

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INOVASI BISNIS BERKELANJUTAN PADA UKM DI KOTA PADANG

THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON SUSTAINABLE BUSINESS INNOVATION IN SMEs IN PADANG CITY

Yefrinal Andra^{1)*}, Tri Irfa Indrayani²⁾, Amanda Widia Eka Putri

^{1)*}Stikes Alifah Padang Jl. Khatib Sulaiman Kel No.52B Padang, Sumatera Barat,
Yefrinalandra251997@gmail.com

²⁾Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Jl. Pasir Jambak No.4 Padang, Sumatera Barat,
Triirfaindrayani1@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi terhadap inovasi bisnis berkelanjutan pada sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Padang. Di era globalisasi dan tekanan lingkungan, kelaparan semakin menjadi faktor penting dalam pengembangan bisnis. Pemimpin yang berorientasi pada kewirausahaan dan budaya organisasi yang adaptif diyakini dapat mendorong terciptanya inovasi yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga berkelanjutan secara sosial dan lingkungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 95 pelaku UKM di Kota Padang yang melakukan inovasi. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan. Lebih lanjut, pengaruh gabungan dari kedua variabel tersebut juga menunjukkan dampak yang lebih kuat terhadap terciptanya inovasi yang berkelanjutan di sektor UKM.

Kata Kunci : Kepemimpinan kewirausahaan, budaya organisasi, inovasi bisnis berkelanjutan, UMKM

ABSTRACT: This study aims to examine the influence of entrepreneurial leadership and organizational culture on sustainable business innovation in the Small and Medium Enterprises (SMEs) sector in Padang City. In the era of globalization and environmental pressure, hunger is increasingly becoming an important factor in business development. Leaders who are oriented towards entrepreneurship and adaptive organizational culture are believed to be able to encourage the creation of innovations that are not only economically profitable, but also socially and environmentally sustainable. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 95 SME actors in Padang City who were innovating. Data processing used the SPSS 24 application. The results of the study showed that entrepreneurial leadership and organizational culture had a positive and significant effect on sustainable business innovation. Furthermore, the combined effect of the two variables also showed a stronger impact on the creation of sustainable innovation in the SME sector.

Keywords: *Entrepreneurial leadership, organizational culture, sustainable business innovation, SMEs*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, keberlanjutan menjadi fokus utama dunia bisnis, terutama seiring dengan meningkatnya kesadaran terhadap isu lingkungan dan sosial. Dunia usaha di

seluruh dunia, khususnya usaha kecil dan menengah (UKM), menghadapi tantangan untuk beroperasi dengan cara yang lebih bertanggung jawab dan ramah lingkungan. Asia memiliki konsentrasi usaha kecil dan menengah (UKM) tertinggi di dunia. Selain itu, usaha kecil dan menengah (UKM) mendorong kewirausahaan dan berfungsi sebagai pemasok bagi perusahaan yang lebih besar di industri tersebut sekaligus menyediakan lapangan kerja dan memajukan teknologi (Seo & Lee, 2019). Kemampuan dinamis perusahaan adalah kemampuan luar biasa yang terkait dengan inovasi yang dibutuhkan untuk penerapan inovasi produk ramah lingkungan (Lütjen et al., 2019). Dunia berubah dengan begitu cepat, dan dimulai dari produk, teknologi, hingga perekonomian terus berkembang. Perkembangan ekonomi yang cepat ini menuntut perusahaan untuk berkembang dan berevolusi untuk menghadapi ekonomi yang tumbuh cepat (Pauceanu et al., 2021). Praktik Manajemen yang efektif yang mengidentifikasi, berbagi, dan mendapatkan keuntungan pengaruh informasi sangat penting bagi inovasi yang hemat (Dost et al., 2019). Inovasi dapat membantu organisasi membangun kapasitas untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan apa pun dengan efek signifikan pada kinerja organisasi (Kafetzopoulos et al., 2020).

Usaha kecil dan menengah memainkan peranan penting dalam perekonomian, tidak hanya sebagai pemberi kerja tetapi juga sebagai penggerak inovasi. Dengan inovasi yang hemat, organisasi memberikan produk atau layanan baru kepada pelanggan kurang mampu di lingkungan yang terbatas secara ekonomi (Santos et al., 2020). Namun, banyak usaha kecil masih menghadapi tantangan besar dalam menerapkan inovasi berkelanjutan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompetitif. Dalam konteks global, keberlanjutan bukan lagi sekedar pilihan, namun menjadi kebutuhan bagi perusahaan yang ingin tetap relevan dan kompetitif. Ada banyak peluang untuk pertumbuhan di kawasan Asia-Pasifik, terutama yang menyangkut UMKM, yang tampaknya memiliki dampak ekonomi yang signifikan terhadap banyak negara (Costa et al., 2023). Tidak diragukan lagi bahwa keberlanjutan merupakan sorotan utama perhatian lokal dan global dalam lanskap bisnis abad ke-21 (Nor et al., 2020).

Meskipun banyak konsumen kini lebih memilih produk dan layanan ramah lingkungan, investor semakin mempertimbangkan keberlanjutan dalam keputusan investasi mereka. Inovasi produk hijau memerlukan sumber daya organisasi untuk digunakan dengan tujuan melestarikan lingkungan (Andersén, 2021). Oleh karena itu, UKM yang dapat berinovasi dan beradaptasi dengan praktik berkelanjutan akan lebih berpeluang sukses dan tumbuh dalam perekonomian global yang semakin kompleks. Laporan (PBB, 2024) menyoroti pentingnya kerja sama antara sektor publik, swasta dan masyarakat sipil untuk mencapai tujuan ini. Laporan ini juga menyoroti peran UKM dalam mencapai tujuan keberlanjutan melalui inovasi dan praktik bisnis berkelanjutan. Kota Padang sebagai salah satu pusat perekonomian Indonesia mempunyai potensi yang besar untuk pengembangan usaha kecil dan menengah. Berdasarkan data terakhir (BPS Kota Padang, 2023) jumlah usaha kecil dan menengah (UKM) di Kota Padang sebanyak 53.094 buah. Data ini menunjukkan kontribusi signifikan UKM terhadap perekonomian lokal dan tantangan yang dihadapi sektor ini dalam menerapkan inovasi berkelanjutan.

Padang kaya akan sumber daya alam dan keanekaragaman budaya, dan merupakan rumah bagi banyak usaha kecil dan menengah yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian lokal dan nasional. Namun dengan potensi tersebut, UKM Padang seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam menerapkan inovasi berkelanjutan. Beberapa penulis telah mencatat bahwa mengadopsi dan menerapkan praktik inovatif tertentu bersamaan dengan bakat kewirausahaan dapat membantu banyak UKM, terutama usaha mikro, mencapai keberhasilan dan keberlanjutan (Nguyen et al., 2021). Sumber daya adalah kuncinya jika digunakan dengan benar

dan membantu dalam memperoleh kinerja perusahaan wirausaha yang unggul (Hamdoun, 2020). Faktor-faktor seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya pengetahuan tentang teknologi ramah lingkungan, dan ketidakpastian pasar merupakan hambatan dalam menerapkan praktik berkelanjutan bagi banyak usaha kecil dan menengah. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan UKM Padang dalam berinovasi secara berkelanjutan. Peningkatan pemahaman telah mengilhami pemilik bisnis untuk merancang solusi bagi masalah pemangku kepentingan mereka, mengubah mereka menjadi pemimpin yang berkelanjutan dan membangun lingkungan bisnis yang berkelanjutan untuk bisnis mereka (Antunes et al., 2023).

Peran kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi sangat penting Pada UKM kota Padang. seorang pemimpin kewirausahaan yang sukses dapat menyediakan sumber daya dan informasi utama untuk mendapatkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan yang penting, sehingga memungkinkan bisnis yang berkelanjutan (Haider et al., 2023). Studi yang dilakukan oleh (Naushad, 2021) menambah pengetahuan saat ini dengan memberikan bukti empiris tentang pentingnya kepemimpinan kewirausahaan untuk keberhasilan tugas dan kinerja situasional di usaha kecil Menengah. Logikanya keputusan pemimpin menentukan pengambilan keputusan strategis yang secara substansial mempengaruhi kinerja organisasi (Liao et al., 2020). Tanggung jawab lingkungan manajer memainkan peran penting dalam mengembangkan keunggulan kompetitif (Konhäusner et al., 2021). Kepemimpinan kewirausahaan lebih berfokus pada sifat-sifat pribadi seperti visi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan (Guberina & Min Wang, 2021). Pemimpin dengan jiwa kewirausahaan yang kuat dapat menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan mendukung keberlanjutan.

Budaya perusahaan yang positif dan inklusif membantu karyawan berkontribusi pada proses inovasi dan menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi dan kreativitas. Budaya adalah hasil kontak simultan antara karyawan dan manajer (Klammer et al., 2019). Budaya organisasi merupakan suatu konstruk kunci yang telah diteliti oleh para akademisi manajemen dari waktu ke waktu (Rostain, 2021). Budaya yang menghargai dan mempromosikan fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, diskusi terbuka tentang ide-ide, dan pengambilan risiko dapat membantu mengatasi tantangan dalam menyeimbangkan eksplorasi dan eksploitasi (Olga Bruyaka & Prange, 2020). Lebih jauh lagi, budaya organisasi mempengaruhi bagaimana pekerja berkomunikasi di tempat kerja, budaya di tempat kerja juga mendorong daya saing yang sehat di tempat kerja (Hassani, 2022). faktor-faktor seperti perilaku manusia dan lingkungan memiliki efek positif dan signifikan terhadap keberlanjutan kewirausahaan UKM (Abdelwahed et al., 2022). Menurut (Gutierrez, 2019) keunggulan kompetitif berkelanjutan ditentukan oleh empat dimensi transversal meliputi orientasi kepemimpinan, budaya organisasi, struktur berbasis tim, sumber daya manusia, dan sistem manajemen pengendalian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi terhadap inovasi berkelanjutan pada UKM di Padang. Hasil penelitian ini akan menjadi panduan bagi pemilik usaha kecil untuk mengembangkan strategi inovasi yang lebih efektif dan berkelanjutan serta berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi lokal yang berkelanjutan.

B. TINJAUAN LITERATURE

1. Kepemimpinan Kewirausahaan

Teori kepemimpinan wirausaha menjelaskan bagaimana pemimpin yang inovatif dan berorientasi pada peluang dapat berdampak pada kinerja dan inovasi organisasi. Menurut

(Kuratko, 2004), kepemimpinan kewirausahaan melibatkan kemampuan untuk mengembangkan strategi inovatif yang berfokus pada penciptaan nilai dan pertumbuhan. Pemimpin wirausaha tidak hanya mengelola sumber daya yang ada, namun secara aktif mencari cara baru untuk menciptakan nilai bagi pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pemimpin visioner dan proaktif dalam menumbuhkan budaya inovasi dalam suatu organisasi. Menurut (Konhäusner et al., 2021) kewirausahaan adalah sebuah konsep yang akhir-akhir ini dipandang sebagai pendorong pembangunan keuangan, pendapatan, lapangan kerja, dan kesejahteraan pemerintah. Pemimpin dengan sifat kewirausahaan seperti visi yang jelas, keberanian mengambil risiko, dan kemampuan menginspirasi orang lain dapat menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi. Mereka juga memainkan peran penting dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang pasar serta membangun jaringan yang dapat mendukung pertumbuhan bisnis. studi yang dilakukan oleh (Al Mamun et al., 2018) menyelidiki dampak dari faktor manusia yang signifikan, yaitu kepemimpinan kewirausahaan (yaitu, tanggung jawab, akuntabilitas, pemikiran analitis, dan kecerdasan emosional) pada kinerja dan keberlanjutan usaha mikro. kepemimpinan kewirausahaan memiliki hubungan langsung yang relevan dan signifikan dengan jaringan intra-perusahaan, pemikiran desain dan kapasitas penyerapan (Rehman et al., 2021). Etika merupakan bagian penting dari kepemimpinan kewirausahaan, sehingga pemimpin yang mencerminkan gaya kepemimpinan kewirausahaan dan mengutamakan perilaku etis dapat disebut sebagai pemimpin yang etis (Sarmawa et al., 2020). Pemimpin dengan orientasi kewirausahaan yang lebih besar cenderung mengambil tindakan yang terlepas dari tekanan isomorfik lokal, sehingga mereka mengubah peluang untuk keberlanjutan menjadi inisiatif berkelanjutan yang baru (Arya et al., 2023). kepemimpinan transformasional hijau memiliki dampak signifikan terhadap kinerja (Asad et al., 2024). Kepemimpinan yang berkelanjutan memainkan peran penting dalam integrasi pembangunan berkelanjutan (Iqbal et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Taleb et al., 2023) menunjukkan bahwa UMKM akan lebih inovatif dan kreatif jika mengadopsi kepemimpinan perusahaan.

H1: Kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan di UKM Kota Padang.

2. Budaya Organisasi

Teori budaya organisasi menjelaskan bagaimana nilai, norma, dan praktik yang ada dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan proses inovasi.

Budaya perusahaan yang kuat dan positif mendorong karyawan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Schein, 2010) mengemukakan bahwa budaya perusahaan terdiri dari tiga elemen utama yaitu artefak (elemen berwujud), nilai-nilai yang dianut, dan asumsi mendasar yang menjadi dasar perilaku karyawan. Berbagi pengetahuan secara signifikan memengaruhi budaya inovasi, kinerja bisnis, dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Arsawan et al., 2022). Berbagi ide yang adil menghasilkan budaya inovasi yang memperkuat kinerja bisnis. Organisasi harus memahami pengetahuan karyawan (Bari et al., 2019). Ketika budaya organisasi mendukung keberlanjutan dan inovasi, karyawan akan lebih cenderung mengambil inisiatif dan berpartisipasi dalam proses inovasi. Budaya berbagi pengetahuan juga dibangun untuk mengelola modal intelektual bagi setiap karyawan untuk mengembangkan keterampilan, menumbuhkan kecerdasan kolektif sebagai pendorong inovasi dan pengembangan profesional (Ayanbode, 2020). Sebaliknya, budaya yang kaku dan tidak kooperatif dapat menghambat kreativitas dan pengambilan risiko, sehingga mengurangi kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan pasar dan persyaratan

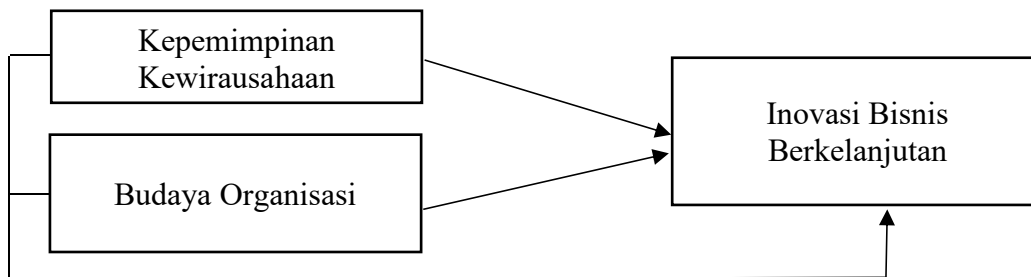
keberlanjutan. Budaya inovasi merupakan elemen fundamental dan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, dan relevan digunakan untuk mempertahankan kinerja UKM (Iqbal, 2019). Keterampilan analitis harus dikembangkan untuk meningkatkan interaksi berbagi pengetahuan di semua tingkat manajerial dan membangun budaya organisasi yang mendukung proses ini (Vesna, 2019). Budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (Doghan et al., 2022). Budaya organisasi secara positif memengaruhi efektivitas organisasi, hubungan ini dimediasi oleh inovasi organisasi, yang mana berpengaruh positif dari inovasi organisasi terhadap efektifitas melalui inovasi organisasi, sehingga hubungan tersebut lebih besar dari mereka yang menganut kemajuan yang patuh (Naveed et al., 2022).

H2: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan di UKM Kota Padang.

3. Inovasi Bisnis Berkelanjutan

Teori inovasi berkelanjutan mempertimbangkan bagaimana perusahaan mengembangkan produk dan layanan yang ramah lingkungan dan berkelanjutan. Inovasi berkelanjutan berfokus pada penciptaan solusi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan konsumen saat ini, namun juga menjaga keseimbangan ekologi untuk generasi mendatang. Teori (Elkington, 1998) menekankan bahwa dalam konsep triple bottom line, perusahaan perlu mempertimbangkan tiga pilar keberlanjutan yaitu Profit (Ekonomi), Planet (Lingkungan), dan Manusia (Masyarakat). Tengah perubahan pesat Revolusi Industri 4.0, peran sektor UKM dalam memecahkan masalah sosial dan lingkungan diwujudkan melalui inovasi dan persaingan, kepekaan terhadap perubahan, pemetaan pengetahuan, dan penilaian modal intelektual (Nakruang et al., 2020). UKM juga berkembang melalui inovasi, kreasi, dan berbagi pengetahuan untuk menciptakan produk, layanan baru, dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berubah untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Berraies, 2019). UKM yang tidak mampu belajar, mengelola pengetahuan sesuai dengan situasi yang berubah, dan berinovasi tidak memiliki kemampuan untuk bertahan hidup (Wichitsathian, 2019). Inovasi merupakan sumber kreativitas dan solusi praktis dalam mempertahankan keunggulan kompetitif (Arsawan et al., 2020). Inovasi berkelanjutan tidak hanya mencakup pengembangan produk baru, namun juga perbaikan proses, praktik, dan model bisnis yang lebih ramah lingkungan. Ketika kesadaran akan dampak lingkungan dari kegiatan bisnis meningkat, perusahaan yang mampu berinovasi secara berkelanjutan akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar di pasar. Oleh karena itu, pemahaman terhadap teori inovasi berkelanjutan menjadi sangat penting bagi usaha kecil dan menengah yang ingin bertahan dan berkembang di era keberlanjutan. Organisasi harus menetapkan strategi yang kuat dan tepat untuk keberlanjutan organisasi agar memiliki keluaran inovasi yang sangat baik dalam kinerja UKM (Srisathan et al., 2020).

H3: Kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan di UKM Kota Padang.



Gambar 1
 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan di UKM Kota Padang.
- H2: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan di UKM Kota Padang.
- H3: Kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan di UKM Kota Padang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode ini dipilih karena dapat memberikan data yang objektif dan dapat diukur mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Populasi pada penelitian ini yaitu UKM yang beroperasi di kota Padang yang telah menerapkan praktik inovasi berkelanjutan. Pengambilan sampel dilakukan secara acak (*random sampling*) untuk memastikan representativitas. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 95 UKM. Ukuran sampel ini ditentukan berdasarkan rumus *Simple Random Sampling* dengan asumsi yang lebih konservatif untuk memastikan akurasi dalam analisis.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur tiga variabel utama yaitu Kepemimpinan Kewirausahaan (X1) Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menilai karakteristik pemimpin kewirausahaan (inovasi, visi, dan orientasi pada peluang) dengan indikatornya yaitu visioner, beorientasi pada peluang, berani mengambil resiko, mendukung inovasi, pengambilan keputusan yang cepat dan mendukung kolaborasi (Renko et al., 2015). Budaya Organisasi (X2) Mengukur nilai dan norma dalam organisasi yang mendukung inovasi berkelanjutan menggunakan skala yang sama dengan indikatornya yaitu perilaku dan strategis (Naveed et al., 2022). Inovasi Bisnis Berkelanjutan (Y) Menilai tingkat inovasi berkelanjutan yang telah diterapkan di UKM, termasuk produk, proses, dan model bisnis. Indikator inovasi bisnis berkelanjutan adalah Inovasi ramah lingkungan, inovasi inkremental & radikal, Kapabilitas organisasi, Integrasi pemangku kepentingan, Efisiensi sumber daya, tekanan eksternal dan manajemen pengetahuan (Klewitz & Hansen, 2014)

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan, responden penelitian ini terdiri dari berbagai posisi dan jabatan dalam perusahaan

Tabel 5 Posisi dan Jabatan Responden

No	Posisi atau jabatan Responden	Jumlah	Persen
1	Pemilik usaha	47	49,47%

2	Manajer	23	24,21%
3	Supervisor	4	4,21%
4	Karyawan dan lain-lain	21	22,1%
Total		95	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Sebagian besar responden, yaitu hampir setengah dari keseluruhan (49,47%), adalah pemilik usaha kecil dan menengah (UKM). Pemilik ini memiliki peran utama dalam pengambilan keputusan strategis di perusahaan, termasuk dalam hal inovasi berkelanjutan. Mereka umumnya terlibat secara langsung dalam kepemimpinan, pengelolaan operasional, serta penentuan arah perusahaan. Sekitar 24,21% responden menduduki posisi manajer. Manajer dalam konteks UKM berperan dalam mengawasi kegiatan operasional sehari-hari dan memastikan kelancaran implementasi strategi yang dirancang oleh pemilik. Mereka juga sering terlibat dalam proses inovasi, terutama yang terkait dengan peningkatan efisiensi dan keberlanjutan operasional.

Hanya 4,21% dari responden yang bekerja sebagai supervisor. Meskipun jumlahnya relatif kecil, peran supervisor tetap penting dalam memastikan pelaksanaan kebijakan di tingkat operasional. Mereka umumnya berinteraksi langsung dengan karyawan di lapangan dan mengawasi implementasi inovasi, baik dalam proses produksi maupun layanan. Sebanyak 22,1% responden berada di kategori karyawan lainnya, yang mencakup berbagai peran operasional di perusahaan. Karyawan dalam kategori ini memainkan peran pendukung dalam proses bisnis sehari-hari dan dapat terlibat dalam penerapan kebijakan inovasi berkelanjutan yang sudah ditentukan oleh manajemen.

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini terdiri dari pemilik dan manajer UKM. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar keputusan strategis dan inovatif dalam perusahaan ditentukan oleh individu yang memegang peran kepemimpinan, sementara sebagian kecil responden adalah karyawan operasional yang mendukung implementasi kebijakan di lapangan.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan, responden penelitian ini terdiri dari berbagai berapa lama mereka bekerja.

Tabel 6 Lama bekerja

No	Lama bekerja di UMKM	Jumlah	Persen
1	Kurang dari 1 tahun	17	17,89%
2	1-2 tahun	19	20%
3	3-5 tahun	13	13,68%
4	Lebih dari 5 tahun	46	48,42%
Total		95	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Sebanyak 17,89% dari responden baru bekerja di UKM mereka selama kurang dari 1 tahun. Responden dalam kelompok ini cenderung berada dalam tahap awal adaptasi terhadap budaya organisasi dan proses operasional perusahaan. Pengalaman mereka dalam menghadapi tantangan inovasi dan keberlanjutan mungkin masih terbatas, tetapi mereka dapat membawa perspektif segar dalam hal pengelolaan bisnis.

Sebanyak 20% responden telah bekerja di UKM mereka selama 1 hingga 2 tahun. Mereka telah memperoleh pemahaman yang cukup tentang budaya organisasi dan mulai terlibat dalam inisiatif-inisiatif strategis, termasuk inovasi berkelanjutan. Pengalaman yang lebih mendalam dibandingkan kelompok pertama memungkinkan mereka memberikan kontribusi yang lebih berarti terhadap pengambilan keputusan dan implementasi inovasi.

Sebanyak 13,68% dari responden telah bekerja di UKM mereka selama 3 hingga 5 tahun. Responden dalam kelompok ini memiliki pengalaman yang cukup lama dalam menghadapi dinamika operasional perusahaan dan telah terlibat dalam banyak proses penting, termasuk dalam pengembangan strategi keberlanjutan. Mereka biasanya lebih memahami tentang tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengimplementasikan inovasi berkelanjutan. Kelompok terbesar, yaitu 48,42% dari responden, telah bekerja di perusahaan mereka selama lebih dari 5 tahun. Responden dalam kelompok ini memiliki pengalaman yang sangat mendalam tentang operasional perusahaan, budaya organisasi, dan proses inovasi. Mereka biasanya terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan strategis dan pelaksanaan kebijakan inovasi berkelanjutan. Pengalaman panjang mereka di UKM memungkinkan mereka memiliki wawasan yang lebih tajam terkait tantangan dan peluang dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Dari data ini, dapat dilihat bahwa hampir setengah dari responden (48,42%) memiliki pengalaman kerja yang lama di UKM (lebih dari 5 tahun), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah melalui berbagai tahapan perkembangan dalam organisasi mereka. Hal ini memberikan nilai tambah dalam memahami proses inovasi berkelanjutan, karena pengalaman kerja yang panjang sering kali berhubungan dengan pemahaman mendalam tentang bagaimana inovasi diterapkan di perusahaan. Responden dengan masa kerja yang lebih pendek (kurang dari 1 tahun hingga 2 tahun) masih dalam tahap penyesuaian, namun tetap memberikan perspektif yang penting mengenai tantangan dan peluang inovasi dalam UKM di Kota Padang.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan, responden penelitian ini terdiri dari berbagai seberapa jumlah karyawannya.

Tabel 7 Jumlah Karyawan

No	Jumlah Karyawan	Jumlah	Persen
1	Kurang dari 10	22	23,15%
2	10 - 49	73	76,84%
Total		95	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Sebanyak 23,15% dari UMKM yang berpartisipasi memiliki jumlah karyawan kurang dari 10 orang. UKM dengan skala kecil ini biasanya memiliki struktur organisasi yang lebih sederhana dan pengambilan keputusan yang lebih cepat. Sumber daya manusia yang terbatas sering kali membuat mereka lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan, namun pada saat yang sama menghadapi tantangan dalam melakukan inovasi skala besar, termasuk inovasi yang berkelanjutan. Meski begitu, mereka memiliki potensi untuk melakukan inovasi secara cepat dengan struktur yang lebih ramping.

Mayoritas UMKM yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu 76,84%, memiliki jumlah karyawan antara 10 hingga 49 orang. UMKM dalam kategori ini memiliki struktur organisasi yang lebih besar dibandingkan dengan kelompok sebelumnya. Mereka cenderung memiliki sistem yang lebih formal dalam hal operasional dan manajemen, serta sumber daya yang lebih memadai untuk menjalankan inovasi berkelanjutan. Dengan jumlah karyawan yang lebih besar, perusahaan dalam kategori ini biasanya lebih mampu untuk membagi peran dan tanggung jawab, serta berinvestasi dalam inovasi jangka panjang yang berdampak pada keberlanjutan bisnis.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan, responden penelitian ini terdiri dari berbagai sektor usaha.

Tabel 8 Sektor Usaha

No	Sektor Usaha	Jumlah	Persen
1	Manufaktur	30	31,57%

2	Perdagangan	59	62,1%
3	Jasa	6	6,31%
4	Lainnya	0	0
Total		95	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Sebanyak 31,57% dari UMKM yang terlibat dalam penelitian bergerak di sektor manufaktur. UMKM di sektor ini fokus pada produksi barang dan produk jadi. Mereka cenderung menghadapi tantangan yang lebih besar dalam hal inovasi berkelanjutan, terutama dalam efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan penggunaan bahan baku yang ramah lingkungan. Namun, sektor manufaktur juga memiliki potensi besar untuk berinovasi dalam proses produksi dan desain produk yang lebih berkelanjutan.

Mayoritas UMKM, yaitu 62,1%, bergerak di sektor perdagangan. Perusahaan di sektor ini berfokus pada aktivitas jual beli barang, baik sebagai pengecer maupun grosir. Dalam konteks inovasi berkelanjutan, UMKM di sektor perdagangan mungkin lebih fokus pada aspek distribusi yang efisien, pengelolaan rantai pasok, dan produk-produk ramah lingkungan yang mereka jual. Inovasi dalam sektor ini bisa mencakup penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional atau mengurangi dampak lingkungan dari aktivitas perdagangan.

Sebanyak 6,31% dari UMKM yang berpartisipasi dalam penelitian bergerak di sektor jasa. Sektor ini mencakup beragam layanan seperti pendidikan, kesehatan, konsultasi, teknologi, dan lain-lain. Meski persentasenya kecil dibandingkan sektor lainnya, sektor jasa memainkan peran penting dalam mendukung inovasi berkelanjutan, terutama dalam hal pengembangan layanan yang ramah lingkungan dan berorientasi pada efisiensi sumber daya. Inovasi di sektor ini sering kali lebih berbasis teknologi dan pengetahuan.

Sebagian besar UMKM (62,1%) bergerak di sektor perdagangan, sementara sektor manufaktur juga cukup signifikan dengan 31,57%. Hanya sebagian kecil, yaitu 6,31%, yang berada di sektor jasa. Hal ini mencerminkan bahwa di Kota Padang, sektor perdagangan mendominasi dalam aktivitas ekonomi UMKM. Namun, baik sektor manufaktur maupun jasa juga memegang peran penting dalam mendorong inovasi berkelanjutan, dengan tantangan dan peluang yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik sektornya.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan, responden penelitian ini terdiri dari berbagai tingkat pendidikan.

Tabel 9 Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
1	SMA	17	17,89%
2	Diploma	7	7,36%
3	Sarjana	71	74,73%
4	Pasca sarjana	0	0
Total		95	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Sebanyak 17,89% responden memiliki pendidikan terakhir di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Responden dengan tingkat pendidikan SMA ini umumnya memiliki pengalaman praktis yang kuat dalam menjalankan usaha, meskipun secara formal belum mendapatkan pendidikan tinggi. Mereka mungkin mengandalkan keterampilan lapangan dan pengalaman kerja dalam mengelola UMKM dan berinovasi, tetapi dapat menghadapi beberapa tantangan dalam memahami konsep-konsep manajerial yang lebih kompleks terkait inovasi berkelanjutan.

Sebanyak 7,36% responden telah menempuh pendidikan hingga jenjang Diploma. Responden dengan tingkat pendidikan ini biasanya memiliki pendidikan vokasi yang lebih

spesifik dan terfokus pada bidang keahlian tertentu. Pendidikan diploma memberi mereka keterampilan praktis yang lebih mendalam dibandingkan lulusan SMA, serta pemahaman yang lebih baik mengenai manajemen bisnis dan inovasi, meskipun mungkin belum memiliki wawasan yang luas seperti lulusan sarjana.

Mayoritas responden, yaitu 74,73%, memiliki pendidikan terakhir di jenjang Sarjana. Tingginya persentase lulusan Sarjana menunjukkan bahwa kebanyakan responden telah menerima pendidikan formal yang komprehensif di tingkat perguruan tinggi. Responden dengan latar belakang pendidikan sarjana umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang teori manajemen, inovasi, dan keberlanjutan, serta mampu mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam pengelolaan UMKM dan pengembangan inovasi berkelanjutan.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini (74,73%) merupakan lulusan Sarjana, yang menunjukkan bahwa pendidikan tinggi memiliki peran signifikan dalam pengelolaan UMKM di Kota Padang. Sementara itu, 17,89% dari responden hanya menempuh pendidikan hingga SMA, dan 7,36% memiliki pendidikan Diploma. Latar belakang pendidikan yang tinggi, terutama pada level sarjana, bisa menjadi faktor penting yang mendorong pemahaman yang lebih baik tentang inovasi berkelanjutan dan pengembangan bisnis, serta implementasi kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi di dalam UMKM.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan, responden penelitian ini terdiri dari berbagai usia responden.

Tabel 10 Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Persen
1	Dibawah 25 Tahun	21	22,1%
2	26 tahun – 35 tahun	21	22,1%
3	36 tahun – 44 tahun	40	42,1%
4	Diatas 45 tahun	13	13,68%
Total		95	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Sebanyak 22,1% dari responden berada dalam kelompok usia di bawah 25 tahun. Responden dalam kelompok usia ini cenderung baru memulai karier profesional mereka atau baru terlibat dalam pengelolaan usaha kecil dan menengah (UMKM). Mereka biasanya memiliki semangat yang tinggi dalam mencoba pendekatan-pendekatan baru dan cenderung lebih terbuka terhadap inovasi, termasuk inovasi berkelanjutan. Namun, pengalaman mereka dalam manajemen bisnis mungkin masih terbatas. Sebanyak 22,1% dari responden berusia antara 26 hingga 35 tahun. Kelompok usia ini umumnya terdiri dari individu-individu yang sudah memiliki beberapa tahun pengalaman di dunia kerja atau bisnis. Mereka biasanya mulai memasuki posisi manajemen menengah atau memimpin usaha mereka sendiri. Kelompok ini memiliki potensi yang baik untuk mendorong inovasi dalam bisnis karena pengalaman yang cukup dan fleksibilitas yang masih tinggi.

Kelompok terbesar, sebanyak 42,1% responden, berada dalam rentang usia 36 hingga 44 tahun. Responden dalam kelompok ini biasanya sudah memiliki pengalaman kerja yang matang dan cenderung menempati posisi penting dalam struktur organisasi, seperti pemilik, manajer senior, atau pengambil keputusan utama. Dengan pengalaman yang lebih mendalam dalam bisnis dan manajemen, mereka memiliki pengaruh besar dalam menentukan arah inovasi, termasuk dalam hal keberlanjutan usaha. Sebanyak 13,68% dari responden berusia di atas 45 tahun. Responden dalam kelompok ini umumnya memiliki pengalaman kerja yang panjang dan pengetahuan mendalam tentang industri dan operasional UMKM. Mereka cenderung lebih

konservatif dalam mengambil risiko, tetapi memiliki kemampuan strategis yang lebih baik dalam mengimplementasikan inovasi jangka panjang. Pengalaman mereka dalam bisnis membuat mereka paham akan tantangan dan peluang yang dihadapi dalam implementasi inovasi berkelanjutan.

Responden dengan rentang usia 36 hingga 44 tahun mendominasi penelitian ini dengan persentase sebesar 42,1%, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap karier yang matang dan memegang peran penting dalam pengambilan keputusan di UMKM. Kelompok usia yang lebih muda (di bawah 25 tahun dan 26-35 tahun) masing-masing menyumbang 22,1% dari total responden, yang menunjukkan bahwa ada generasi pemimpin baru yang aktif dalam mengelola UMKM dan tertarik terhadap inovasi. Sebaliknya, kelompok usia di atas 45 tahun, yang terdiri dari 13,68% responden, memiliki pengalaman yang kaya namun mungkin lebih berhati-hati dalam menerapkan strategi inovasi baru. Kombinasi berbagai kelompok usia ini mencerminkan beragam perspektif dan pendekatan dalam inovasi berkelanjutan di kalangan UMKM di Kota Padang.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan, responden penelitian ini terdiri dari berbagai pengalamannya didalam organisasi.

Tabel 11 Pengalaman Organisasi

No	Pengalaman dalam organisasi	Jumlah	Persen
1	Ya	95	100%
2	Tidak	0	0%
Total		95	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Tingkat pengalaman yang tinggi (100%) di antara responden menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman yang solid tentang dinamika organisasi dan peran penting mereka dalam proses pengelolaan bisnis. Pengalaman ini menjadi aset yang berharga dalam menerapkan kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi untuk mendorong inovasi berkelanjutan di UMKM. Keterlibatan yang mendalam dalam organisasi juga memungkinkan mereka untuk lebih siap dalam menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan bisnis yang kompetitif.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lapangan, responden penelitian ini terdiri dari berbagai keterlibatannya dalam keberlanjutan.

Tabel 12 Keterlibatan Dalam Keberlanjutan

No	Keterlibatan dalam keberlanjutan	Jumlah	Persen
1	Ya, Sangat terlibat	79	83,15%
2	Ya, Sedikit terlibat	16	16,84
Total		95	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Sebanyak 83,15% dari responden menyatakan bahwa mereka sangat terlibat dalam upaya keberlanjutan di organisasi mereka. Responden dalam kelompok ini menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap penerapan strategi dan praktik bisnis yang berfokus pada keberlanjutan. Ini mencakup berbagai inisiatif seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, penggunaan bahan baku ramah lingkungan, serta pengembangan produk atau layanan yang mendukung keberlanjutan. Keterlibatan yang tinggi ini mencerminkan kesadaran dan pemahaman yang kuat tentang pentingnya keberlanjutan dalam menjaga daya saing usaha di pasar yang semakin sadar lingkungan.

Sebanyak 16,84% responden menyatakan bahwa mereka hanya sedikit terlibat dalam upaya keberlanjutan. Responden dalam kelompok ini mungkin telah memulai beberapa langkah menuju keberlanjutan, tetapi belum sepenuhnya mengintegrasikan konsep keberlanjutan dalam semua aspek operasional bisnis. Mereka mungkin terlibat dalam beberapa inisiatif keberlanjutan yang berskala kecil, atau belum memiliki sumber daya yang cukup untuk secara signifikan meningkatkan keberlanjutan dalam organisasi mereka.

Mayoritas responden (83,15%) memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam keberlanjutan, menunjukkan bahwa banyak UMKM di Kota Padang yang telah mengadopsi prinsip-prinsip bisnis berkelanjutan. Kelompok ini memahami bahwa keberlanjutan adalah faktor penting untuk pertumbuhan jangka panjang dan inovasi bisnis. Namun, 16,84% responden yang sedikit terlibat menyoroti adanya potensi untuk lebih memperluas keterlibatan keberlanjutan di kalangan UMKM ini, baik melalui dukungan sumber daya maupun peningkatan kesadaran akan pentingnya praktik bisnis ramah lingkungan.

Pada penelitian ini, data yang telah diolah menggunakan program SPSS telah melalui serangkaian uji statistik yang menunjukkan hasil yang memuaskan. Pertama, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Kedua, hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi > 0,05.

Selain itu, hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menunjukkan tidak adanya masalah autokorelasi pada model regresi, dengan nilai yang berada di antara batas yang diterima (1,5 - 2,5). Terakhir, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, ditandai dengan nilai signifikansi > 0,05 pada setiap variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi dasar untuk analisis regresi, sehingga hasil analisis dapat dianggap valid dan dapat diandalkan

Uji T

**Tabel 13 Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.097	3.519		-1.732	.087
	x1	.961	.051	.842	18.805	.000
	x2	.344	.101	.153	3.411	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui apakah variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel dependen melalui pengujian hipotesis dengan uji t dengan tingkat signifikansi uji dua arah 5% (0,05) pada tabel 1.985 (df = 95-2 = 93).

Kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Sustainable Business Innovation, hal ini dapat dibuktikan dengan t hitung > t tabel (18.805 > 1.985) dengan nilai signifikan (0.00 < 0.05). Hasil penelitian (Al Mamun et al., 2018) Menyatakan menyusun dan mengadopsi kebijakan yang mempromosikan berbagai sifat terkait kepemimpinan kewirausahaan di antara wirausahawan mikro pemula, yang tidak hanya dapat

meningkatkan kinerja kemiskinan di antara perusahaan, tetapi juga mendorong kepala rumah tangga rendah untuk secara aktif terlibat dalam lebih banyak kegiatan kewirausahaan. pemimpin UKM harus merangkul dan mengembangkan keterampilan mereka sebagai langkah penting menuju pencapaian kinerja berkelanjutan bagi perusahaan mereka (Aishah et al., 2020). Analisis yang dilakukan oleh (Rehman et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan berdampak pada kinerja inovasi produk melalui mekanisme mediasi pemikiran desain, jaringan-jaringan perusahaan, dan kapasitas penyerapan. Hasil penelitian (Asad et al., 2024) menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan hijau dan kepemimpinan transformasional hijau memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan yang berkelanjutan memainkan peran penting dalam integrasi pembangunan berkelanjutan (Iqbal et al., 2021).

Organizational Culture memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Sustainable Business Innovation, hal ini dapat dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3.411 > 1.985$). Penelitian yang dilakukan oleh (Naveed et al., 2022) Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif mempengaruhi efektivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Doghan et al., 2022) menyatakan Budaya lingkungan organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia dan Inovasi Hijau. Budaya yang ada di organisasi mana pun berpotensi memengaruhi kreativitas dan inovasi di organisasi tersebut (Bendak et al., 2020).

Uji F

Tabel 14 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13020.221	2	6510.111	296.988	.000 ^b
	Residual	2016.684	92	21.920		
	Total	15036.905	94			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data Primer, 2024

Bahwa nilai Fhitung yang diperoleh lebih besar dari Ftabel yang dibuktikan dengan nilai Fhitung 296.988 dan Ftabel 3.94 maka persamaan Fhitung $>$ Ftabel ($296.988 > 3.94$) dan signifikan kurang dari 0,05. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kewirausahaan dan Organizational Culture secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sustainable Business Innovation. (Arya et al., 2023) Menyatakan Pemimpin dengan orientasi kewirausahaan yang lebih besar cenderung mengambil tindakan yang terlepas dari tekanan isomorfik lokal, sehingga mereka mengubah peluang untuk keberlanjutan menjadi inisiatif berkelanjutan yang baru. Menurut (Sarmawa et al., 2020) pemimpin yang mencerminkan gaya kepemimpinan kewirausahaan dan mengutamakan perilaku etis dapat disebut sebagai pemimpin yang etis. Dalam penelitian (Srisathan et al., 2020) menyatakan bahwa organisasi harus menetapkan strategi yang kuat dan tepat untuk keinginan organisasi agar memiliki keluaran inovasi yang sangat baik dalam kinerja UKM.

R Square

Tabel 15 Tabel R Square

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square
1	.931 ^a	.866

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer, 2024

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Terlihat nilai R-Square sebesar 0.866. R-Square disebut juga dengan koefisien determinasi yang dalam kasus ini sebesar 86.6% memberikan kontribusi pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Inovasi Bisnis Berkelanjutan (Y) pada UMKM kota Padang

Kesimpulan

1. Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Inovasi Bisnis Berkelanjutan

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kewirausahaan (*Entrepreneurial Leadership*) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan (*Sustainable Business Innovation*) di kalangan UKM di Kota Padang. Pemimpin kewirausahaan yang inovatif, proaktif, dan berorientasi pada peluang memiliki peran penting dalam mendorong organisasi untuk mengadopsi praktik-praktik keberlanjutan dan mengembangkan inovasi yang ramah lingkungan.

Kepemimpinan Kewirausahaan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, mendorong karyawan untuk berpikir *out-of-the-box*, dan mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan lingkungan serta ekonomi yang dinamis. Selain itu, kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan peluang juga memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan daya saing UKM, yang tidak hanya membawa manfaat ekonomi tetapi juga mendukung keberlanjutan dalam jangka panjang.

Dalam konteks UKM di Kota Padang, di mana tantangan inovasi berkelanjutan sering kali dihadapi, kepemimpinan kewirausahaan memainkan peran kunci dalam menghadirkan solusi yang adaptif dan ramah lingkungan. Dengan demikian, kepemimpinan kewirausahaan bukan hanya berperan dalam memacu inovasi, tetapi juga dalam memastikan bahwa inovasi tersebut selaras dengan kebutuhan keberlanjutan yang mendesak di era modern ini.

Teori kepemimpinan kewirausahaan yang dikemukakan oleh (Kuratko, 2004) menyoroti pentingnya pemimpin yang inovatif dan berorientasi pada peluang dalam mendorong inovasi dan pertumbuhan perusahaan. Dalam konteks inovasi bisnis berkelanjutan, teori ini masih sangat relevan, terutama di era di mana keberlanjutan menjadi elemen kunci dalam strategi bisnis. Pemimpin kewirausahaan tidak hanya perlu memfokuskan diri pada inovasi produk dan proses untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga harus mempertimbangkan dampak lingkungan dan sosial dari keputusan bisnis mereka.

Namun, untuk memperkaya teori ini, penting untuk mengkaji bagaimana karakteristik kepemimpinan kewirausahaan seperti pengambilan risiko, proaktivitas, dan inovas dapat secara spesifik mendukung penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam jangka panjang. Selain itu, faktor eksternal seperti regulasi pemerintah dan tuntutan pasar yang semakin mengarah pada praktik bisnis berkelanjutan juga perlu dipertimbangkan dalam teori ini.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Inovasi Bisnis Berkelanjutan di UMKM Kota Padang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan (*Sustainable Business Innovation*) di kalangan UMKM di Kota Padang. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai keberlanjutan, kolaborasi, dan inovasi menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan praktik-praktik bisnis yang ramah lingkungan. UMKM dengan budaya organisasi yang kuat cenderung lebih mampu mendorong karyawan untuk terlibat dalam inisiatif keberlanjutan dan berkontribusi pada proses inovasi. Ketika nilai-nilai keberlanjutan tertanam dalam budaya perusahaan, karyawan merasa lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dan berkolaborasi dalam menciptakan solusi yang inovatif dan berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung memiliki peranan penting dalam mengarahkan perilaku karyawan menuju praktik inovasi yang berfokus pada keberlanjutan.

Selain itu, budaya organisasi yang mengedepankan komunikasi terbuka, pembelajaran, dan adaptabilitas memungkinkan UMKM untuk lebih responsif terhadap tantangan dan peluang yang muncul dalam konteks keberlanjutan. Organisasi yang menerapkan budaya tersebut lebih mungkin untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mengembangkan produk serta layanan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pasar tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip keberlanjutan.

Teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Schein, 2010) memberikan pandangan mendalam tentang bagaimana nilai, norma, dan asumsi dasar yang berkembang dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan di dalamnya. Dalam kaitannya dengan inovasi bisnis berkelanjutan, teori ini sangat relevan karena budaya organisasi yang kuat dapat membentuk komitmen perusahaan terhadap praktik-praktik keberlanjutan.

Namun, dalam konteks inovasi berkelanjutan, teori ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan memperhatikan bagaimana elemen-elemen budaya organisasi, seperti komitmen terhadap keberlanjutan, inovasi, dan tanggung jawab sosial, dapat saling memperkuat untuk menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi berkelanjutan. Selain itu, adaptabilitas budaya organisasi terhadap perubahan eksternal, seperti tuntutan regulasi keberlanjutan dan perubahan preferensi konsumen, juga merupakan aspek penting yang perlu dieksplorasi lebih dalam.

3. Entrepreneurial leadership dan Organizational Culture secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Sustainable Business Innovation in SMEs in Padang City.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kewirausahaan (*Entrepreneurial Leadership*) dan budaya organisasi (*Organizational Culture*) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap inovasi bisnis berkelanjutan (*Sustainable Business Innovation*) di kalangan UMKM di Kota Padang. Kepemimpinan kewirausahaan yang inovatif dan berorientasi pada peluang berperan penting dalam menciptakan visi dan strategi yang mendukung keberlanjutan. Pemimpin yang memiliki karakteristik kewirausahaan mampu menginspirasi dan memotivasi tim mereka untuk berpikir kreatif serta berinovasi dalam menghadapi tantangan lingkungan dan ekonomi. Dengan memfasilitasi pengembangan ide-ide baru dan memberikan dukungan kepada karyawan, pemimpin kewirausahaan menciptakan landasan yang kuat untuk inovasi yang berkelanjutan.

Di sisi lain, budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan dan kolaborasi memperkuat proses inovasi dengan membangun lingkungan kerja yang positif. Budaya yang menekankan nilai-nilai keberlanjutan, komunikasi terbuka, dan pembelajaran kolektif mendorong

karyawan untuk aktif terlibat dalam inisiatif keberlanjutan dan berkontribusi terhadap penciptaan solusi inovatif. Ketika budaya organisasi selaras dengan kepemimpinan kewirausahaan, UMKM akan lebih mampu mengimplementasikan inovasi yang tidak hanya memenuhi tuntutan pasar tetapi juga memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat.

Impikasi

1. Hasil penelitian ini memperkuat pentingnya mengembangkan dan mendorong praktik kepemimpinan kewirausahaan di kalangan UMKM untuk meningkatkan inovasi bisnis yang berkelanjutan. UMKM yang dipimpin oleh wirausahawan yang visioner dan berani mengambil risiko lebih cenderung berhasil mengimplementasikan inovasi yang mendukung keberlanjutan bisnis dan memberikan dampak positif bagi ekonomi lokal maupun lingkungan.
2. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi yang mendukung inovasi berkelanjutan di kalangan UMKM. Dengan membangun budaya yang berfokus pada keberlanjutan dan kolaborasi, UMKM di Kota Padang dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengimplementasikan inovasi yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi tetapi juga memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan perlu menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan UMKM di daerah ini.
3. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya sinergi antara kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi dalam mendorong inovasi bisnis berkelanjutan. Oleh karena itu, UMKM di Kota Padang perlu fokus pada pengembangan kedua aspek ini secara simultan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Upaya untuk melatih pemimpin yang memiliki orientasi kewirausahaan dan membangun budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan akan menjadi langkah strategis yang krusial dalam memastikan pertumbuhan dan daya saing UMKM di era modern ini. Dengan demikian, kombinasi yang efektif antara kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi akan membawa UMKM menuju keberhasilan yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

Saran

1. Studi Lanjutan dengan Variabel Tambahan.
Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain, seperti manajemen sumber daya manusia atau komitmen terhadap keberlanjutan, untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi bisnis berkelanjutan. Penelitian ini bisa memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai interaksi antara berbagai faktor dalam konteks UMKM.
2. Analisis Sektor yang Berbeda.
Meskipun penelitian ini difokuskan pada UMKM di Kota Padang, peneliti dapat mengeksplorasi sektor-sektor yang berbeda di lokasi lain, baik di dalam maupun di luar Indonesia. Hal ini akan membantu mengidentifikasi pola atau perbedaan dalam pengaruh kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi terhadap inovasi berkelanjutan di berbagai konteks.
3. Pendekatan Kualitatif.
Menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam atau diskusi kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi berinteraksi dalam mendorong inovasi berkelanjutan. Pendekatan ini dapat melengkapi data kuantitatif yang diperoleh dari survei.

4. Pengembangan Alat Ukur.
Penelitian lebih lanjut dapat berfokus pada pengembangan dan validasi alat ukur yang lebih spesifik untuk mengukur kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi dalam konteks keberlanjutan. Alat ukur yang valid dan reliabel akan meningkatkan kualitas penelitian di masa depan.
5. Studi Longitudinal.
Melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perkembangan dan perubahan dalam kepemimpinan kewirausahaan, budaya organisasi, dan inovasi berkelanjutan dari waktu ke waktu. Hal ini akan membantu dalam memahami dinamika yang terjadi serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam jangka panjang.
6. Praktik Terbaik dari UMKM.
Peneliti selanjutnya dapat melakukan studi kasus tentang UMKM yang berhasil menerapkan inovasi berkelanjutan. Mengidentifikasi praktik terbaik dari perusahaan-perusahaan ini dapat memberikan panduan yang berharga bagi UMKM lain dalam menerapkan kepemimpinan kewirausahaan dan budaya organisasi yang mendukung keberlanjutan.
7. Kolaborasi Antarpeneliti.
Mendorong kolaborasi antara peneliti dari berbagai disiplin ilmu, seperti manajemen, lingkungan, dan ekonomi, untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan komprehensif mengenai tantangan dan peluang dalam inovasi berkelanjutan di UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2022). The Role of Environment, Business and Human Behavior towards Entrepreneurial Sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052517>
- Abdeslam Hassani. (2022). Social media analytics, competitive intelligence, and dynamic capabilities in manufacturing SMEs. *Technological Forecasting and Social Change*, 175(121416). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121416>
- Adrian Klammer, Grisold, T., & Gueldenberg, S. (2019). Introducing a ‘stop-doing’ culture: How to free your organization from rigidity. *Business Horizons*, 62(4), 451–458. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.03.002>
- Al Mamun, A., Ibrahim, M. D., Yusoff, M. N. H. Bin, & Fazal, S. A. (2018). Entrepreneurial leadership, performance, and sustainability of micro-enterprises in Malaysia. *Sustainability (Switzerland)*, 10(5), 1–23. <https://doi.org/10.3390/su10051591>
- Amjad Iqbal, Fawad Latif, Frederic Marimon, Umar Farooq Sahibzada, S. H. (2019). From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, 1741–0398.
- Andersén, J. (2021). A relational natural-resource-based view on product innovation: The influence of green product innovation and green suppliers on differentiation advantage in small manufacturing firms. *Technovation*, 104(February). <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102254>
- Antunes, M., Dias, Á., Gonçalves, F., Sousa, B., & Pereira, L. (2023). Measuring Sustainable Tourism Lifestyle Entrepreneurship Orientation to Improve Tourist Experience. *Sustainability (Switzerland)*, 15(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su15021201>

- Arsawan, I. W. E., Koval, V., Rajiani, I., Rustiarini, N. W., Supartha, W. G., & Suryantini, N. P. S. (2022). Leveraging knowledge sharing and innovation culture into SMEs sustainable competitive advantage. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 405–428. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0192>
- Arsawan, I. W. E., Rajiani, I., Wirga, I. W., & Suryantini, N. P. S. (2020). Harnessing knowledge sharing practice to enhance innovative work behavior: The paradox of social exchange theory. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 60–73. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.05>
- Arya, B., Horak, S., Bacouel-Jentjens, S., & Ismail, K. (2023). Leading entrepreneurial sustainability initiatives in emerging economies. *International Journal of Emerging Markets*, 18(1), 64–85. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-08-2020-0951>
- Asad, M., Bait Ali Sulaiman, M. A., Ba Awain, A. M. S., Alsoud, M., Allam, Z., & Asif, M. U. (2024). Green entrepreneurial leadership, and performance of entrepreneurial firms: does green product innovation mediate? *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2355685>
- Bari, M. W., Abrar, M., Shaheen, S., Bashir, M., & Fanchen, M. (2019). Knowledge Hiding Behaviors and Team Creativity: The Contingent Role of Perceived Mastery Motivational Climate. *SAGE Open*, 9(3). <https://doi.org/10.1177/2158244019876297>
- Bendak, S., Shikhli, A. M., & Abdel-Razek, R. H. (2020). How changing organizational culture can enhance innovation? Development of the innovative culture enhancement framework. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1712125>
- Berraies, S. (2019). Effect of middle managers' cultural intelligence on firms' innovation performance: Knowledge sharing as mediator and collaborative climate as moderator. *Emerald Group Publishing Limited*, 49, 1015-1038(24). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0426>
- BPS Kota Padang. (2023). *No Title*. BPS Padang. <https://padangkota.bps.go.id/id>
- Costa Melo, I., Alves Junior, P. N., Queiroz, G. A., Yushimito, W., & Pereira, J. (2023). Do We Consider Sustainability When We Measure Small and Medium Enterprises' (SMEs') Performance Passing through Digital Transformation? *Sustainability (Switzerland)*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/su15064917>
- Doghan, M. A. A., Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Alayis, M. M. H. A. (2022). Organizational Environmental Culture, Environmental Sustainability and Performance: The Mediating Role of Green HRM and Green Innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/su14127510>
- Dost, M., Pahi, M. H., Magsi, H. B., & Umrani, W. A. (2019). Effects of sources of knowledge on frugal innovation: Moderating role of environmental turbulence. *Journal of Knowledge Management*, 23(7)(1245–1259). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JKM-01-2019-0035>
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- Guberina, T., & Min Wang, A. (2021). Entrepreneurial Leadership Impact on Job security and Psychological Well-being during the COVID-19 Pandemic: A conceptual review. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6(6), 7–18. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.66.2001>
- Gutierrez-Martinez, I. and Duhamel, F. (2019). Translating sustainability into competitive advantage: the case of Mexico's hospitality industry. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(1324-1343.). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CG-01-2019-0031>

- Haider, M., Shannon, R., Moschis, G. P., & Autio, E. (2023). How Has the COVID-19 Crisis Transformed Entrepreneurs into Sustainable Leaders? *Sustainability (Switzerland)*, 15(6), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su15065358>
- Hamdoun. (2020). The antecedents and outcomes of environmental management based on the resource-based view: A systematic literature review. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 31(2)(451–469). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MEQ-12-2019-0280>
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Halim, H. A. (2021). Insights on entrepreneurial bricolage and frugal innovation for sustainable performance. *Business Strategy and Development*, 4(3), 237–245. <https://doi.org/10.1002/bsd2.147>
- Kafetzopoulos, D., Psomas, E. and Skalkos, D. (2020). Innovation dimensions and business performance under environmental uncertainty. *European Journal of Innovation Management*, 23 No. 5, 856–876. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2019-0197>
- Klewitz, J., & Hansen, E. G. (2014). Sustainability-oriented innovation of SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 65, 57–75. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.07.017>
- Konhäusner, P., Shang, B., & Dabija, D. C. (2021). Application of the 4Es in Online Crowdfunding Platforms: A Comparative Perspective of Germany and China. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(2). <https://doi.org/10.3390/jrfm14020049>
- Kuratko, D. F., & Hodgetts, R. M. (2004). *Entrepreneurship: Theory, process, and practice* (6th ed.).
- Liao, Z., & Z. (2020). The influence of responsible leadership on environmental innovation and environmental performance: The moderating role of managerial discretion. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2016–2027). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.1942>
- Lütjen, H., Schultz, C., Tietze, F., & Urmetzer, F. (2019). Managing ecosystems for service innovation: A dynamic capability view. *Journal of Business Research*, 104(506–519). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.06.001>
- Marjolaine Rostain. (2021). The impact of organizational culture on entrepreneurial orientation: A meta-analysis. *Journal of Business Venturing Insights*, 15(e00234). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00234>
- Nakruang, D., Donkwa, K., & Suvittawat, A. (2020). The causal factors influencing corporate sustainability performance: Case of community smes in three Southern Border Provinces, Thailand. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 1459–1471. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(2\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(2))
- Naushad, M. (2021). Investigating Determinants of Entrepreneurial Leadership Among SMEs and Their Role in Sustainable Economic Development of Saudi Arabia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 225–237. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0225>
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Halbusi, H. Al, & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(2), 100178. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100178>
- Nguyen, P. V., Huynh, H. T. N., Lam, L. N. H., Le, T. B., & Nguyen, N. H. X. (2021). The impact of entrepreneurial leadership on SMEs' performance: the mediating effects of

- organizational factors. *Heliyon*, 7(6), e07326. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07326>
- Nor-Aishah, H., Ahmad, N. H., & Thurasamy, R. (2020). Entrepreneurial leadership and sustainable performance of manufacturing SMEs in Malaysia: The contingent role of entrepreneurial bricolage. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8), 3100. <https://doi.org/10.3390/SU12083100>
- Olga Bruyaka, & Prange, C. (2020). International cultural ambidexterity: Balancing tensions of foreign market entry into distant and proximate cultures. *Journal of Business Research*, 118, 491–506. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.020>
- Oluyemi Folorunsho Ayanbode, W. E. N. (2020). Collaborative technologies and knowledge management in psychiatric hospitals in South West Nigeria. *Sage Journals*, 47(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0266666919895563>
- Pauceanu, A. M., Rabie, N., Moustafa, A., & Jiroveanu, D. C. (2021). Entrepreneurial leadership and sustainable development—a systematic literature review. *Sustainability (Switzerland)*, 13(21). <https://doi.org/10.3390/su132111695>
- PBB. (2024). *No Title*. PBB. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Rehman, K. U., Aslam, F., Mata, M. N., Martins, J. M., Lourenço, A. M., Abreu, A., & Mariam, S. (2021). Impact of entrepreneurial leadership on product innovation performance: intervening effect of absorptive capacity, intra-firm networks, and design thinking. *Sustainability (Switzerland)*, 13(13). <https://doi.org/10.3390/su13137054>
- 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>
- Santos, L. L., Borini, F. M., & Oliveira Júnior, M. M. (2020). In search of the frugal innovation strategy. *Review of International Business and Strategy*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/RIBS-10-2019-0142>
- Sarmawa, I. W. G., Widayani, A. A. D., Sugianingrat, I. A. P. W., & Martini, I. A. O. (2020). Ethical entrepreneurial leadership and organizational trust for organizational sustainability. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1818368>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.).
- Seo, Y. W., & Lee, Y. H. (2019). Effects of internal and external factors on business performance of start-ups in South Korea: The engine of new market dynamics. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1847979018824231>
- Srisathan, W. A., Ketkaew, C., & Naruetharadhol, P. (2020). The intervention of organizational sustainability in the effect of organizational culture on open innovation performance: A case of Thai and Chinese SMEs. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1717408>
- Taleb, T. S. T., Hashim, N., & Zakaria, N. (2023). Entrepreneurial Leadership and Entrepreneurial Success: The Mediating Role of Entrepreneurial Opportunity Recognition and Innovation Capability. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15075776>
- Vesna, S.-A., Eric Nielsen, J. and Boskovic, A. (2019). “Organizational prerequisites for knowledge creation and sharing: empirical evidence from Serbia”, *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1543–1565.
- Wichitsathian, S. and Nakruang, D. (2019). Knowledge integration capability and entrepreneurial orientation: case of Pakthongchai Silk Group. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 977–989.