Research*, 89(March), 1–9.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Nicolau, J. L., & Santa-María, M. J. (2013). The Effect of Innovation on Hotel Market Value. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 71–79.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.04.005>
- Nieves, J., Quintana, A., & Osorio, J. (2014). Knowledge-Based Resources And Innovation in The Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 65–73.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.01.001>
- Noerchoidah, Eliyana, A., & Christiananta, B. (2020). Enhancing Innovative Work Behavior in The Hospitality Industry: Empirical Research From East Java, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 96–110.
- Noerchoidah, Harjanti, D., & Suprpto, W. (2021). *Knowledge Sharing Dan Job Performance : Peran Mediasi Innovative Work Behavior*. 22(2), 135–159.
- Noerchoidah, N., & Harjanti, D. (2019). Exploring the Relationship Between Procedural Justice and Innovative Work Behavior in Hospitality Industry. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 21(1), 21–31.
<https://doi.org/10.9744/jmk.21.1.21-31>
- Orfila-Sintes, F., Crespí-Cladera, R., & Martínez-Ros, E. (2005). Innovation Activity in The Hotel Industry: Evidence From Balearic Islands. *Tourism Management*, 26(6), 851–865.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2004.05.005>
- Ostrom, A. L., Bitner, M. J., Brown, S. W., Burkhard, K. A., Goul, M., Smith-Daniels, V., Demirkan, H., & Rabinovich, E. (2010). Moving Forward And Making A Difference: Research Priorities For The Science of Service. *Journal of Service Research*, 13(1), 4–36.
<https://doi.org/10.1177/1094670509357611>
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding And Measuring Entrepreneurial Leadership Style. *Journal of Small Business Management*,

- 53(1), 54–74.
<https://doi.org/10.1111/jsbm.12086>
- Sarwoko, E. (2020). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-efficacy. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(2), 183–193.
- <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i2.2282>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over Time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277–293.
<https://doi.org/10.1037/a0020952>