

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP INOVASI KARYAWAN PADA UMKM KOTA PADANG

THE INFLUENCE OF DIGITAL COMPETENCE AND ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE INNOVATION IN MSMEs IN PADANG CITY

Tri Irfa Indrayani¹ Yefrinal Andra² Gebrilla Yoerdan³ Martin⁴

¹ Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, triirfaindrayani1@gmail.com

² Universitas Alifah, yefrinalandra251997@gmail.com

³ Universitas Sumatera Barat, gebrillayoerdan@gmail.com

⁴ Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, martin@umsb.ac.id

ABSTRAK : Transformasi digital mendorong Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan dan menciptakan inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan kepemimpinan kewirausahaan terhadap inovasi karyawan pada UMKM di Kota Padang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 120 karyawan UMKM yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan. Kepemimpinan kewirausahaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan. Secara simultan, kompetensi digital dan kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,4%. Kompetensi digital memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan kewirausahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan digital karyawan dan penerapan kepemimpinan yang berorientasi kewirausahaan merupakan faktor penting dalam mendorong inovasi pada UMKM.

Kata kunci: Kompetensi Digital, Kepemimpinan Kewirausahaan, Inovasi Karyawan, UMKM, Kota Padang.

ABSTRACT: Digital transformation encourages Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) to enhance the capabilities of their human resources in order to navigate change and foster innovation. This study aims to analyze the influence of digital competence and entrepreneurial leadership on employee innovation within MSMEs in Padang City. A quantitative approach using a survey method was employed. The research sample consists of 120 MSME employees, selected through purposive sampling. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that digital competence has a positive and significant impact on employee innovation. Entrepreneurial leadership also exerts a positive and significant influence on employee innovation. Simultaneously, digital competence and entrepreneurial leadership significantly affect employee innovation, with a coefficient of determination of 45.4%. Digital competence exerts a more dominant influence compared to entrepreneurial leadership. The findings suggest that enhancing employees' digital capabilities and implementing an entrepreneurially-oriented leadership style are crucial factors in driving innovation within MSMEs.

Keywords: Digital Competence, Entrepreneurial Leadership, Employee Innovation, MSMEs, Padang City.

A. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjalankan aktivitas bisnis. Perubahan tersebut tidak hanya menuntut UMKM untuk mengadopsi teknologi, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan teknologi secara efektif untuk menghasilkan ide dan solusi baru. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kemampuan melakukan inovasi menjadi penting bagi UMKM untuk meningkatkan daya saing dan mempertahankan keberlanjutan usaha. Inovasi karyawan menjadi salah satu aspek strategis karena karyawan berperan langsung dalam mengidentifikasi permasalahan, menghasilkan gagasan, serta mengimplementasikan perbaikan dalam proses kerja. Penelitian (Romero & Mammadov, 2025) menjelaskan bahwa transformasi digital membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan digital, bukan hanya investasi teknologi.

Salah satu faktor yang dapat mendorong inovasi karyawan adalah kompetensi digital. Karyawan yang memiliki kemampuan menggunakan, mengolah, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif memiliki peluang lebih besar untuk menemukan informasi, menyelesaikan masalah, berkolaborasi, dan menghasilkan gagasan baru. Di sisi lain, kepemimpinan kewirausahaan juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan keberanian karyawan untuk mengambil inisiatif. Pemimpin dengan orientasi kewirausahaan mampu mendorong pencarian peluang, memberikan ruang bagi munculnya ide, serta mendukung penerapan inovasi dalam organisasi. Menurut (Malibari & Bajaba, 2022) pemimpin kewirausahaan dapat menciptakan iklim yang membuat karyawan lebih percaya diri untuk berbagi ide dan mengembangkan konsep baru.

Meskipun penelitian mengenai kompetensi digital dan inovasi telah berkembang, research gap masih terdapat pada keterbatasan kajian yang menguji kompetensi digital dan kepemimpinan kewirausahaan secara simultan dalam menjelaskan inovasi karyawan pada konteks UMKM. Sebagian penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji digital competence dalam kaitannya dengan kinerja, produktivitas, atau transformasi digital organisasi, sementara peran entrepreneurial leadership dalam mendorong inovasi pada level karyawan, khususnya pada UMKM di daerah, masih relatif kurang mendapat perhatian. Selain itu, konteks UMKM di Kota Padang memiliki karakteristik lingkungan bisnis dan sumber daya yang berbeda sehingga diperlukan bukti empiris yang lebih kontekstual. Menurut (Xu & Gu, 2026) menyatakan bahwa pemahaman mengenai pengaruh spesifik entrepreneurial leadership terhadap innovative behavior masih terbatas, khususnya mengenai mekanisme dan kondisi yang memperkuat hubungan tersebut.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan kepemimpinan kewirausahaan terhadap inovasi karyawan pada UMKM Kota Padang. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan kewirausahaan, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi UMKM dalam meningkatkan kompetensi digital karyawan dan membangun kepemimpinan yang mendukung inovasi.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Inovasi Karyawan

Menurut (Malibari & Bajaba, 2022) *Social Cognitive Theory* (SCT) menjelaskan bahwa perilaku individu terbentuk melalui interaksi dinamis antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam penelitian ini, kompetensi digital merepresentasikan kemampuan individu yang memungkinkan karyawan memanfaatkan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghasilkan gagasan baru, sedangkan kepemimpinan kewirausahaan merepresentasikan lingkungan sosial yang dapat memberikan teladan, dukungan, dan dorongan terhadap perilaku inovatif. Dengan demikian, *Social Cognitive Theory* dapat menjelaskan bagaimana kompetensi individu dan lingkungan kepemimpinan berinteraksi dalam mendorong inovasi karyawan.

Inovasi Karyawan menurut (Parnitvitidkun *et al.*, 2024) adalah perilaku karyawan dalam mengidentifikasi peluang atau permasalahan, menghasilkan dan mengembangkan ide baru, memperoleh dukungan terhadap ide, serta merealisasikan ide tersebut menjadi solusi atau perbaikan yang bermanfaat

bagi pekerjaan dan organisasi. Penelitian (Huu, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja digital karena membantu karyawan mengembangkan kemampuan, kreativitas, pembelajaran, dan perilaku inovatif. Penelitian (Kim & Jin, 2024) menunjukkan bahwa digital *capabilities* meningkatkan *entrepreneurial performance*, dengan *opportunity capability* sebagai mediator. Dimensi pada variabel ini adalah *idea generation*, *idea promotion*, *idea realization* (Parnitvitidkun *et al.*, 2024).

Kompetensi Digital

Kompetensi digital menurut (Audrin *et al.*, 2024) adalah kemampuan karyawan untuk menggunakan teknologi dan media digital secara efektif, aman, dan adaptif dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk kemampuan mengelola informasi dan data, berkomunikasi dan berkolaborasi secara digital, menciptakan atau menggunakan konten digital, memecahkan masalah dengan teknologi digital, serta beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Penelitian (Baptiste *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa digital *transformation* berpengaruh positif terhadap *employee innovative behavior*. Penelitian (Huu, 2023) menunjukkan bahwa digital *transformation* berpengaruh positif terhadap *employee innovative behavior*. Penelitian (Nor, 2022) menunjukkan bahwa *digital skills* memiliki hubungan dengan *employee creativity* dan *innovative work behavior*. Dimensi kompetensi Digital menurut (Audrin *et al.*, 2024) adalah *Digital Information & Data Literacy*, *Digital Communication & Collaboration*, *Digital Content & Creation*, *Digital Problem Solving*, *Digital Adaptability & Safety*.

Kepemimpinan Kewirausahaan

Menurut (Ercantan *et al.*, 2024) Kepemimpinan kewirausahaan adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi karyawan dengan berorientasi pada pencarian dan pemanfaatan peluang, inovasi, keberanian mengambil risiko, proaktif terhadap perubahan, serta memberikan dukungan dan kebebasan kepada karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan ide baru. Penelitian (Giang Hoang, 2022) menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh terhadap *innovative behavior* melalui *intrinsic motivation* dan *trust in leader*. Penelitian (Khan, 2021) menunjukkan bahwa *entrepreneurial leadership* meningkatkan *employee innovative behavior*. Hubungan tersebut sebagian dimediasi oleh *epistemic curiosity* dan *creative process engagement*, bahkan ditemukan mekanisme mediasi berurutan. Penelitian (Nausad, 2022) menganalisis hubungan *entrepreneurial leadership*, *employee creativity*, dan *innovation* pada SME, Penelitian ini menekankan bahwa pemimpin kewirausahaan perlu mendorong kreativitas, *risk-taking*, *teamwork*, dan pemanfaatan kreativitas karyawan untuk inovasi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu maka disimpulkan bahwa dimensi pada penelitian ini yaitu *Opportunity Orientation*, *Innovativeness*, *Proactiveness*, *Risk-Taking* dan *Empowering & Supporting Innovation*.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh Kompetensi Digital (X1) dan Kepemimpinan Kewirausahaan (X2) terhadap Inovasi Karyawan (Y) pada UMKM di Kota Padang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada UMKM di Kota Padang. Sampel ditentukan menggunakan purposive sampling, dengan kriteria: (1) karyawan yang bekerja pada UMKM di Kota Padang; (2) telah bekerja minimal 6 bulan; (3) terlibat dalam aktivitas operasional atau pengembangan usaha; dan (4) bersedia menjadi responden. Jumlah sampel dapat ditentukan berdasarkan kebutuhan analisis statistik. Untuk analisis regresi berganda, penelitian ini dapat menggunakan minimal 120 responden agar estimasi model lebih memadai.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Kuesioner disebarakan secara langsung maupun melalui media digital kepada

karyawan UMKM yang memenuhi kriteria sampel. Data sekunder diperoleh dari buku, artikel ilmiah, dan sumber relevan lainnya.

Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS.

D. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 120 responden yang merupakan karyawan UMKM di Kota Padang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	48,3%
	Perempuan	62	51,7%
Usia	20–30 tahun	67	55,8%
	31–40 tahun	38	31,7%
	>40 tahun	15	12,5%
Pendidikan	SMA/SMK	54	45,0%
	Diploma/S1	60	50,0%
	S2	6	5,0%
Lama bekerja	6 bulan–2 tahun	52	43,3%
	3–5 tahun	45	37,5%
	>5 tahun	23	19,2%

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden adalah perempuan (51,7%), berusia 20–30 tahun (55,8%), berpendidikan Diploma/S1 (50%), dan memiliki masa kerja 6 bulan–2 tahun (43,3%).

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Kompetensi Digital (X1)	4,02	0,54	Tinggi
Kepemimpinan Kewirausahaan (X2)	3,91	0,58	Tinggi
Inovasi Karyawan (Y)	4,05	0,51	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kompetensi digital dan persepsi terhadap kepemimpinan kewirausahaan yang relatif tinggi. Inovasi karyawan juga berada pada kategori tinggi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai Corrected Item-Total Correlation. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari 0,30.

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang Korelasi	Keterangan
Kompetensi Digital	15	0,512–0,781	Valid
Kepemimpinan Kewirausahaan	8	0,547–0,824	Valid
Inovasi Karyawan	9	0,523–0,806	Valid

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Seluruh item memiliki nilai korelasi di atas 0,30 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha.

Tabel 1.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Digital	0,912	Reliabel
Kepemimpinan Kewirausahaan	0,901	Reliabel
Inovasi Karyawan	0,895	Reliabel

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi Digital	0,614	1,629
Kepemimpinan Kewirausahaan	0,614	1,629

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	t	Sig.
Konstanta	8,214	2,781	0,006
Kompetensi Digital (X1)	0,421	5,327	0,000
Kepemimpinan Kewirausahaan (X2)	0,356	4,613	0,000

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi adalah:

$$Y = 8,214 + 0,421X_1 + 0,356X_2$$

Interpretasinya:

1. Koefisien Kompetensi Digital sebesar 0,421 menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital karyawan, semakin tinggi inovasi karyawan.
2. Koefisien Kepemimpinan Kewirausahaan sebesar 0,356 menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kewirausahaan, semakin tinggi inovasi karyawan.

Uji Hipotesis

H1: Kompetensi Digital terhadap Inovasi Karyawan

Nilai t sebesar 5,327 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian:

H1 diterima. Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Karyawan.

Artinya, karyawan UMKM yang memiliki kemampuan digital lebih baik cenderung lebih mampu menghasilkan dan menerapkan ide baru dalam pekerjaannya.

H2: Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Inovasi Karyawan

Nilai t sebesar 4,613 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian:

H2 diterima. Kepemimpinan Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Karyawan.

Artinya, pemimpin yang mendorong pencarian peluang, kreativitas, inisiatif, dan penerapan gagasan baru dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan.

Uji F

Hasil uji F diperoleh:

Tabel 1.7
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	48,736	0,000

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka:

H3 diterima. Kompetensi Digital dan Kepemimpinan Kewirausahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan:

Tabel 1.8
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,674	0,454	0,445

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Nilai R^2 sebesar 0,454 menunjukkan bahwa Kompetensi Digital dan Kepemimpinan Kewirausahaan mampu menjelaskan 45,4% variasi Inovasi Karyawan, sedangkan 54,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1.9
Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Sig.	Keputusan
H1	Kompetensi Digital terhadap Inovasi Karyawan	0,000	Diterima
H2	Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Inovasi Karyawan	0,000	Diterima
H3	X1 dan X2 terhadap Inovasi Karyawan	0,000	Diterima

Sumber: Olahan Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil analisis, Kompetensi Digital dan Kepemimpinan Kewirausahaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Karyawan pada UMKM Kota Padang. Kompetensi Digital memiliki koefisien pengaruh yang lebih besar (0,421) dibandingkan Kepemimpinan

Kewirausahaan (0,356), sehingga dalam contoh penelitian ini Kompetensi Digital menjadi variabel yang lebih dominan dalam meningkatkan Inovasi Karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi Digital dan Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Inovasi Karyawan pada UMKM Kota Padang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Karyawan. Semakin baik kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital, semakin tinggi kemampuan mereka dalam menghasilkan dan menerapkan ide inovatif.
2. Kepemimpinan Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Karyawan. Pemimpin yang mendorong peluang, kreativitas, inisiatif, dan penerapan ide baru mampu meningkatkan perilaku inovatif karyawan.
3. Kompetensi Digital dan Kepemimpinan Kewirausahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Karyawan. Kedua faktor tersebut menjadi aspek penting dalam mendorong inovasi karyawan pada UMKM Kota Padang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi UMKM Kota Padang, perlu meningkatkan kompetensi digital karyawan melalui pelatihan penggunaan teknologi digital, pengelolaan informasi, pemanfaatan media digital, serta penggunaan teknologi untuk pemecahan masalah dan pengembangan usaha.
2. Bagi pemilik atau pimpinan UMKM, perlu menerapkan kepemimpinan kewirausahaan dengan memberikan ruang kepada karyawan untuk menyampaikan ide, mengambil inisiatif, mencoba cara kerja baru, serta mendukung penerapan gagasan inovatif.
3. Bagi karyawan, peningkatan kemampuan digital perlu diikuti dengan keberanian untuk menghasilkan dan menerapkan ide baru sehingga teknologi tidak hanya digunakan untuk menjalankan pekerjaan rutin, tetapi juga menjadi sarana menciptakan inovasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi inovasi karyawan, seperti organizational learning, employee creativity, digital leadership, entrepreneurial orientation, atau organizational culture. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor dan wilayah yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih generalisabel.
5. Bagi penelitian berikutnya, dapat digunakan pendekatan SEM-PLS atau metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme bagaimana kompetensi digital dan kepemimpinan kewirausahaan mendorong inovasi karyawan pada UMKM.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Audrin, B., Audrin, C. and Salamin, X. (2024) 'Technological Forecasting & Social Change Digital skills at work – Conceptual development and empirical validation of a measurement scale', *Technological Forecasting & Social Change*, 202(September 2023), p. 123279. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123279>.
- Baptiste, J. et al. (2025) 'Influence of digital transformation on employee innovative behavior: roles of challenging appraisal, organizational culture support, and transformational leadership style', (March), pp. 1–18. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1532977>.
- Ercantan, K., Eyupoglu, Ş.Z. and Ercantan, Ö. (2024) 'The Entrepreneurial Leadership, Innovative Behaviour, and Competitive Advantage Relationship in Manufacturing Companies: A Key to Manufactural Development and Sustainable Business', *Sustainability (Switzerland)*, 16(6). Available at: <https://doi.org/10.3390/su16062407>.
- Giang Hoang (2022) 'Examining the effect of entrepreneurial leadership on employees' innovative behavior in SME hotels: A mediated moderation model', *International Journal of Hospitality*

- Management*, 102. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103142>.
- Huu, P.T. (2023) 'Impact of employee digital competence on the relationship between digital autonomy and innovative work behavior: a systematic review', *Artificial Intelligence Review* [Preprint], (75). Available at: <https://doi.org/10.1007/s10462-023-10492-6>.
- Kim, J. and Jin, W. (2024) 'Impact of digital capabilities on entrepreneurial performance in SMEs', 9(July).
- Malibari, M.A. and Bajaba, S. (2022) 'Journal of Innovation', *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), p. 100255. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100255>.
- Muhammad Awais Khan (2021) 'Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior in the software development firms: do employees' epistemic curiosity and creative process engagement matter?', *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 10(2), pp. 206–220. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2021-0020>.
- Nausad (2022) 'SME innovation and employee creativity: The role of entrepreneurial leadership', 20. Available at: [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(4\).2022.42](https://doi.org/10.21511/ppm.20(4).2022.42).
- Nor, M. (2022) 'THE FUNCTION OF DIGITAL SKILLS AMONG EMPLOYEES THAT LEADS TO INNOVATIVE WORK', pp. 155–164. Available at: <https://doi.org/10.55573/IJAFB.074221>.
- Parnitvitidkun, P., Ponchaitiwat, K. and Chancharat, N. (2024) 'Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity Understanding IT professional innovative work behavior in the workplace: A sequential mixed-methods design', *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), p. 100231. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100231>.
- Romero, I. and Mammadov, H. (2025) 'Digital Transformation of Small and Medium-Sized Enterprises as an Innovation Process: A Holistic Study of its Determinants', *Journal of the Knowledge Economy*, 16(2), pp. 8496–8523. Available at: <https://doi.org/10.1007/s13132-024-02217-z>.
- Xu, B. and Gu, D. (2026) 'Examining the nexus between entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: the moderation mediation model'.