

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP*, KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP
PERILAKU INOVATIF MELALUI *CREATIVE SELF EFFICACY***

(Studi Pada Industri Kreatif di Kabupaten Kebumen)

Isnaeni

Manajemen

STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

Isnaeni.nani77@yahoo.com

2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowering leadership*, kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif melalui *creative self efficacy* pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS *Version 22,0*. Metode statistika yang dilakukan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji korelasi dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *creative self efficacy*. Terdapat pengaruh kepribadian proaktif yang positif dan signifikan terhadap *creative self efficacy*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif, dan tidak terdapat pengaruh secara signifikan *creative self efficacy* terhadap perilaku inovatif.

Kata Kunci: *Empowering Leadership*, Kepribadian Proaktif, *Creative Self Efficacy*, dan Perilaku Inovatif.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of *empowering leadership*, proactive personality on innovative behavior through *creative self efficacy* in creative industries in Kebumen Regency. Respondents in this study were 55 MSME employees. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS program *Version 22.0*. The statistical methods performed are validity, reliability, classical assumption, t test, correlation test and path analysis.

The results of this study indicate that *empowering leadership* has a positive and significant effect on *creative self efficacy*. There is a positive and significant effect of proactive personality on *creative self efficacy*. There is a positive and significant influence on *empowering leadership* towards innovative behavior. There is a positive and significant effect of proactive personality on

innovative behavior, and there is no significant effect of *creative self efficacy* on innovative behavior.

Keywords: *Empowering Leadership*, Proactive Personality, *Creative Self Efficacy*, and Innovative Behavior.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan atau organisasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan yang terlibat dalam operasional bisnis perusahaan dari level atas sampai level bawah di dalam perusahaan. Meskipun di dalam perusahaan atau organisasi berbeda level tetapi semua yang terlibat mempunyai peranan yang sama demi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang merupakan potensi untuk mewujudkan eksistensi perusahaan. Salah satu agar organisasi atau perusahaan mampu bersaing dan tetap bertahan adalah dengan mengembangkan kemampuan kreativitas dan inovasi.

Inovasi merupakan pendukung utama bagi berkembangnya dan kesuksesan suatu perusahaan. Inovasi adalah kreativitas yang diterjemahkan menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang kita miliki (Suryana dan Kartib, 2015:213). Inovasi yang berkelanjutan dalam perusahaan merupakan kebutuhan yang paling mendasar untuk mewujudkan keunggulan yang kompetitif. Inovasi merupakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing karena tujuan utama dari inovasi yaitu untuk memenuhi permintaan sehingga produk-produk inovasi adalah salah satu yang bisa digunakan sebagai keunggulan dalam bersaing bagi perusahaan (Wahono, 2010 dalam Aditya, 2016:1802).

Era globalisasi ini, ide-ide dan inovasi individu atau kelompok khususnya di bidang ekonomi terus mengalami perkembangan yang dapat memberikan uluran dalam berbagai bentuk dan terus mengalami peningkatan kualitas seiring berjalannya waktu. West dan Far (1990) dalam Hutahean (2005:159) mendefinisikan inovasi sebagai pengenalan dan penerapan secara sengaja, proses-proses, ide-ide, produk-produk, dan prosedur-prosedur baru bagi organisasi, inovasi dapat dipahami melalui pendekatan individual, selain kelompok dan organisasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kebumen 2017, diketahui jumlah UMKM mengalami peningkatan. West (1997) dalam Hutahean (2005:159) memaparkan beberapa ciri dari perilaku inovatif yaitu tendensi untuk menciptakan ide-ide baru, toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan untuk menjadi efektif, berorientasi pada inovasi serta pencapaian. Data tersebut menunjukkan bahwa UMKM memiliki peran yang sangat besar dalam menopang perekonomian masyarakat di Kabupaten Kebumen. Meningkatnya jumlah UMKM berarti menambah persaingan oleh karena itu UMKM perlu inovatif. Penambahan jumlah terbanyak yaitu oleh industri usaha kreatif oleh karena itu UMKM perlu inovatif. Usaha

kreatif sekarang ini mulai berkembang, dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih memudahkan para pelaku usaha untuk terhubung dengan konsumen. Salah satu usaha kreatif yaitu UMKM yang sangat membantu atau menyongkong perekonomian Indonesia.

Usaha kreatif sekarang ini mulai berkembang, dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih memudahkan para pelaku usaha untuk terhubung dengan konsumen. Salah satu usaha kreatif yaitu UMKM yang sangat membantu atau menyongkong perekonomian Indonesia. Menurut Buku Rencana Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2009-2015 yang dikeluarkan Kementerian Perdagangan RI dalam Afiff (2012) industri kreatif yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, ketrampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut. Indonesia mempunyai jutaan potensi produk kreatif dan budaya luhur yang layak dikembangkan. Oleh karena itu pengujian meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif di industri kreatif.

Penelitian yang dilakukan Wang *et al* (2014) *empowering leadership* berpengaruh terhadap *creative self efficacy*. Menurut Zhang dan Bartol (2010) dalam Arizqi dan Olivia (2017:289) *empowering leadership* mengedepankan pola hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan untuk menumbuhkan pemberdayaan yang mengarah pada kreativitas dan inovasi. Seorang karyawan yang diberdayakan dalam organisasi kemungkinan besar memperlihatkan perilaku inovatif. Seorang karyawan akan melakukan hal-hal yang baru untuk terus berinovasi. Memberdayakan karyawan merupakan hal yang penting karena seorang karyawan akan bekerja secara efektif. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pemilik UMKM dan juga karyawan, bahwa karyawan diberi kepercayaan yang lebih oleh atasannya. Salah satunya adalah karyawan diberikan suatu kebebasan untuk melakukan pekerjaannya, dimana pekerjaan tersebut bisa dikerjakan di rumah. Selain itu para karyawan diberikan kepercayaan untuk mengajari karyawan yang lain untuk melakukan inovasi-inovasi baru. Adanya pertemuan rutin antara atasan dan juga bawahan untuk saling bertukar pendapat, menanyakan kendala-kendala yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, hasil penelitian Windiarsih, Retno dan Arum Etikariena (2017) kepribadian proaktif berhubungan positif secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Kepribadian proaktif didefinisikan sebagai kecenderungan individu dalam menampilkan perilaku inovatif (Bateman dan Crant, 1993 dalam Windiarsih 2017:125). Menurut Ng dan Feldman (2013) dalam

Windiarsih (2017:126) individu yang proaktif mengubah lingkungannya melalui proses untuk terlibat aktif dalam menunjukkan inisiatif, mengidentifikasi kesempatan dan bertindak untuk memanfaatkan kesempatan tersebut dan relatif tidak terpaksa pada situasi bahkan pada situasi yang memaksa sekalipun, individu dengan kepribadian proaktif sekalipun akan tetap gigih untuk mengubah lingkungan sekitarnya. Berdasarkan wawancara seorang karyawan yang memiliki kepribadian proaktif maka ia mengetahui hal-hal yang menjadi peluang usaha sehingga terus bisa dikembangkan. Mempunyai kepribadian proaktif seorang karyawan pasti mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan hasil usahanya, salah satunya seorang karyawan tersebut memanfaatkan *gadget* yang dimiliki untuk meningkatkan penjualan pada usaha tersebut melalui media *online*.

Penelitian yang dilakukan Michael *et.al* (2011) *creative self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku inovatif. *Creative self efficacy* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan hasil yang kreatif (Tierney dan Farmer, 2002). Cerminan tingginya *CSE* dari seseorang salah satunya ketika seseorang itu memiliki keyakinan internal yang di yakini bisa tampil dengan kreativitas yang unggul (Tierney dan Farmer, 2011). Menurut penelitian Helmy dan Marynta (2018) *CSE* mampu memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dengan perilaku inovatif. Berdasarkan wawancara bahwa *creative self efficacy* pada diri karyawan untuk berfikir kreatif, seperti kemampuan untuk memecahkan masalah secara kreatif, mengembangkan ide dari orang lain maka karyawan tersebut yakin untuk melakukan hal tersebut. Menurut wawancara, beberapa karyawan bisa menghasilkan ide/gagasan, bahwa karyawan bisa menghasilkan karya yang berbeda dari sebelumnya. Beberapa karyawan bisa mengembangkan gagasan atau ide baik gagasan sendiri ataupun gagasan dari orang lain.

RUMUSAN MASALAH

Untuk mempermudah fokus permasalahan di dalam penelitian ini, maka ditentukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *empowering leadership* terhadap *creative self efficacy* pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian proaktif terhadap *creative self efficacy* pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh *creative self efficacy* terhadap perilaku inovatif pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen?

KAJIAN TEORI

Perilaku Inovatif

Menurut Jong dan Hortog (2010) dalam Rizana (2017:95) perilaku inovatif kerja adalah bentuk perilaku yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi perusahaan. Menurut De Jong dan Hartog (2010) dalam Rizana (2017) terdapat empat dimensi perilaku inovatif kerja, yaitu:

- 1) *Idea exploration*
- 2) *Idea generation*
- 3) *Idea championing*
- 4) *Idea implementation*

Creative Self Efficacy

Efikasi diri kreatif telah didefinisikan sebagai tingkat keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan produk kreatif (Tierney dan Farmer, 2002). Indikator *creative self efficacy* menurut Tierney dan Farmer (2002) yaitu:

- 1) Kemampuan memecahkan masalah
- 2) Menghasilkan ide baru
- 3) Kemampuan mengembangkan gagasan

Empowering Leadership

Empowering leadership ditengarai mengedepankan pola hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan untuk menumbuhkan pemberdayaan yang mengarah pada kreativitas dan inovasi (Zhang dan Bartol, 2010 dalam Arizqi dan Olivia, 2017:289). Menurut Ahearne *et al* (2005) dalam Zhang (2010) indikator *empowering leadership* yaitu:

- 1) Meningkatkan arti pekerjaan
- 2) Membina partisipasi dalam pengambilan keputusan
- 3) Mengungkapkan keyakinan dalam kinerja tinggi
- 4) Menyediakan otonomi dari kendala birokrasi

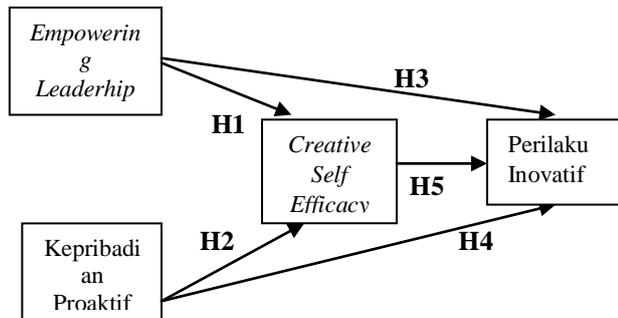
Kepribadian Proaktif

Menurut Jill (2002) dalam Mugayat (2014:3) kepribadian proaktif diartikan oleh Bateman dan Crant sebagai kepribadian seseorang yang berperan dalam perubahan lingkungan yang dapat mengamati peluang, mengambil tindakan, dan gigih sampai mereka meraih tujuan dengan mendatangkan perubahan. Menurut Covey (2001) dalam Dina (2009) indikator kepribadian proaktif ada tiga:

- 1) Kebebasan memilih respon
- 2) Kemampuan mengambil inisiatif
- 3) Kemampuan untuk bertanggungjawab

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Creative Self Efficacy*
- H2: Kepribadian Proaktif berpengaruh terhadap *Creative Self Efficacy*
- H3: *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif
- H4: Kepribadian proaktif berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif
- H5: *Creative Self Efficacy* berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan industri kreatif yang bekerja di UMKM binaan PLUT KUMKM Kebumen, jumlah karyawan sebanyak 150 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2006:77) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangannya yaitu karyawan UMKM dengan umur UMKM lebih dari 3 tahun. Usaha Mikro Kecil dan Menengah binaan PLUT KUMKM Kebumen yang berumur lebih dari 3 tahun sebanyak 18 UMKM. Usaha Mikro Kecil dan Menengah tersebut memiliki 3-4 karyawan, dengan total karyawan 55 orang. Berdasarkan hal itu maka peneliti mengambil 55 karyawan dari 18 UMKM. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan UMKM maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 55 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebarkan kuesioner langsung ke UMKM; (2) Wawancara; (3) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.0. Teknik analisis data dilakukan menggunakan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji asumsi klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *empowering leadership*, kepribadian proaktif, *creative self efficacy*, dan perilaku inovatif menunjukkan bahwa korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2656) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel *empowering leadership*, kepribadian proaktif, *creative self efficacy*, dan perilaku inovatif dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r_{alpha} > 0,6$ maka butir atau variabel tersebut dinyatakan reliabel dan sebaliknya.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Butir variabel	r kritis	Cronbach alpha	Keterangan
<i>Empowering leadership</i>	0,60	0,890	Reliabel
Kepribadian proaktif	0,60	0,679	Reliabel
<i>Creative self efficacy</i>	0,60	0,821	Reliabel
Perilaku inovatif	0,60	0,802	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 di atas hasil analisis diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural I

No	Variabel	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1	<i>Empowering Leadership</i>	0,268	3,726
2	Kepribadian Proaktif	0,268	3,726

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural II

No	Variabel	Keterangan	
		Tolerance	VIF
1	<i>Empowering Leadership</i>	0,225	4,451
2	Kepribadian Proaktif	0,235	4,260
3	<i>Creative Self Efficacy</i>	0,301	3,326

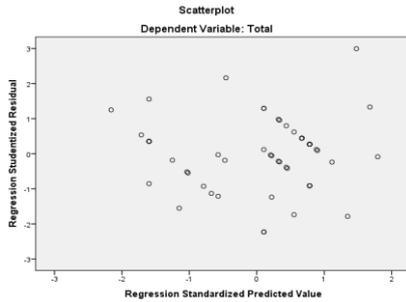
Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa *tolerance* di atas 0,10 dan VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

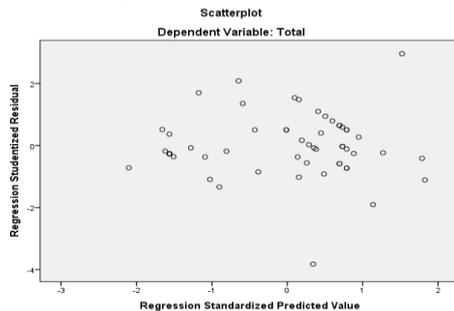
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



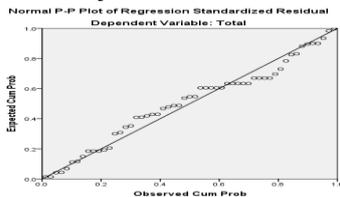
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



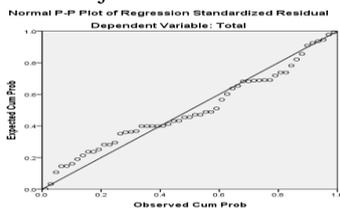
Berdasarkan Gambar 1 dan 2 di atas menunjukkan tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu (melebar, menyempit) tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas Substruktural I



Gambar 4. Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan Gambar 3 dan 4 di atas (*Normal P-P Plot of Regression Residual*) diketahui bahwa menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t Substruktural I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.422	.785		-.538	.593
EL	.149	.047	.467	3.183	.002
KP	.427	.156	.401	2.732	.009

a. Dependent Variable: CSE

- Probabilitas signifikansi untuk variabel *empowering leadership* (X1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,183 > t_{tabel}$ 2,006. Hasil ini menyatakan bahwa *empowering leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *creative self efficacy* pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.
- Probabilitas signifikansi untuk variabel kepribadian proaktif (X2) sebesar $0,009 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,732 > t_{tabel}$ 2,006. Hasil ini menyatakan bahwa kepribadian proaktif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *creative self efficacy* pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.

Tabel 4. Hasil Uji t Substruktural II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.903	1.506		1.928	.059
EL	.232	.098	.383	2.372	.022
KP	.856	.320	.423	2.680	.010
CSE	.136	.265	.072	.514	.609

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

- Probabilitas signifikansi untuk variabel *empowering leadership* (X1) sebesar $0,022 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,372 > t_{tabel}$ sebesar 2,007. Hasil ini menyatakan bahwa *empowering leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.
- Probabilitas signifikansi untuk variabel kepribadian proaktif (X2) sebesar $0,010 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,680 > t_{tabel}$ sebesar 2,007. Hasil ini menyatakan bahwa kepribadian proaktif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.

- c. Probabilitas signifikansi untuk variabel *creative self efficacy* (Y1) sebesar $0,609 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,514 < t_{tabel}$ 2,007. Hasil ini menyatakan bahwa *creative self efficacy* tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.

Analisis Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations		
	EL	KP
EL Pearson Correlation	1	.855**
Sig. (2-tailed)		.000
N	55	55
KP Pearson Correlation	.855**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai korelasi antara *empowering leadership* dan kepribadian proaktif sebesar 0,855 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti antara variabel *empowering leadership* dan kepribadian proaktif terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk struktural I digunakan rumus:

$$Y1 = 0,467X_1 + 0,401X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,699} = \sqrt{0,301} = 0,548$$

Untuk Substruktural II digunakan rumus:

$$Y2 = 0,383X_1 + 0,423X_2 + 0,072Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,701} = \sqrt{0,546} = 0,546$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Perhitungan Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,467$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,401$
3. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,383$
4. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,423$
5. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,072$

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect/ IE*)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,467 \times 0,072) = 0,0336$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,401 \times 0,072) = 0,0288$

Pengaruh Total (*Total Effect*)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,467 + 0,072 = 0,539$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,401 + 0,072 = 0,473$
3. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,383$
4. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,423$
5. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,072$

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Empowering leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *creative self efficacy* pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.
2. Kepribadian proaktif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *creative self efficacy* pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.
3. *Empowering leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.
4. Kepribadian proaktif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.
5. *Creative self efficacy* tidak berpengaruh pada industri kreatif di Kabupaten Kebumen.
6. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *creative self efficacy* tidak memediasi *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif dan kepribadian proaktif terhadap perilaku inovatif.

Saran

1. *Empowering leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *creative self efficacy*. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya pihak UMKM mempertahankan *empowering*, karena karyawan yang di berdayakan oleh pemimpin akan memiliki *creative self efficacy*. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar UMKM meningkatkan setiap indikator *empowering leadership* yang ada.
2. Kepribadian proaktif memiliki pengaruh signifikan terhadap *creative self efficacy*. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya pihak UMKM mempertahankan karyawan yang memiliki kepribadian proaktif karena karyawan yang memiliki kepribadian proaktif memiliki *creative self efficacy* yang baik. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar UMKM meningkatkan setiap indikator kepribadian proaktif.
3. *Creative self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada karyawan. Berdasarkan hasil tersebut saran yang dapat di berikan yaitu untuk lebih memperhatikan aspek lain yang dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan karena *creative self efficacy* yang ada tidak dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan.
4. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi perilaku inovatif.
5. Bagi peneliti yang akan datang penelitian dapat dilakukan di organisasi atau perusahaan lain selain industri kreatif dan atau dengan responden dan subyek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, Dewa Nyoman Rea dan Komang Ardana. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi,

- Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(3). ISSN: 2301-891.
- Afiff, Faizal. 2012. *Pilar-Pilar Ekonomi Kreatif*. Binus University.
- Arizqi dan Olivia Fachrunnisa. 2017. Empowering Leadership, Quality of People dan Quality of Work Methods dalam Mendorong Kesiapan Individu untuk Berubah. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(2).
- BPS Kabupaten Kebumen. 2017. Kebumen dalam angka tahun 2017. Kebumen: BPS Kabuapten Kebumen.
- Dina, Farah. 2009. *Mengembangkan Proaktif Siswa Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Pada Sisa Kelas 2 SMK di Panti Asuhan Siti Khadijah Semarang Tahun Pelajaran 2008/2009*. Skripsi Sarjana. (Tidak dipublikaasikan). Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmy, Irfan dan Marynta Putri Pratama . 2018. Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Pro Bisnis*. 11(2). ISSN: 1979-9258. E-ISSN: 1442-4536.
- Hutahean, Erik Saut. 2005. Kontribusi Kepribadian Kreatif dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *Proceeding, Seminar Nasional*. ISSN: 18582559.
- Michael, L.A., Sheing Tsung Hou, Hsueh Liang Fan. 2011. Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator. *Journal of Creative Behavior*. 45(4).
- Mugayat, Ali dan Sobirin. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Inovatif Produk pada Pakan Ikan (Studi pada PT. Suri Pemuka Cirebon). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 9(1). ISSN: 1979-0643.
- Rizana, Dani. 2017. Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi dan Person Job Fit terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Fokus Bisnis*. 16(02).
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, Yuyus dan Kartib Bayu. 2015. *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Tierney, Pamela and Steven M. Farmer. 2002. Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*. 45(6): 1137-1188.
- Wang, Chung Jen, Huei Ting Tsai, Ming Tien Tsai. 2014. Linking Transformational Leadership and Employee Creativity in the Hospitality Industry: The Influences of Creative Role Identity, Creative Self Efficacy and Job Complexity. *Journal Tourism Management*. 40: 79-89.
- Windiarso, Retno dan Arum Etikariena. 2017. Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Jurnal Psikogenesis*. 5(2).
- Zhang, Xiaomeng dan Kathryn M. Bartol. 2010. Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: the Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*. 53(1): 107-128.