

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu jenis usaha produktif yang dijalankan oleh individu atau suatu badan usaha dengan skala kecil di berbagai sektor ekonomi. Kategorisasi UMKM dibedakan berdasarkan aset, omzet tahunan, dan jumlah karyawan. Usaha mikro memiliki aset maksimal sebesar Rp50 juta dengan omzet sebesar Rp300 juta per tahun, selanjutnya usaha kecil memiliki aset sekitar Rp50 juta hingga Rp500 juta dengan omzet sekitar Rp300 juta hingga Rp2,5 miliar per tahun, kemudian usaha menengah memiliki skala yang lebih besar, dengan aset berkisar Rp500 juta hingga Rp10 miliar serta omzet antara Rp2,5 miliar hingga Rp50 miliar per tahun. Selain itu, jumlah karyawan pada UMKM juga menjadi faktor pembeda, yakni usaha mikro memiliki paling banyak 10 karyawan, usaha kecil sekitar 10 hingga 30 karyawan, dan usaha menengah sekitar 30 hingga 99 karyawan (Sarjana et al., 2022).

UMKM memainkan peran penting sebagai salah satu motor penggerak utama yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan perekonomian Indonesia dalam masa pembangunan nasional (Sofyan, 2017). UMKM juga menjadi penopang perkembangan pembangunan industri suatu negara sehingga layak mengambil posisi yang cukup penting dalam aspek perekonomian, baik bagi negara berkembang bahkan bagi negara maju sekalipun (Sarjana et al., 2022). UMKM juga berperan penting dalam mendukung misi Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan negara, utamanya dalam mendorong kreativitas, inovasi, serta penciptaan lapangan kerja yang layak bagi masyarakat Indonesia (Agustin et al., 2022; Akhmad et al., 2023).

Saat ini, proporsi UMKM dibandingkan dengan keseluruhan bentuk usaha atau bisnis yang terdapat di Indonesia sangatlah mendominasi, yakni mencapai hingga 99% unit usaha (Azzahra & Wibawa, 2021). Berdasarkan data statistik, kondisi UMKM di Indonesia mulai dari tahun 2022 sampai 2024 menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek, mulai dari jumlah unit usaha, jumlah tenaga kerja, kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, dan aspek-aspek lainnya (Badan Pusat Statistik, 2025). Utamanya saat ini, berdasarkan Sistem Informasi Data Tunggal Koperasi dan UMKM (SIDT-KUMKM) jumlah UMKM per tahun 2025 diperkirakan mencapai hingga 30,19 juta unit, yang mayoritas terdiri dari usaha mikro (99,70%), diikuti usaha kecil (0,24%) dan menengah (0,05%) (Kementerian Usaha Mikro Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2025). Kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional tercermin dari sumbangannya sebesar 61% terhadap PDB atau sekitar Rp9.580 triliun, sekaligus kemampuannya dalam menyerap hingga 97% tenaga kerja (Kementerian Usaha Mikro Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2024).

Sejalan dengan data tersebut, UMKM dinilai mampu menekan berbagai permasalahan di dalam masyarakat, utamanya terkait pemenuhan kebutuhan barang maupun jasa serta permasalahan ketenaga kerjaan, seperti tingginya angka pengangguran dan kemiskinan (Simangunsong, 2022; Sofyan, 2017). UMKM juga dinilai mampu membantu mengatasi permasalahan ekonomi dengan berkontribusi pada peningkatan PDB dan penyerapan tenaga kerja dengan memproduksi barang dan jasa secara efisien serta mendorong inovasi dalam berbagai sektor (Sarjana et al., 2022). Oleh karena itu, disebutkan bahwa dampak dari pertumbuhan UMKM

selalu beriringan dengan pertumbuhan perekonomian negara (Lamazi, 2020; Simangunsong, 2022)

Makassar merupakan salah satu kota besar di Indonesia yang memiliki jumlah unit UMKM yang tergolong melimpah serta menunjukkan adanya potensi besar dalam meningkatkan perekonomian lokal (Bahri et al., 2019). Berdasarkan data oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar pada tahun 2021, akumulasi jumlah unit UMKM yang tersebar di Kota Makassar sebanyak 13.277 unit usaha, yang meliputi usaha rumah tangga sebanyak 5.311 unit, usaha mikro sebanyak 4.647 unit, serta usaha menengah sebanyak 3.319 unit, dan dinyatakan masih terus mengalami peningkatan tiap tahunnya (Hajrah & Badar, 2022). Data terbaru jumlah UMKM yang terdaftar pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar pada tahun 2023 telah mencapai hingga 18.816 unit usaha (Marante, 2023). Mengacu pada data tersebut, UMKM Kota Makassar disebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendukung laju pertumbuhan perekonomian negara Indonesia, khususnya dalam penyediaan lapangan kerja, meningkatkan daya saing perdagangan, serta mendorong kesejahteraan masyarakat (Rahmayani & Aslinda, 2021).

Meski demikian, dibalik semakin meluasnya persebaran unit UMKM, pemberdayaannya masih tergolong belum cukup maksimal. UMKM sampai saat ini masih terus berbenah diri dan terus diupayakan agar memiliki kualitas yang memadai serta menjanjikan sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan di dalam dunia bisnis yang semakin berdinamika (Azzahra & Wibawa, 2021). Salah satu bentuk upaya yang dapat berdampak besar untuk memaksimalkan pemberdayaan dan pengembangan UMKM yakni dengan meningkatkan kinerja bisnis (Diana et al., 2022), karena UMKM yang memiliki kinerja yang baik dapat berpeluang besar dalam mendukung laju pertumbuhan perekonomian agar cenderung stabil (Supriatna et al., 2023). Adapun kinerja yang baik pada UMKM salah satunya didukung kuat oleh faktor tingkat kreativitas dan inovasi pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengambil peran dalam menjalankan kegiatan usaha tersebut (Ndesaulwa & Kikula, 2016; Wibowo, 2018), utamanya bagi karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional usaha, karena karyawan berperan penting dalam menjalankan proses kerja, menghadapi kebutuhan konsumen, serta membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis (Li et al., 2020).

Secara definisi maupun konsep, kreativitas dan inovasi sebenarnya berbeda namun selalu beriringan dan dikaitkan satu sama lain (Chapman et al., 2025). Dalam ranah pekerjaan, perilaku kreatif merujuk pada upaya individu dalam menciptakan ide atau gagasan baru yang berhubungan dengan produk, layanan, proses, maupun prosedur kerja. Adapun perilaku inovatif melampaui sekedar menghasilkan ide, karena juga melibatkan proses merealisasikan atau mengimplementasikan ide tersebut dalam konteks pekerjaan (Lee et al., 2019). Definisi serta implementasi perilaku kreatif dan inovatif yang tumpang tindih tersebut pada akhirnya menghasilkan konsep baru yang telah lama diamati dan terus dikembangkan oleh para peneliti, yang disebut dengan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) (De Jong & Den Hartog, 2010).

Perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian tindakan atau perilaku yang dihasilkan dari kreativitas dan inovasi pada level individu, yang pada akhirnya memengaruhi organisasi agar menjadi lebih inovatif melalui perancangan ide, pengimplementasian ide, dan pemberdayaan ide (Bagheri & Akbari, 2018; Etikariena, 2018; Kurniawan et al., 2022). Perilaku ini juga melibatkan eksplorasi peluang serta pengembangan proses, prosedur, ide, ataupun produk, dengan tujuan membawa perubahan, meningkatkan kinerja, atau menemukan solusi yang lebih baik

(Ferdinan, 2022). Individu yang berperilaku inovatif secara aktif menerapkan pemikiran kritis untuk membawa transformasi dari kondisi tradisional ke arah yang lebih modern, dengan fokus pada penciptaan nilai tambah atau manfaat yang signifikan dari perubahan yang ada (Kadar et al., 2023).

Perilaku kerja inovatif mencakup tiga tahap atau dimensi utama, yaitu *idea generation* (penciptaan ide), *idea promotion* (promosi ide), dan *idea realization* (realisasi ide). Pada tahap *idea generation*, individu mengidentifikasi permasalahan di lingkungan kerja dan merancang solusi yang inovatif untuk meningkatkan efisiensi atau efektivitas kerja. Setelah itu, pada tahap *idea promotion* individu berupaya mendapatkan dukungan terhadap ide yang telah dirancang, baik dari kolega, atasan, atau pemangku kepentingan lainnya. Kemudian tahap *idea realization* atau tahap akhir mencakup pengembangan strategi yang sistematis untuk menerapkan ide tersebut, termasuk perencanaan sumber daya, uji coba, serta evaluasi agar solusi yang diimplementasikan dapat berjalan dengan optimal dan memberikan dampak yang positif bagi tempat kerja (Janssen, 2000). Singkatnya bahwa perilaku inovatif timbul ketika terdapat suatu krisis yang kemudian mendorong individu untuk menghasilkan ide-ide baru lalu mempromosikannya agar mendapat dukungan sehingga dapat segera diwujudkan, baik dalam bentuk produk, layanan, metode, atau teknik yang implementatif (Noerchoidah et al., 2022).

Strategi perilaku kerja inovatif tersebut sangat penting untuk diterapkan di dalam UMKM mengingat UMKM merupakan jenis usaha yang cukup mengandalkan fleksibilitas dan adaptabilitas, sehingga UMKM dituntut untuk mampu menanggapi perubahan kebutuhan konsumen dan pasar dengan cepat guna menciptakan keunggulan bersaing dan mencapai kesuksesan bisnis (Lee et al., 2019; Lestari et al., 2019; Pancasasti, 2023). Sederhananya, perilaku kerja inovatif memiliki peran yang krusial dalam UMKM serta memengaruhi minat beli konsumen, karena dengan menerapkan inovasi yang tepat dan sesuai dengan tren terbaru, konsumen akan merasa puas, dan hal tersebut akan mendorong peningkatan penjualan (Aditi & Hermansyur, 2018). Melalui inovasi, UMKM juga mampu menciptakan peluang-peluang baru untuk menyempurnakan pengolahan produk maupun proses bisnis, sehingga dapat memiliki keunikan dan keunggulan produk, serta efisiensi anggaran (Ndesaulwa & Kikula, 2016).

Peran inovasi dalam membentuk suatu organisasi bisnis sehingga mampu untuk bertahan serta bersaing dalam dunia bisnis dan ekonomi yang cukup berdinamika telah menjadi isu yang cukup krusial (Priyadi et al., 2023). Dinamika lingkungan bisnis tersebut memicu dorongan pada organisasi bisnis untuk mengembangkan perilaku kerja inovatif pada karyawan, mengingat karyawan merupakan pihak yang terlibat langsung dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari dan berpotensi menghasilkan maupun menerapkan ide-ide baru dalam proses kerja (Hermina, 2024; Li et al., 2020). Oleh karena itu, karyawan pada organisasi usaha diharapkan mampu mengembangkan kapabilitas untuk bekerja secara inovatif agar dapat membantu organisasi untuk beradaptasi, meningkatkan efektivitas kerja, dan mendukung performa usaha secara optimal (Noerchoidah et al., 2022).

Meskipun perilaku kerja inovatif memiliki peran yang penting dalam mendukung perkembangan UMKM, perilaku tersebut tidak selalu muncul secara otomatis pada setiap individu, melainkan dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti dukungan pimpinan, iklim inovasi, dan lingkungan kerja yang kondusif (Fatkhurrahman et al., 2025). *Innovative work behavior* tergolong sebagai *extra-role behavior*, yaitu perilaku kerja yang melibatkan inisiatif individu di luar tuntutan kerja formal untuk menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru dalam

pekerjaan (Cahyaputri & Fajrianthi, 2025). Oleh karena itu, perilaku kerja inovatif membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung, ruang untuk mengeksplorasi ide, serta dorongan sosial yang mampu memfasilitasi karyawan untuk berani menghasilkan dan merealisasikan ide-ide baru dalam pekerjaan (Li et al., 2020).

Sebuah pendekatan penelitian telah mengakui bahwa, dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi optimalisasi perilaku kerja inovatif, kepemimpinan merupakan faktor yang secara konsisten menjadi antesenden penting dalam mendorong perilaku inovatif pada karyawan (Bagheri et al., 2022; Mehmood et al., 2020). Kepemimpinan menjadi aspek yang sangat krusial dalam organisasi, karena tanpa adanya pemimpin, organisasi tersebut hanya akan menjadi kumpulan individu dan peralatan yang beroperasi tanpa arah dan tanpa koordinasi yang jelas (Priyadi et al., 2023). Peran pemimpin sudah sewajarnya akan sangat mendominasi terhadap perilaku bisnis dan menjadi penentu arah masa depan bagi suatu organisasi (Rumijati & Hakim, 2023), karena pemimpin merupakan figur yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengatur atau mengarahkan penggunaan sumber daya dengan baik (Lee et al., 2019; Sari, 2019).

Maka dari itu, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin suatu usaha dapat mendukung, memotivasi, dan memfasilitasi karyawan untuk mengembangkan perilaku kerja inovatif dengan baik (Asbari et al., 2019; Mehmood et al., 2020). Dalam konteks UMKM sendiri, pemilik usaha umumnya juga menjalankan fungsi kepemimpinan karena struktur organisasinya yang lebih sederhana dan jenjang hierarki yang lebih pendek membuat pemilik usaha cenderung terlibat langsung serta lebih sering berinteraksi dengan karyawan dalam aktivitas operasional dan pengelolaan kerja (Harney et al., 2022). Menyesuaikan dengan semakin dinamis dan menantang lingkungan bisnis, semakin dibutuhkan pula model kepemimpinan yang lebih modern serta lebih berfokus pada atribut perilaku kepemimpinan dalam ranah bisnis (Malibari & Bajaba, 2022). Atribut yang dimaksud yakni pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mendorong perilaku kewirausahaan (*entrepreneurship*) di dalam organisasi bisnis, seperti kemampuan memanfaatkan peluang dan perilaku inovatif pada karyawan (Renko et al., 2015).

Seperti yang diketahui bahwa "*leader*" dan "*entrepreneur*" terdiri dari dua konsep yang terpisah, namun sama-sama dapat diterapkan pada pengaturan organisasi (Zainol et al., 2018). Pemimpin (*leader*) merupakan individu yang berperan memimpin suatu kelompok atau organisasi, yang umumnya memiliki sifat kepemimpinan, yakni berwibawa, berkuasa, dan terus berupaya memengaruhi orang lain dengan memberikan motivasi serta arahan dalam melakukan kerja sama guna mencapai tujuan yang telah disetujui bersama (Badu & Djafri, 2017). Kemudian *entrepreneur* atau wirausahawan dapat diartikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk mengenali potensi atau peluang bisnis, kemudian mengolahnya menjadi bentuk usaha nyata yang menghasilkan keuntungan serta manfaat yang signifikan melalui tindakan konkret serta inovasi (Samad & Karyono, 2020). Perkembangan penelitian mulai memunculkan kajian-kajian terkait teori antar kedua konsep tersebut yang cenderung tumpang tindih satu sama lain (Bagheri & Harrison, 2020), yang kemudian melahirkan paradigma baru yang disebut dengan kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) (Dhar & Barman, 2022).

Kepemimpinan kewirausahaan merupakan suatu gaya kepemimpinan yang cenderung bergerak dengan memengaruhi orang lain kepada suatu tujuan dengan kemampuan komunikasi yang efektif untuk mengenali peluang dan menginspirasi daya cipta para pengikut (Dhar & Barman, 2022; Malibari & Bajaba, 2022). Atribut-atribut pendukung pada seorang dengan kepemimpinan kewirausahaan, yakni,

memiliki wawasan luas, memahami kegagalan bisnis, ambisi yang tinggi, kemampuan membuat keputusan dengan cepat, sikap positif, dan kepribadian proaktif. Dengan faktor-faktor pendukung tersebut, seorang dengan kepemimpinan kewirausahaan mampu menjalankan peran kepemimpinan secara optimal (Ranjan, 2018). Kepemimpinan kewirausahaan juga merupakan konstruk multidimensional yang dapat dinilai berdasarkan empat dimensi, yang mencakup *strategic dimension* (dimensi strategis), *communicative dimension* (dimensi komunikasi), *motivational dimension* (dimensi motivasi), dan *personal and/or organizational dimension* (dimensi personal dan/atau organisasi) (Fontana & Musa, 2017).

Strategic dimension berkaitan dengan bagaimana organisasi merancang strategi secara menyeluruh dengan mempertimbangkan sumber daya, orang-orang, dan model bisnis yang digunakan. *Communicative dimension* berfokus pada cara pemimpin menyampaikan visi dan mengajak seluruh organisasi untuk bergerak ke arah yang sama, karena komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk memengaruhi anggota organisasi, menyelesaikan konflik, serta mendorong kolaborasi dan inovasi. *Motivational dimension* berkaitan dengan cara pemimpin memotivasi anggota organisasi agar tetap bersemangat dan memiliki pola pikir kewirausahaan, yakni dengan meningkatkan kepercayaan diri, mendorong kreativitas, dan membantu organisasi menghadapi tantangan. *Personal and/or organizational dimension* mencakup kreativitas, stabilitas, manajemen sumber daya, dan kedisiplinan. Kreativitas penting untuk menemukan solusi baru dalam menghadapi tantangan, sementara stabilitas emosional dan komitmen menjaga keberlanjutan organisasi, lalu alokasi sumber daya yang tepat juga diperlukan agar organisasi dapat berkembang secara efisien, dan disiplin dalam mengelola organisasi membantu menjaga keseimbangan antara inovasi dan strategi bisnis (Fontana & Musa, 2017).

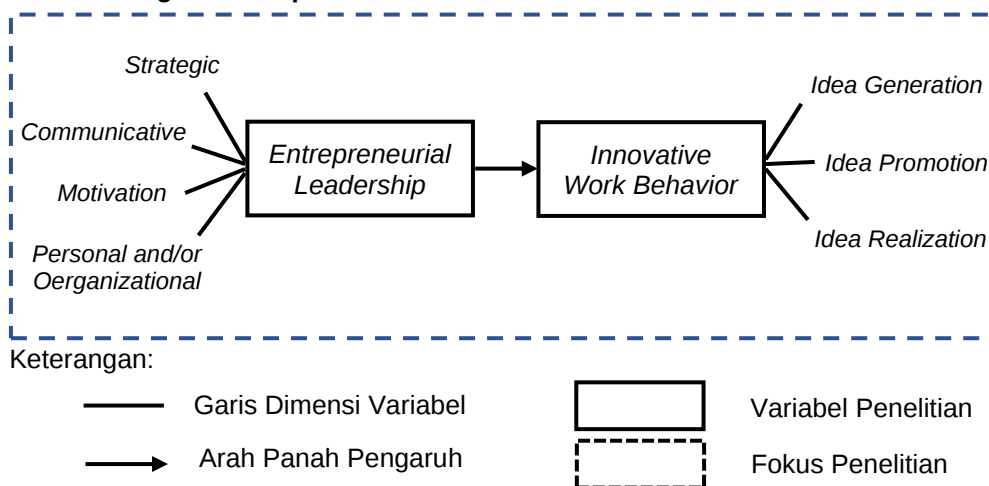
Sebelumnya telah terdapat sejumlah penelitian yang mencari tahu peran penting kepemimpinan dalam mendorong inovasi, namun masih terdapat pemahaman yang terbatas tentang berbagai gaya kepemimpinan yang dinilai akurat ataupun efektif dalam meningkatkan kreativitas dan perilaku inovatif karyawan di lingkungan kerja (Renko et al., 2015). Model kepemimpinan kewirausahaan merupakan gaya kepemimpinan yang cukup signifikan terhadap pola inovasi karena berfokus pada konsep dan gagasan yang berkaitan dengan perilaku individu, seperti pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, pengambilan risiko, inisiatif strategis, serta penetapan visi (Anggriani & Kistyanto, 2021). Oleh karena itu, melalui gaya kepemimpinan ini, pemimpin mampu memberi petunjuk yang jelas tentang penerapan inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas, sehingga karyawan terdorong untuk aktif berkontribusi dengan ide-ide baru guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan secara optimal (Kadar et al., 2023).

Sejalan dengan hal tersebut, terdapat penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *entrepreneurial leadership* menjadi gaya kepemimpinan yang terbukti memiliki pengaruh dalam meningkatkan *innovative work behavior* individu (Bagheri & Akbari, 2018; Indriyani et al., 2024; Iqbal et al., 2022; Kadar et al., 2023). Beberapa penelitian bahkan mengungkapkan bahwa atasan atau pemimpin yang menerapkan pendekatan *entrepreneurial leadership* pada kinerja tugas mereka, secara signifikan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pada bawahan atau karyawan (Newman et al., 2018). Namun, sebagian besar dari penelitian terdahulu cenderung meneliti sektor organisasi publik dan sosial yang telah mapan dan besar, seperti bagian pemerintahan (Kurniawan et al., 2022), keperawatan (Bagheri & Akbari, 2018), perusahaan *high-technology* (Bagheri et al., 2022; Iqbal et al., 2022),

pegawai negeri (Indriyani et al., 2024), dan lainnya. Untuk penelitian yang menyentuh sampel populasi pada sektor organisasi yang berbeda, utamanya pada sektor organisasi bisnis skala kecil seperti UMKM dan jajarannya, masih tergolong jarang (Iqbal et al., 2022; Kurniawan et al., 2022; Li et al., 2020).

Selain itu, penelitian terdahulu cukup bergantung pada ukuran kepemimpinan dan perilaku inovatif yang dinilai berdasarkan perspektif yang subjektif, yakni sebagian besar hanya dari sisi pemimpinnya saja (Bagheri et al., 2022). Oleh karena itu, data yang dikumpulkan pada penelitian ini akan lebih difokuskan kepada perspektif karyawan atau staf yang bekerja pada UMKM. Berdasarkan keseluruhan pertimbangan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji “Kontribusi *Entrepreneurial Leadership* Terhadap *Innovative Work Behavior* (Studi pada Karyawan UMKM di Kota Makassar)”, mengingat urgensi UMKM di Kota Makassar yang berperan sebagai sektor usaha krusial yang memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan perekonomian lokal maupun negara (Bahri et al., 2019).

1.1.1 Kerangka Konseptual



Kerangka Konseptual menunjukkan bahwa penelitian akan dilakukan untuk mengetahui kontribusi *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* dengan menyasar karyawan UMKM di Kota Makassar. Kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) yang merupakan konstruk multidimensional terdiri atas empat dimensi, yang mencakup *strategic dimesion* (dimensi strategis), *communicative dimension* (dimensi komunikasi), *motivational dimension* (dimensi motivasi), dan *personal and/or organizational dimension* (dimensi personal dan/atau organisasi) (Fontana & Musa, 2017). Kemudian, perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) mencakup tiga dimensi, yaitu *idea generation* (penciptaan ide), *idea promotion* (promosi ide), dan *idea realization* (realisasi ide) (Janssen, 2000).

1.1.2 Hubungan *Entrepreneurial Leadership* dan *Innovative Work Behavior*

Hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behavior* dalam penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan *Social Cognitive Theory* oleh Albert Bandura, karena teori ini menekankan bahwa perilaku individu terbentuk melalui interaksi timbal balik (*reciprocal determinism*) antara faktor lingkungan, faktor personal, dan perilaku itu sendiri (Bandura, 1978). Dalam konteks organisasi, *entrepreneurial leadership* dipahami sebagai faktor lingkungan sosial yang dapat

memengaruhi keyakinan, motivasi, keberanian mengambil risiko, serta dorongan karyawan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif (Fatkhurahman et al., 2025). Pemimpin dengan karakter *entrepreneurial leadership* cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi ide, pemberian otonomi, pemanfaatan peluang, serta toleransi terhadap proses mencoba hal baru. Kondisi tersebut dapat meningkatkan keyakinan dan kesiapan karyawan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru dalam pekerjaan, sehingga mendorong munculnya *innovative work behavior* (Li et al., 2020; Renko et al., 2015).

Telah terdapat sejumlah penelitian yang mencari tahu peran penting kepemimpinan dalam mendorong inovasi, namun masih terdapat pemahaman yang terbatas tentang berbagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kreativitas dan perilaku inovatif karyawan di lingkungan kerja (Renko et al., 2015). Kepemimpinan kewirausahaan dikenal sebagai suatu gaya kepemimpinan yang menekankan atribut dan perilaku pemimpin yang dapat berkontribusi pada perilaku kewirausahaan, seperti mengenali dan memanfaatkan peluang (Malibari & Bajaba, 2022). Melalui fokus tersebut, pemimpin mampu memberi petunjuk yang jelas terkait penggunaan inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas, sehingga karyawan terdorong untuk aktif berkontribusi dengan ide-ide baru guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan (Kadar et al., 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bagheri & Akbari (2018) yang berjudul "*The Impact of Entrepreneurial Leadership on Nurses' Innovation Behavior*", *entrepreneurial leadership* dijelaskan sebagai gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi *innovative work behavior* pada perawat. Keberhasilan *innovative work* pada perawat sangat ditentukan oleh dukungan supervisor atau pemimpin mereka sepanjang proses inovasi, mulai dari mengeksplorasi lalu menghasilkan inovasi yang baru melalui ide-ide kreatif, serta upaya dalam mengimplementasikan ide-ide tersebut. Pemimpin dengan jiwa wirausaha memegang peran penting dalam membentuk perilaku inovatif perawat, meningkatkan kemampuan serta efikasi diri perawat dalam menghasilkan ide-ide baru, dan memberikan dukungan untuk merealisasikan ide-ide tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Newman et al. (2018) yang berjudul "*Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises*", mencoba membandingkan dua model kepemimpinan, antara *entrepreneurial leadership* dengan *servant leadership*. Ditemukan bahwa *entrepreneurial leadership* terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu mendorong pengikut untuk mengeksplorasi peluang kewirausahaan dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Secara khusus, penelitian tersebut mengemukakan saran bahwa, jika wirausahawan sosial ingin mendorong perilaku inovatif di antara pengikut, mereka perlu mempertimbangkan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan kewirausahaan, yakni peran panutan difokuskan pada tindakan kewirausahaan yang ditunjukkan oleh pemimpin, serta dorongan untuk bertindak secara kewirausahaan yang asalnya daripada pemimpin.

Pada penelitian oleh Sarwoko (2020) yang berjudul "*Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-efficacy*", disebutkan bahwa *entrepreneurial leadership* menjadi gaya kepemimpinan yang identik dalam membentuk perilaku yang menghasilkan ide-ide baru, memiliki solusi kreatif, bersedia mengambil risiko, bersemangat, dan memiliki misi perusahaan yang berorientasi masa depan. *Entrepreneurial leadership* menjadi aspek yang krusial dalam menciptakan pribadi yang kreatif untuk mencapai *innovative work behavior*,

karena *entrepreneurial leadership* memberi lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas yang lebih optimal. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa *entrepreneurial leadership* memiliki efek positif pada *innovative work behavior* karyawan, serta dapat meningkatkan *self-efficacy* kreatif yang menjadi pendorong perilaku kerja inovatif karyawan agar semakin optimal.

Merujuk pada uraian di atas, hipotesis penelitian ini kemudian dirumuskan sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat kontribusi yang signifikan antara *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan UMKM di Kota Makassar.

H1: Terdapat kontribusi yang signifikan antara *Entrepreneurial Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan UMKM di Kota Makassar.

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti, maka rumusan masalah penelitian ialah “Apakah terdapat kontribusi *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* pada UMKM di Kota Makassar?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan kontribusi *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* pada UMKM di Kota Makassar.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kontribusi kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) pada UMKM di Kota Makassar. Hal ini dapat memperkaya literatur psikologi industri dan organisasi serta penelitian mengenai kepemimpinan serta inovasi dalam dunia kerja dan bisnis.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat dengan memberikan wawasan yang berguna bagi UMKM, baik pada pengusaha maupun karyawan, dalam memahami pentingnya model kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) dan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*), serta cara mengembangkan kompetensi kepemimpinan kewirausahaan yang diperlukan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif di dalam bidang maupun proses usaha yang dirintis.

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena hasil yang diperoleh dari data ialah dalam bentuk angka yang kemudian dapat diolah secara statistik. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengajuan hipotesis atau penelitian penjelasan pada populasi sampel tertentu dalam bentuk angka (Sugiyono, 2013). Pendekatan tersebut digunakan di dalam penelitian ini untuk menganalisis seberapa besar kontribusi *entrepreneurial leadership* (variabel independen) terhadap *innovative work behavior* (variabel dependen) pada karyawan UMKM di Kota Makassar, dengan perhitungan statistik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berfokus untuk melihat hubungan antara *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior*, dengan subjek penelitian yang menyasar para Karyawan yang bekerja di UMKM apa saja di Kota Makassar.

Desain penelitian yang digunakan ialah desain kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk mengukur dan mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lain, yang kemudian dinyatakan dengan besaran koefisien korelasi dan keberartian atau signifikansi secara statistik (Azwar, 2017). Desain penelitian ini digunakan di dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan mengkaji korelasi antar dua variabel, yakni *entrepreneurial leadership* (variabel independen) terhadap *innovative work behavior* (variabel dependen).

2.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan ada dua, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas merupakan unsur yang nilainya sengaja diubah atau divariasikan guna melihat pengaruhnya terhadap variabel lain, kemudian variabel terikat merupakan unsur yang diukur untuk mengevaluasi dampak dari perubahan pada variabel bebas. Penelitian ini mengkaji *entrepreneurial leadership* sebagai variabel independen (X) dan *innovative work behavior* sebagai variabel dependen (Y).

2.2.1 Definisi Operasional

2.2.1.1 Entrepreneurial Leadership

Variabel independent (bebas) pada penelitian ini ialah *entrepreneurial leadership*. *Entrepreneurial leadership* atau kepemimpinan kewirausahaan merupakan gaya kepemimpinan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang, bersifat proaktif, mengambil risiko, inovatif, serta mampu memengaruhi orang lain untuk mendukung dan mewujudkan visi dan tujuan organisasi (Harrison et al., 2016). Dimensi-dimensi *entrepreneurial leadership* ialah *strategic dimension* (dimensi strategis), *communicative dimension* (dimensi komunikasi), *motivational dimension* (dimensi motivasi), dan *personal and/or organizational dimension* (dimensi personal dan/atau organisasi) (Fontana & Musa, 2017).

Pengukuran *entrepreneurial leadership* dinilai berdasarkan skor total konstruk yang didapatkan melalui pengisian instrumen oleh bawahan (persepsi) berdasarkan

aspek-aspek *entrepreneurial leadership*. Instrumen atau alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni *Entrepreneurial Leadership Questionnaire* (ELQ) milik Fontana & Musa (2017), yang kemudian diadaptasi dan diterjemahkan oleh Astiningsih (2023). Jika skor total yang diperoleh semakin banyak, maka semakin tinggi tingkat *entrepreneurial leadership* individu, begitu pula sebaliknya. *Entrepreneurial leadership* dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian karyawan terhadap perilaku kepemimpinan atasan yang mereka alami dalam konteks kerja sehari-hari.

2.2.1.2 Innovative Work Behavior

Variabel dependen (terikat) pada penelitian ini adalah *innovative work behavior*. *Innovative work behavior* merupakan perilaku yang terdiri atas eksplorasi peluang atau ide-ide baru, pengimplementasian ide, serta penerapan pengetahuan baru, yang bertujuan untuk mencapai peningkatan kinerja secara pribadi ataupun bisnis (De Jong & Den Hartog, 2010). Dimensi-dimensi *innovative work behavior* ialah *idea generation* (penciptaan ide), *idea promotion* (promosi ide), dan *idea realization* (realisasi ide) (Janssen, 2000). Pengukuran *innovative work behavior* dapat dihitung berdasarkan skor total konstruk yang didapatkan melalui pengisian instrumen berdasarkan dimensi-dimensi *innovative work behavior*. Instrumen atau alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni *Innovative Work Behavior Scale* (IWBS) pada penelitian oleh Almira (2021). Jika skor total yang diperoleh semakin banyak, maka semakin tinggi tingkat *innovative work behavior* individu. Begitu pula sebaliknya, semakin sedikit skor total yang diperoleh, maka semakin rendah tingkat *innovative work behavior* individu.

2.3 Partisipan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan UMKM di Kota Makassar. Populasi merupakan kelompok individu dengan karakteristik serupa yang menjadi objek penelitian dan menjadi dasar untuk menggeneralisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Adapun populasi pada penelitian ini diambil dari para karyawan yang bekerja di berbagai sektor UMKM yang ada di Kota Makassar.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari sejumlah individu dengan jumlah lebih kecil, namun tetap memiliki setidaknya satu karakteristik yang sama (Azwar, 2017). Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik *non-probabilitas* dengan proses pemilihan sampel berdasarkan karakteristik khusus, sehingga tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Metode ini digunakan untuk meneliti individu atau kelompok dengan karakteristik khusus yang telah ditentukan, baik berupa pengetahuan atau pengalaman spesifik terkait suatu fenomena tertentu (Sugiyono, 2013).

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan *G*Power* versi 3.1 dengan uji *F tests – linear multiple regression: fixed model, R² deviation from zero*. Parameter yang digunakan meliputi *effect size* (f^2) sebesar 0,15 (kategori sedang), taraf signifikansi (α) sebesar 0,05, *power* ($1-\beta$) sebesar 0,80, dan jumlah prediktor sebanyak 1. Hasil analisis menunjukkan kebutuhan sampel minimum sebesar 55 responden.

Jumlah respons awal yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 197 responden, namun, sebelum analisis dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan proses *screening data* untuk memastikan kualitas dan kesesuaian data penelitian. Proses tersebut meliputi pengecekan kesesuaian karakteristik responden dengan kriteria penelitian, *attention checker items*, serta identifikasi respon yang tidak konsisten maupun data ekstrem (*outlier*). Berdasarkan proses tersebut, sebanyak 22 data responden dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria kelayakan analisis, sehingga jumlah data akhir yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 175 responden. Meskipun hasil analisis menggunakan *G*Power* menunjukkan kebutuhan sampel minimum sebesar 55 responden, penelitian ini menggunakan 175 responden untuk meningkatkan stabilitas hasil analisis, memperbesar kekuatan statistik (*statistical power*), serta mendukung evaluasi validitas konstruk melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yang umumnya memerlukan ukuran sampel yang lebih besar dalam analisis multivariat (Hair et al., 2022).

Adapun kriteria sampel penelitian yang dibutuhkan, yakni:

1. Staf atau karyawan tetap pada berbagai sektor UMKM di Kota Makassar.
2. Memiliki jam bekerja sekitar 6 hingga 8 jam per hari.
3. Memiliki pengalaman atau masa minimal 1 tahun pada UMKM tempat bekerja saat ini.

Dengan kriteria tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memperoleh data yang relevan untuk menganalisis kontribusi *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan UMKM di Kota Makassar.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala pengukuran atribut psikologis, dengan jenis skala yang digunakan adalah likert. Skala merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang berbentuk serangkaian pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu yang diperoleh dari respons individu terhadap variabel yang diteliti. Setiap variabel dijabarkan ke dalam indikator-indikator yang menjadi dasar penyusunan item pernyataan atau pertanyaan dengan pilihan jawaban mulai dari yang paling positif hingga yang paling negatif (Sugiyono, 2013). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Entrepreneurial Leadership Questionnaire* (ELQ) dan alat ukur *Innovative Work Behavior Scale* (IWBS), yang akan diuraikan sebagai berikut.

2.4.1 Skala Entrepreneurial Leadership

Variabel *entrepreneurial leadership* diukur dengan menggunakan *Entrepreneurial Leadership Questionnaire* (ELQ) milik Fontana & Musa (2017), yang kemudian diadaptasi dan diterjemahkan oleh Astiningsih (2023). ELQ disusun berdasarkan empat dimensi, diantaranya *strategic dimension* (dimensi strategis), *communicative dimension* (dimensi komunikasi), *motivational dimension* (dimensi motivasi), dan *personal and/or organizational dimension* (dimensi personal dan/atau organisasi). ELQ terdiri dari 24 item dengan menggunakan 5-poin skala likert yang tiap pilihan jawabannya memiliki nilai yang berbeda, yakni 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (S), dan 5 = sangat setuju (SS).

Tabel 2.1 Blue Print Skala Entrepreneurial Leadership

No.	Dimensi	Aitem	Jumlah
1.	<i>Strategic</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10
2.	<i>Communication</i>	11, 12, 13, 14, 15	5
3.	<i>Motivational</i>	16, 17, 18 19, 20	5
4.	<i>Personal and/or Organizational</i>	21, 22, 23, 24	4
Total			24 aitem

Pada penelitian sebelumnya oleh Fontana & Musa (2017), hasil *confirmatory factor analysis* (CFA) ELQ menunjukkan *model fit* yang baik dengan nilai RMSEA sebesar 0,037 pada sampel I dan 0,00 pada sampel II, serta nilai NFI, CFI, IFI, dan GOFI di atas 0,90. Selain itu, instrumen ELQ juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,957 dan 0,958. Kemudian pada penelitian oleh Astiningsih (2023), uji validitas alat ukur dilakukan menggunakan uji *internal consistency* dan memperoleh hasil alat ukur yang dijamin dan dinyatakan baik sehingga dapat digunakan oleh peneliti sebelumnya dalam mengumpulkan data dengan baik pula. Adapun uji reliabilitas ELQ dianalisis dilakukan menggunakan *cronbach's Alpha* dengan nilai sebesar 0,963, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam tahap pelaksanaan penelitian.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas ulang terhadap ELQ menggunakan data penelitian yang telah dikumpulkan sebanyak 175. Adapun hasil uji CFA alat ukur *entrepreneurial leadership* menunjukkan nilai RMSEA = 0,068 dan SRMR = 0,074 yang artinya baik atau *fit* ($\leq 0,08$), akan tetapi masih terdapat aitem yang kurang *fit* dikarenakan CFI = 0,779 dan TLI = 0,753 yang menunjukkan nilai sedikit di bawah kriteria *goodness of fit* yang direkomendasikan ($\geq 0,9$) namun masih tergolong *acceptable*. Kemudian, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 $> 0,6$, sehingga instrumen ini dinyatakan reliabel.

2.4.2 Skala Innovative Work Behavior

Variabel *innovative work behavior* diukur dengan menggunakan *Innovative Work Behavior Scale* (IWBS) dari Janssen (2000) yang telah diadaptasi oleh Almira (2021). IWBS disusun berdasarkan 3 dimensi dari *innovative work behavior* yaitu *idea generation* (penciptaan ide), *idea promotion* (promosi ide), dan *idea realization* (realisasi ide). IWBS terdiri dari 24 aitem dengan menggunakan 5-poin skala *likert* yang tiap pilihan jawabannya memiliki nilai yang berbeda, yakni 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (S), dan 5 = sangat setuju (SS).

Tabel 2.2 Blue Print Skala Innovative Work Behavior

No.	Dimensi	Aitem	Jumlah
1.	<i>Idea Generation</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
2.	<i>Idea Promotion</i>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8
3.	<i>Idea Realization</i>	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8
Total			24 aitem

Pada penelitian sebelumnya, uji validitas alat ukur *Innovative Work Behavior Scale* (IWBS) dilakukan oleh Almira (2021). Berdasarkan hasil uji validitas faktorial, seluruh item dinyatakan valid dengan nilai *standardized loading factor* $\geq 0,5$ dan *t-value* $\geq 1,96$, serta menunjukkan model yang tergolong *good fit* dengan nilai NNFI,

CFI, dan IFI $\geq 0,90$. Selain itu, skala ini juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,95 pada penelitian sebelumnya oleh Abdillah (2018) dan 0,909 pada penelitian Almira (2021).

Selanjutnya, peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas ulang terhadap skala *innovative work behavior* menggunakan data penelitian yang dikumpulkan dari 175. Hasil uji CFA menunjukkan nilai CFI = 0,719 dan TLI = 0,688, yang masih berada cukup di bawah kriteria *goodness of fit* yang direkomendasikan ($\geq 0,90$), kemudian nilai RMSEA = 0,094 juga sedikit berada di atas batas yang disarankan ($< 0,08$), namun SRMR = 0,080 masih berada pada batas yang dapat diterima. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar $0.896 > 0.6$, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui beberapa tahapan, yakni analisis deskriptif, uji asumsi (normalitas dan linearitas), dan uji hipotesis. Analisis deskriptif digunakan agar dapat memperoleh gambaran umum mengenai kondisi data penelitian, khususnya pada variabel *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behavior*. Penyajian analisis deskriptif meliputi distribusi frekuensi serta nilai statistik deskriptif seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Seluruh analisis deskriptif diolah dengan menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics versi 29*.

Kemudian, data dianalisis melalui uji asumsi. Uji asumsi dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa data telah memenuhi persyaratan analisis statistik yang dipergunakan. Di dalam penelitian ini, uji asumsi meliputi dua jenis uji, yakni uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data, serta uji linearitas yang bertujuan untuk memastikan adanya hubungan linear antar kedua variabel. Pengolahan uji asumsi dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS Statistics versi 29*.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik analisis regresi linear sederhana dengan tujuan untuk mengetahui kontribusi *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan UMKM di Kota Makassar. Hasil dari analisis regresi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.667, yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behavior*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.444 yang menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* memberikan kontribusi sebesar 44,4% terhadap variasi *innovative work behavior*, sedangkan 55,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan $p < 0,001$, yang berarti bahwa kontribusi *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behavior* bersifat positif dan signifikan.

2.6 Prosedur Penelitian

2.6.1 Tahap Persiapan Penelitian

Tahapan untuk mempersiapkan penelitian yakni dimulai dari penyusunan proposal penelitian, persiapan alat ukur yang akan digunakan, lalu pengurusan perizinan penelitian. Pada proses penyusunan proposal penelitian, peneliti memulai dengan menentukan topik penelitian sesuai dengan fenomena yang aktual serta mencari dan menghubungkan fenomena tersebut dengan teori yang dapat menunjang topik penelitian melalui prosedur review literatur. Selama proses menyusun proposal penelitian, peneliti juga melakukan bimbingan dan konsultasi dengan dosen pembimbing. Instrumen penelitian yang digunakan juga diperoleh

dengan melalui tahap perizinan adaptasi alat ukur kepada peneliti sebelumnya serta melakukan adaptasi konteks atau review keerbacaan oleh beberapa *Subject Matter Expert* (SME) sebelum digunakan.

2.6.2 Tahap Pengambilan Data

1. Pada 6 Maret 2025, peneliti terlebih dahulu melakukan pengumpulan data secara mandiri tanpa melibatkan instansi terkait maupun pengajuan perizinan secara formal. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui beberapa *platform* media sosial (*Whatsapp, Instagram, X*) dengan membuatkan redaksi berupa *caption* dan poster ajakan pengisian kusioner bagi individu yang sesuai degan kriteria yang telah ditetapkan. Peneliti memanfaatkan relasi, seperti rekan dan kenalan yang sekiranya dapat mendukung pendistribusian kuesioner sehingga dapat mencapai resonden dengan tepat sasaran tau sesuai dengan yang diinginkan oleh peneliti.
2. Pada 22-23 Mei 2025, peneliti mulai melakukan beberapa prosedur perizinan secara resmi serta koordinasi secara langsung dengan instansi pemerintah di Kota Makassar untuk membantu memperoleh data jumlah UMKM yang terdaftar serta dapat mendistribusikan kuesioner dengan lebih terarah. Proses pengajuan izin dimulai, peneliti mengajukan permohonan penelitian melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). PSTP menerbitkan surat izin penelitian yang berlaku mulai dari 26 Mei - 26 Juni 2025, setelah itu peneliti langsung melakukan pengesahan surat tersebut ke Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda).
3. Pada 12 Juni 2025, peneliti melanjutkan pengurusan surat keterangan penelitian di Kesbangpol yang langsung dterbitkan pada hari itu juga.
4. Pada 13 Juni 2025 peneliti langsung membawa surat izin penelitian yang telah diterbitkan oleh Kesbangpol ke tempat yang dituju, yakni Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar dengan maksud meminta persetujuan untuk mengakses data UMKM yang terdaftar di Kota Makassar sehingga peneliti memiliki *list* UMKM yang akan menjadi sasaran pembagian kuesioner penelitian. Proses penandatanganan surat oleh Kasubag di Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan aktivitas beliau yang cukup padat sehingga agak sulit untuk menyamakan waktu untuk dapat mendiskusikan surat izin penelitian yang diajukan oleh peneliti.
5. Pada 26 Juni 2025, karena bertepatan dengan batas waktu perizinan penelitian yang ditetapkan dari PTSP, peneliti mengajukan perpanjangan izin penelitian pada link PSTP dan Kesbangpol, yag kemudian resmi terbit pada 26 juni 2025 diperpanjang dan berlaku hingga 26 Agustus 2025. Tepat pada hari itu juga, surat izin penelitian dari Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar telah ditandatangani dan peneliti diarahkan ke dua *opsi* tempat untuk memperoleh data UMKM yang terdaftar di Kota Makassar, yakni ke 16 kantor kecamatan yang ada di Kota Makassar dan ke Inkubator UMKM Kota Makassar.

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk skala yang diberikan kepada subyek partisipan penelitian. Skala penelitian

yang telah dipersiapkan kemudian diberikan kepada subjek penelitian yang dipilih berdasarkan kriteria khusus sesuai dengan ketentuan yang telah dirancang oleh peneliti. Proses penyebaran kuesioner dilakukan dapat dalam dua metode, yakni dengan metode *offline* untuk kuesioner berbentuk fisik (kertas), dan metode *online* untuk kuesioner yang berbentuk *google form*.

2.6.3 Tahap Analisis Data

Pada tahap pengolahan dan analisis data, peneliti pertama-tama melakukan pemeriksaan data hasil kuesioner yang telah diisi oleh para responden penelitian untuk menghindari adanya data *extreme* atau outlier. Data yang tidak sesuai akan dileiminasi dan menyisakan sebanyak 175 data responden yang kemudian menjadi data yang akan diolah melalui aplikasi *IBM SPSS Statitics versi 29*. Proses pengolahan data akan dilakukan dengan teknik analisis data, mulai dari uji validitas dan uji reliabilitas ulang alat ukur menggunakan sejumlah data yang terkumpul untuk memastikan kelayakan penggunaan alat ukur, kemudian dilakukan analisis deskriptif guna memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh, kemudian, uji asumsi melalui uji normalitas dan uji linearitas untuk melihat kondisi pendistribusian data serta kelayakan data untuk melanjutkan ke tahap uji selanjutnya, dan yang terakhir uji hipotesis melalui uji regresi linear sederhana guna mengetahui pengaruh antar variabel. Hasil analisis data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk laporan penelitian.

2.6.4 Tahap Penulisan Laporan

Pada tahap ini, peneliti melakukan penyusunan laporan penelitian dengan mengacu pada pedoman format penulisan skripsi yang berlaku. Proses penyusunan laporan dilakukan secara bertahap dengan bimbingan dari dosen pembimbing, yang memberikan arahan, masukan, serta membantu dalam memperbaiki dan menambahkan bagian-bagian penting agar isi laporan sesuai dengan panduan dan tujuan penelitian.