

Adopting a Growth and Agile Mindset for MSMEs to Improve Innovation and Business Performance in Subosukawonosraten

Adopsi *Growth and Agile Mindset* Pelaku UMKM untuk Inovasi dan Kinerja Bisnis UMKM di Subosukawonosraten

Hany Novianti Alexia¹, Lutfi Nurcholis²

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

¹hanynoviantialexia@gmail.com, ²lutfinurcholis@unissula.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of entrepreneurs' growth mindset and agile mindset on innovation capability and business performance of MSMEs in the Subosukawonosraten area. A quantitative approach with a survey method was employed, involving MSMEs supported by Bank Indonesia. Data were analyzed using structural equation modeling. The findings indicate that the growth mindset positively affects innovation capability but does not directly influence business performance. In contrast, the agile mindset positively impacts both innovation capability and business performance. Furthermore, innovation capability acts as a mediating variable that links mindset to improved performance. These results highlight that strengthening both growth and agile mindsets, along with enhancing innovation capability, is a crucial strategy to foster competitiveness and sustainability of MSMEs in an increasingly dynamic business environment.

Keywords: *Growth Mindset, Agile Mindset, Innovation Capability, Business Performance, MSMEs.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *growth mindset* dan *agile mindset* pelaku UMKM terhadap kapabilitas inovasi dan kinerja bisnis UMKM di wilayah Subosukawonosraten. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap pelaku UMKM binaan Bank Indonesia. Analisis data dilakukan dengan pendekatan *structural equation modeling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi, namun tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja bisnis. Sebaliknya, *agile mindset* terbukti berpengaruh positif baik terhadap kapabilitas inovasi maupun kinerja bisnis. Kapabilitas inovasi memainkan peran penting sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pola pikir dengan peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan pola pikir tumbuh dan lincah, disertai peningkatan kemampuan inovasi, merupakan strategi penting untuk memperkuat daya saing dan keberlanjutan UMKM dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

Kata Kunci: *Growth Mindset, Agile Mindset, Kapabilitas Inovasi, Kinerja Bisnis, UMKM.*

1. Pendahuluan

Pemberdayaan sektor riil, khususnya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), menjadi salah satu strategi utama pemerintah dalam pembangunan perekonomian di Indonesia. UMKM memiliki andil besar dalam menopang perekonomian karena didominasi oleh usaha berbasis daya lokal yang mampu bertahan dalam krisis global dan terus menghasilkan produk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Darmansyah et al., 2021).

UMKM memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (60.5%), penyerapan tenaga kerja (96.9%) perluasan lapangan kerja (99.9%), serta mendorong berkembangnya ekonomi produktif, peningkatan ekspor (15.6%) dan investasi (60%) (Hamdana et al., 2022; Hartono & Ardini, 2022). Usaha skala mikro

mendominasi dalam struktur pelaku usaha nasional yang mencapai 98% sementara proporsi usaha besar yang hanya 0,01%. (KEMENKOPUMKM, 2021). Menurut data kadin pada tahun 2023, jumlah UMKM di Indonesia mengalami peningkatan dari 61,65 juta unit pada tahun 2016 menjadi 66 juta pada tahun 2023. Saat ini UMKM dipandang sebagai indikator kemajuan suatu negara dan menjadi media penting dalam pemulihan ekonomi nasional.

Menurut Maturbongs (2021), organisasi yang berhasil mengelola sumber daya dan memenuhi tuntutan perubahan lingkungan eksternal akan semakin adaptif atau *agile*. Paulina et al. (2023) menekankan bahwa salah satu tantangan dalam menjalankan usaha mikro berkaitan dengan jiwa dan pikiran wirausaha itu sendiri. Faktor penting yang berpengaruh dalam motivasi menjalankan usaha menurut Tuskerro (2013) adalah percaya diri, inovatif, *leadership*, efektif dan efisien; serta ororientasi pada masa depan. Motivasi berwirausaha yang optimal dan mental pengusaha dalam menjalankan kegiatan bisnis akan berdampak positif bagi keberhasilan UMKM tersebut.

Salah satu elemen berwirausaha yang semakin mendapat perhatian saat ini adalah *growth and agile mindset*. Menurut Onea, (2023) dengan *growth and agile mindset* usaha kecil dan menengah bisa menjadi lebih banyak fleksibel dan beradaptasi dengan cepat untuk menangani tantangan sehingga berdampak untuk peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Growth mindset adalah keyakinan individu bahwa keterampilan dapat ditingkatkan melalui dedikasi dan kerja keras. Pengusaha dengan pola pikir ini percaya bahwa kecerdasan dan bakat hanyalah keuntungan tambahan, sehingga mereka mampu menghasilkan perspektif dan strategi yang lebih baik (Ellen et al., 2014).

Agile mindset adalah pola pikir yang menekankan pada fleksibilitas serta kesediaan untuk belajar dan berkembang dari pengalaman, terutama dalam menghadapi perubahan yang cepat. *Agile mindset* berperan penting dalam mendorong pemimpin dan anggota tim untuk lebih tanggap terhadap perubahan, serta mampu mengelola risiko dengan lebih efektif (Malik et al, 2023).

Selain *growth and agile mindset*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja bisnis adalah inovasi. Inovasi merupakan suatu keahlian dalam mengaplikasikan kreativitas dengan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan, untuk meningkatkan kesempatan dan memperbanyak aktivitas, inovasi dapat diartikan juga sebagai ide implementasi maupun fenomena yang dianggap hal baru oleh individu atau anggota pemakai lainnya.

Subosukawonosraten merupakan akronim dari area yang meliputi 7 wilayah Surakarta, Boyolali, Sukoharjo, Karanganyar, Wonogiri, Sragen dan Klaten. Luas wilayah ke 7 Kota/Kabupaten tersebut kurang lebih 5.719 km² dan tidak kurang dari 6 juta orang tinggal di wilayah tersebut. Kawasan ini merupakan wilayah eks Karesidenan Surakarta sekaligus kawasan kerjasama industri yang menopang ekonomi Jawa Tengah. Menurut Tulus (2014), Jawa Tengah seringkali disebut sebagai jantungnya Usaha Kecil dan Menengah Nasional. Prosentase UMKM di Jawa Tengah sebesar 94% dari jumlah pelaku usaha dan menyerap jumlah tenaga kerja yang besar serta memanfaatkan potensi unggulan daerah.

Sektor yang dikembangkan dalam kawasan ini antara lain perdagangan dan jasa-jasa, industri, sentra pertanian dan perkebunan, kerajinan, dan pengolahan hasil-hasil pertanian-perkebunan. Berdasarkan keragaan tersebut, menjadi menarik untuk

diteliti kinerja UMKM di wilayah tersebut. Bank Indonesia memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan UMKM di Indonesia, termasuk di wilayah SUBOSUKAWONOSRATEN. Sebagai bagian dari program pengembangan ekonomi daerah, Bank Indonesia secara aktif membina UMKM di berbagai sektor untuk meningkatkan daya saing dan kapasitas bisnis mereka. Oleh karena itu, penelitian ini fokus pada UMKM binaan Bank Indonesia Solo yang tersebar di tujuh wilayah tersebut sebagai representasi dari populasi penggiat UMKM

Penelitian ini ingin mengidentifikasi bagaimana pola pikir pelaku usaha berkaitan dengan *growth and agile* dapat mempengaruhi kapabilitas inovasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja usaha. Penelitian mengenai pengaruh *growth and agile* mindset terhadap kinerja bisnis UMKM memperlihatkan hasil yang beragam, mencerminkan keterbatasan penelitian terdahulu dalam memahami hubungan antara variabel tersebut. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Dening (2019) dan Miller & Gaida (2019), menunjukkan dampak positif mindset ini terhadap kinerja organisasi. Namun, studi Gregory & Taylor (2019) dan Nuhn (2021) menyoroti faktor transisi pola pikir yang dapat mengurangi pengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis. Di wilayah Subosukawonosraten, fenomena penurunan kinerja UMKM terlihat dari data penurunan jumlah UMKM di beberapa wilayah, misalnya di Wonogiri (dari 38.684 menjadi 20.210) dan Karanganyar (dari 8.362 menjadi 7.914) pada 2021-2022 (BPS, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan ini dengan mengidentifikasi bagaimana *growth and agile* mindset dapat memperkuat kapabilitas inovasi untuk meningkatkan kinerja bisnis UMKM di wilayah tersebut.

Selain *research gap*, *fenomena gap* juga menjadi salah satu faktor yang melatar belakangi penelitian ini. Adapun fenomena yang ada yakni penurunan kinerja UMKM di Subosukawonosraten, hal tersebut terlihat dari jumlah UMKM dari tahun sebelumnya.

Tabel 1. Jumlah UMKM di Eks Karesidenan Surakarta

Wilayah	2021	2022
Boyolali	36.093	37.005
Klaten	32.403	27.446
Sukoharjo	17.262	16.937
Wonogiri	38.684	20.210
Karanganyar	8.362	7.914
Sragen	17.047	15.533
Kota Surakarta	7.137	8.050
Total	156.998	133.095

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2023)

Penurunan jumlah UMKM merupakan akibat dari penurunan kinerja bisnis sehingga tidak mampu bertahan dan berakhir pada penutupan bisnis. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa terdapat penurunan yang signifikan di beberapa wilayah Soloraya. Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang ada, Penelitian ini dilakukan karena terdapat kebutuhan untuk memahami bagaimana *growth and agile mindset* dapat diterapkan oleh pelaku usaha UMKM, yang sering kali menghadapi tantangan ketidakpastian untuk bisa adaptif dan berinovasi sehingga dapat terus meningkatkan kinerja bisnis.

2. Kajian Pustaka

Growth and Agile Mindset

Growth mindset adalah pola pikir atau keyakinan bahwa kemampuan dasar yang dimiliki dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui dedikasi dan kerja keras. Pola pikir ini bisa membantu dalam mencapai tujuan jangka panjang seperti yang diinginkan, entah dalam lingkungan kerja maupun hubungan (Nasution, 2023). Manusia dengan *growth mindset* percaya bahwa kemampuan dapat dikembangkan. Mereka percaya bahwa kualitas dapat berubah dan mereka dapat mengembangkan kecerdasan dan kemampuan mereka lebih lanjut (Miller, 2016).

Kapabilitas Inovasi

Inovasi adalah elemen mendasar yang melaluinya perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya kinerja dan memimpin penerapan produk, layanan, dan prosedur baru sebagai cara memberikan nilai bisnis dan mengamankan keunggulan kompetitif. (Mendoza-silva, 2019). Kemampuan yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam mengembangkan ide-ide baru agar dapat menjadi sebuah inovasi merupakan konsep dari kapabilitas inovasi (Lawson dan Ben, 2001).

Kinerja Bisnis

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya (Dewi dan Supriyanto, 2017). Kinerja bisnis merupakan komponen-komponen pengguna bisnis untuk mengakses dan menganalisis informasi dan mengetahui perkembangan dan mengoptimalkan performa mereka ke arah pencapaian tujuan strategis dan mampu bersaing dengan kompetitor. Kinerja bisnis merujuk pada kemampuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan tujuannya secara efektif dan efisien.

3. Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan metode survei. Beberapa ciri khas pendekatan kuantitatif adalah: bersandar pada pengumpulan dan analisis data kuantitatif (numerik), menggunakan strategi survei dan eksperimen, mengadakan pengukuran dan observasi, melaksanakan pengujian teori dengan uji statistik (Muslim, 2015). Penelitian survey yaitu penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel (Kerlinger & Lee, 2000). Survei dilakukan untuk melihat kondisi masing-masing variabel dan hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan memperoleh gambaran mengenai pengaruh *growth and agile mindset* terhadap kinerja bisnis UMKM, dengan variabel kapabilitas inovasi sebagai mediator.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan totalitas semua nilai-nilai yang ada pada karakteristik tertentu dari sejumlah objek yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. (MS, 2016). Sehingga

dalam penelitian ini populasi penggiat UMKM di wilayah SUBOSUKAWONOSRATEN. Berdasarkan data UMKM binaan Bank Indonesia Solo, populasi penelitian berjumlah 395 UMKM yang tersebar di tujuh wilayah, yaitu Surakarta (148 UMKM), Boyolali (40 UMKM), Sukoharjo (79 UMKM), Karanganyar (58 UMKM), Wonogiri (22 UMKM), dan Sragen (7 UMKM), Klaten (41 UMKM). Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 8%, menghasilkan jumlah sampel minimum sebanyak 112 responden.

Tabel 2. Data UMKM di SUBOSUKAWONOSRATEN

No	Kota /Kabupaten	Jumlah UMKM
1.	Surakarta	148
2.	Boyolali	40
3.	Sukoharjo	79
4.	Karanganyar	58
5	Wonogiri	22
6	Sragen	7
7	Klaten	41
Jumlah		395

Sumber: Bank Indonesia Solo, 2024

Sampel

Sampel merupakan sub kelompok dari populasi yang ada (Sekaran, 2016). Sample akan dipilih dari salah satu sub kelompok yang ada di dalam populasi. Proses pemilihan sampel bisa disebut dengan sampling. Besar sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

- n : Jumlah Sampel
- N : Jumlah populasi (395)
- e : Batas toleransi kesalahan (0,8)

Secara rinci besar sampel dapat dihitung menggunakan rumus tersebut, yaitu:

$$n = \frac{395}{1 + 395 (0,8^2)}$$

$$n = \frac{395}{3528}$$

$$n = 112 \text{ (dibulatkan)}$$

Sampel dalam penelitian ini adalah UMKM binaan Bank Indonesia Solo yang berada di wilayah SUBOSUKAWONOSRATEN sebanyak paling sedikit 112 responden. Dengan menggunakan metode purposive random sampling, sampel dipilih secara proporsional dari setiap kota/kabupaten berdasarkan data total jumlah UMKM di masing-masing wilayah. Pendekatan ini dilakukan untuk memastikan representasi yang adil sesuai dengan distribusi populasi UMKM di wilayah tersebut. Proses pembagian ini dilakukan dengan menggunakan formula berikut:

$$\text{Sampel per wilayah} = \frac{\text{Jumlah UMKM di wilayah}}{\text{Jumlah total UMKM}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Proporsi sampel yang diambil dari masing-masing wilayah disesuaikan dengan distribusi jumlah UMKM di wilayah SUBOSUKAWONOSRATEN, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Proporsi sampel UMKM per wilayah

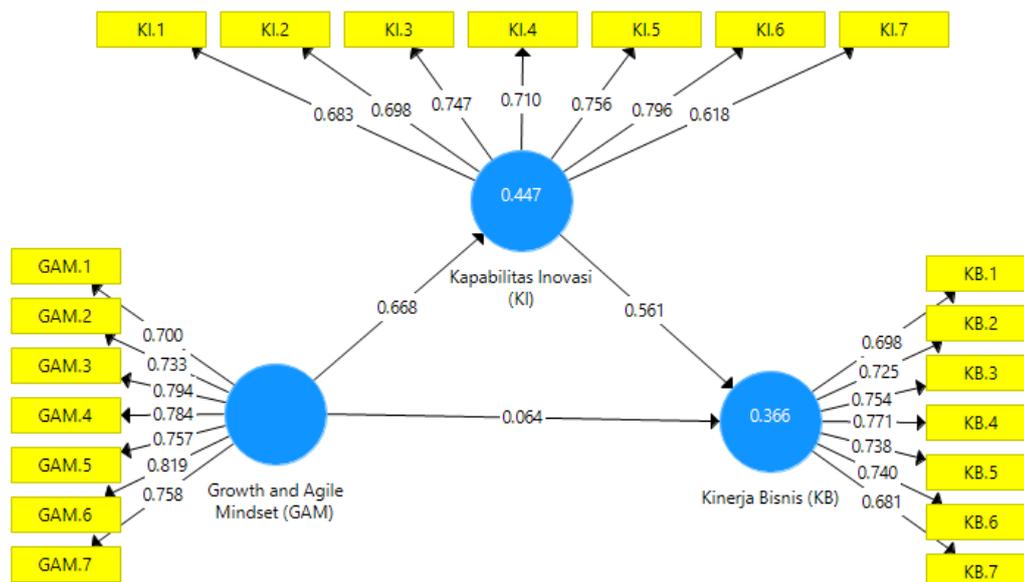
No	Kota /Kabupaten	Jumlah UMKM
1.	Surakarta	42
2.	Boyolali	11
3.	Sukoharjo	22
4.	Karanganyar	16
5.	Wonogiri	6
6.	Sragen	2
7.	Klaten	12
Jumlah		112

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran *Outer Model* menentukan bagaimana mengukur variabel laten evaluasi *Outer Model* dengan menguji *Internal Consistency Reliability* (*cronbach alpha* dan *composite reliability*), *Convergent Validity* (indikator *reliability* dan AVE), dan *discriminant validity* (*Fonell Lacker*, *cross Loading*, dan HTMT).



Gambar 1. Pengujian Model Pengukuran

Convergent Validity

Ukuran refleksi individual dapat dikatakan berkorelasi jika nilai benar dari 0,40 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali dan Latan, 2015). Indikator dengan beban luar yang sangat rendah (di bawah 0,40) bagaimanapun harus selalu dihilangkan dari konstruk (Bagozzi, Yi, & Philipps, 1991 ; Hair et al., 2011). Dari hasil analisis model pengukuran di atas, diketahui bahwa tidak terdapat variabel yang nilai factor loadingnya < 0,40 dan nilai AVE di atas 0,50. Sehingga semua variabel sudah memenuhi *rule of thumb*.

Tabel 4. Nilai Outer Loadings

	Growth and Agile Mindset (GAM)	Kapabilitas Inovasi (KI)	Kinerja Bisnis (KB)
GAM.1	0,700		
GAM.2	0,733		
GAM.3	0,794		
GAM.4	0,784		
GAM.5	0,757		
GAM.6	0,819		
GAM.7	0,758		
KB.1			0,698
KB.2			0,725
KB.3			0,754
KB.4			0,771
KB.5			0,738
KB.6			0,740
KB.7			0,681
KI.1		0,683	
KI.2		0,698	
KI.3		0,747	
KI.4		0,710	
KI.5		0,756	
KI.6		0,796	
KI.7		0,618	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel pada kinerja bisnis, growth and agile mindset, serta kapabilitas inovasi memiliki nilai outer loadings di atas kriteria ($>0,40$) dengan rata-rata di atas 0,70, sehingga semua indikator dinyatakan valid, sangat kuat, dan berkorelasi baik dengan variabelnya, serta terbukti bekerja pada model pengukuran.

Tabel 5 menunjukkan nilai-nilai *outer loadings* dari semua variabel yang diuji. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai *outer loadings* $> 0,40$ sehingga semua variabel telah memenuhi kriteria pengukuran *outer loadings* yang dituliskan oleh Ghozali dan Latan (2015) dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Nilai AVE

Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
0,584
0,515
0,533

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari hasil tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE pada variabel *growth and agile mindset*, kapabilitas inovasi, kinerja bisnis menunjukkan $> 0,50$. Nilai AVE 0,50 atau lebih menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya. Dan sebaliknya jika nilai AVE $> 0,50$ menunjukkan bahwa rata-rata lebih banyak varian tetap dalam kesalahan item daripada dalam varian yang dijelaskan oleh konstruk. Dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel *growth and agile mindset*, kapabilitas inovasi, kinerja bisnis adalah valid, maka nilai AVE $> 0,50$.

Internal Consistency Reliability

Langkah yang selanjutnya adalah dengan mengevaluasi nilai *outer loadings* dan AVE adalah dengan mengevaluasi *Internal Consistency Reliability* dengan cara melihat dari hasil *cronch's alpha* dan *composite reliability*. Secara khusus nilai-nilai keandalan *composite* 0,60 – 0,70. *Internal Consistency Reliability* menunjukkan nilai kriteria hasil interpretasi *Composite Reability* (CR) sama dengan *cronbac's alpha* yaitu $> 0,70$.

Tabel 6. Internal Consistency Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A
Growth and Agile Mindset (GAM)	0,882	0,890
Kapabilitas Inovasi (KI)	0,841	0,845
Kinerja Bisnis (KB)	0,854	0,856

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari hasil tabel 6 menunjukkan bahwa nilai dari semua variabel yang ada dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada variabel *growth and agile mindset*, kapabilitas inovasi, kinerja bisnis menunjukkan nilai $> 0,70$. Suatu pengukuran dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik untuk mengukur setiap variabel latennya apabila memiliki korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Discriminant Validity

Untuk pengujian *discriminant validity*, para peneliti mengandalkan dua ukuran validitas diskriminan yaitu menggunakan *Fornell-Larcker* dan HTMT (*heterotrait monotrait ratio of correlations*) (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2016). Dalam *Fornell-Larcke*, nilai *root of AVE square* (diagonal) lebih besar dari semua nilai, dan nilai HTMT < 1 . Ukuran dalam menentukan *discriminat validity* adalah dengan cara melihat nilai akar AVE harus lebih tinggi dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE harus lebih tinggi dari kuadrat nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 7. Fornell Larcker (Nilai Korelasi)

	Growth and Agile Mindset (GAM)	Kapabilitas Inovasi (KI)	Kinerja Bisnis (KB)
Growth and Agile Mindset (GAM)	0,764		
Kapabilitas Inovasi (KI)	0,668	0,717	
Kinerja Bisnis (KB)	0,439	0,603	0,730

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari hasil tabel 7 menunjukkan hasil dari *fornell-lacker* meyakinkan validitas diskriminan nilai akar kuadrat AVE untuk setiap variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Nilai korelasi setiap variabel laten dapat dilihat pada tabel *fornell-lacker* dengan tanda kuning. Variabel *growth and agile mindset* dengan akar kuadrat AVE sebesar 0,764, variabel kapabilitas inovasi memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,717, variabel kinerja bisnis memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,730.

Tabel 8. Hasil Pemeriksaan Validitas Diskriminan

Variabel	Keterangan
<i>Growth and Agile Mindset</i>	Valid
Kapabilitas Inovasi	Valid
Kinerja Bisnis	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil pemeriksaan dari variabel *growth and agile mindset*, kapabilitas inovasi, kinerja bisnis memiliki validitas diskriminan yang valid.

Tabel 9. Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	Growth and Agile Mindset (GAM)	Kapabilitas Inovasi (KI)	Kinerja Bisnis (KB)
Growth and Agile Mindset (GAM)			
Kapabilitas Inovasi (KI)	0,753		
Kinerja Bisnis (KB)	0,481	0,696	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Hasil nilai HTMT (*Heterotrait Monotrait Ratio*) per variabel menunjukkan nilai < 1. Dapat disimpulkan bahwa pengukuran menggunakan dua metode yaitu *Fornell Larcker* dan HTMT (*Heterotrait Monotrait Ratio*) termasuk dalam kriteria valid dan memiliki nilai diskriminan yang baik.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Coefficient of Determination (R-square)

Langkah selanjutnya untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan koefisien determinasi nilai R^2 . Pengujian model struktural dengan mengevaluasi persentase varian yang dijelaskandengan melihat nilai R^2 untuk variabel laten endogen. Model dikatakan baik apabila semakin mendekati nilai 1. Dan sebaliknya apabila nilai di bawah 0 menunjukkan model dikatakan kurang memiliki *predictive relevance*. Kriteria : 0,25 = lemah, 0,50 = moderat, 0,75 = kuat

Tabel 10. Coefficient of Determination (R-square)

	R Square	Adjusted R Square
Kapabilitas Inovasi (KI)	0,447	0,442
Kinerja Bisnis (KB)	0,366	0,355

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, variabel **Kapabilitas Inovasi (KI)** memiliki R-square sebesar **0,447** dan **Kinerja Bisnis (KB)** sebesar **0,366**, keduanya termasuk kategori prediksi sedang. Artinya, **44,7%** variabilitas **Kapabilitas Inovasi (KI)** dan **36,6%** variabilitas **Kinerja Bisnis (KB)** dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara sedang, namun masih dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain untuk meningkatkan daya prediksi.

Effect Size (F-square)

Effect Size (F-square), mengevaluasi *Effect Size (F²)* selain mengevaluasi nilai R² dari semua konstruk endogen, perubahan nilai R² ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengavaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki pengaruh substantif pada konstruk endogen, ukuran ini dianggap sebagai ukuran efek F-square. Pedoman untuk menilai F² adalah bahwa nilai 0,02, 0,015, dan 0,35 masing-masing mewakili efek kecil, sedang, dan besar (Cohen, 1998) dari variabel laten eksogen. Nilai ukuran efek kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh atau tidak ada efek.

Kriteria :

0,02 = lemah

0,15 = moderat

0,35 = kuat

Tabel 11. Effect Size (F-square)

	Growth and Agile Mindset (GAM)	Kapabilitas Inovasi (KI)	Kinerja Bisnis (KB)
Growth and Agile Mindset (GAM)		0,808	0,004
Kapabilitas Inovasi (KI)			0,274
Kinerja Bisnis (KB)			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

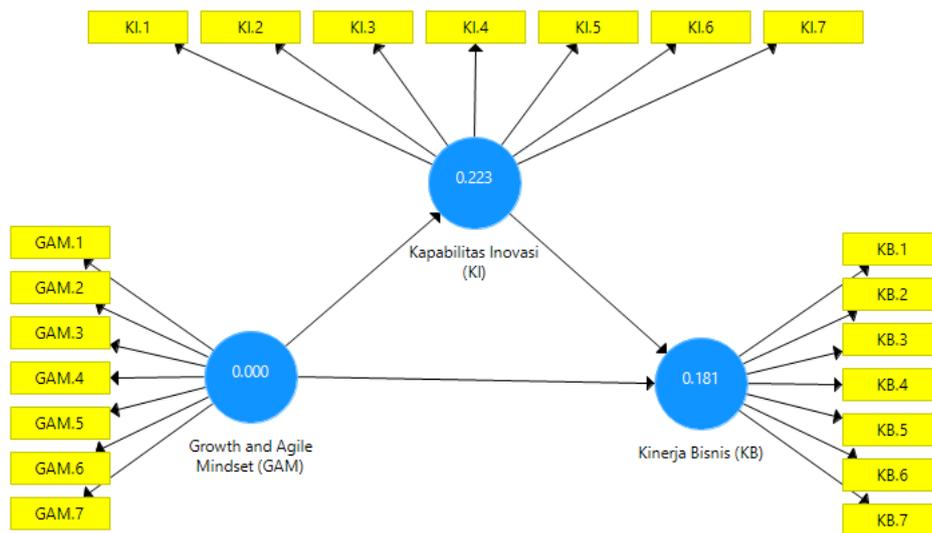
Dari tabel 11 berikut ini adalah penjelasan *effect size (F-square)* berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan kriteria F-square menurut Cohen (1988):

0,02 = lemah, 0,15 = moderat, dan 0,35 = kuat:

Hasil analisis effect size menunjukkan bahwa **Growth and Agile Mindset (GAM)** berpengaruh sangat kuat terhadap **Kapabilitas Inovasi (KI)** dengan F-square **0,808**, menjadikannya faktor dominan dalam mendorong inovasi. Namun, pengaruh langsung **GAM** terhadap **Kinerja Bisnis (KB)** sangat lemah F-square **0,004**. Sebaliknya, **KI** memiliki pengaruh moderat terhadap **KB** F-square **0,274**, sehingga berperan sebagai variabel mediasi penting. Secara keseluruhan, **GAM** berperan besar dalam membentuk **KI** yang kemudian meningkatkan kinerja bisnis, sehingga penguatan **Mindset Growth dan Agile** menjadi langkah utama untuk mendorong inovasi dan keunggulan usaha.

Predictive Relevance (Q-Square)

Pengujian lain dengan pengukuran struktural adalah Q^2 predictive relevance yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Q^2 juga dikenal sebagai Stone-Geisser Q^2 , setelah penulisnya (Stone, 1974; Geisser, 1974; untuk konteks PLS. Hanya berlaku untuk faktor endogen yang dimodelkan secara reflektif, Q^2 lebih besar dari 0 berarti bahwa model PLS-SEM merupakan prediksi dari variabel endogen yang diberikan di bawah pengawasan dengan token yang sama, Q^2 dengan nilai 0 atau negatif menunjukkan model tersebut tidak relevan dengan prediksi model diberikan faktor endogen.



Gambar 2. Hasil Blindfolding

Nilai Q^2 diperoleh menggunakan prosedur blindfolding untuk jarak penghilangan yang ditentukan oleh titik data. Blindfolding adalah suatu prosedur literasi yang penggunaannya secara sistematis menghapus titik data pada indikator variabel endogen dan juga menyediakan estimasi dari parameter titik data yang tersisa. Tahap blindfolding di dalam PLS dilakukan dengan tujuan mengevaluasi nilai Stone-Geisser's yang relevansi prediktif sebuah model.

Tabel 12. Construct Crossvalidated Redundancy Total

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Growth and Agile Mindset (GAM)	784,000	784,000	
Kapabilitas Inovasi (KI)	784,000	609,228	0,223
Kinerja Bisnis (KB)	784,000	641,766	0,181

Tabel 13. Construct Crossvalidated Communality Total

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Growth and Agile Mindset (GAM)	784,000	430,124	0,451
Kapabilitas Inovasi (KI)	784,000	493,277	0,371
Kinerja Bisnis (KB)	784,000	479,435	0,388

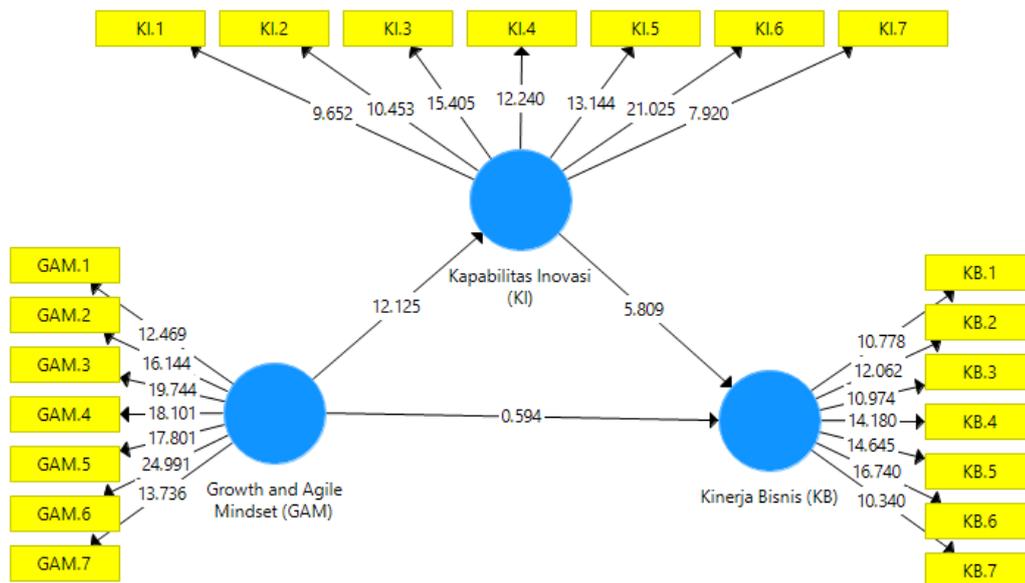
Tabel 14. Predictive Relevance (Q-square)

Variabel	CV Communality	CV Redudancy
Growth and Agile Mindset (GAM)	0,451	
Kapabilitas Inovasi (KI)	0,371	0,223
Kinerja Bisnis (KB)	0,583	0,181

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Hasil uji hipotesis cross-validation, indeks communality dan redudancy estimasi kualitas model struktural penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas model struktural sesuai dengan indeks positif, dengan pertimbangan model pengukuran. Nilai indeks harus positif untuk semua konstruk endogen (Tanenhaus et al., 2008). Matrik untuk mengevaluasi kualitas setiap persamaan struktural juga ada dalam indeks redudancy. Penelitian ini memberikan validitas model prediktif yang sesuai (fit model) karena semua variabel laten mempunyai nilai cross validation (CV) redudancy dan communality positif dan nilai lebih dari nol (0). Tabel 4.21 dan dari gambar 4.2 nilai Q^2 menunjukkan semua variabel dependen nilainya lebih dari nol (0). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas model struktural pada penelitian ini sudah dikatakan sesuai atau dapat disebut fit model.

Uji Hipotesis



Gambar 3. Pengujian Model Struktural

Penelitian ini menguji tiga hipotesis pada Inner Model. Hubungan kausalitas yang dikembangkan pada model diuji dengan hipotesis nol yang menyatakan koefesien regresi pada masing-masing hubungan sama dengan nol dengan uji t seperti pada analisis regresi. Untuk mengetahui suatu hipotesis diterima atau ditolak dilakukan dengan memperhatikan nilai positif dan signifikansi antar konstruk, t-value dan p-value. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar eror tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tapi didasarkan pada obsevasi empiris. Melalui metode bootstrapping dalam penelitian ini hipotesis dikatakan diterima jika nilai

signifikansi t-value > 1,96 dan p-value < 0,05 maka dapat dikatakan Ha diterima dan Ho ditolak dan sebaliknya.

Berikut adalah hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis.
H1 : Terdapat pengaruh positif antara *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis.
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi.
H2 : Terdapat pengaruh positif antara *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara Kapabilitas inovasi berpengaruh terhadap kinerja bisnis.
H3 : Terdapat pengaruh positif antara positif antara Kapabilitas inovasi berpengaruh terhadap kinerja bisnis.
4. Ho : Tidak terdapat *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kapabilitas inovasi.
H4 : Terdapat *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kapabilitas inovasi.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Growth and Agile Mindset (GAM) -> Kapabilitas Inovasi (KI)	0,668	0,671	0,055	12,125	0,000
Growth and Agile Mindset (GAM) -> Kinerja Bisnis (KB)	0,064	0,074	0,107	0,594	0,553
Kapabilitas Inovasi (KI) -> Kinerja Bisnis (KB)	0,561	0,567	0,097	5,809	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 16. Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Growth and Agile Mindset (GAM) -> Kapabilitas Inovasi (KI) -> Kinerja Bisnis (KB)	0,375	0,382	0,080	4,655	0,000

Hasil uji inner dalam tabel 16 menunjukkan lima jalur hubungan yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tanda yang terdapat pada koefisien serta hubungan formatif terhadap variabel dapat diinterpretasikan pada model PLS sebagai berikut:

Tabel 17. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Growth and agile mindset</i> berpengaruh terhadap kinerja bisnis.	Positif signifikan	Tidak signifikan	Ditolak
H2	<i>Growth and agile mindset</i> berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi	Positif signifikan	Positif signifikan	Diterima
H3	Kapabilitas inovasi berpengaruh terhadap kinerja bisnis.	Positif signifikan	Positif signifikan	Diterima
H4	<i>Growth and agile mindset</i> berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kapabilitas inovasi.	Positif signifikan	Positif signifikan	Diterima

Sumber: Data yang diolah, 2025

1. Hasil Uji Hipotesis 1

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *growth and agile mindset* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bisnis dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,064 dengan nilai t-statistik sebesar 0,594 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,553 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H0 diterima dan H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Growth and Agile Mindset* **tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan** terhadap Kinerja Bisnis. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *growth and agile mindset* terhadap kinerja bisnis ditolak.

2. Hasil Uji Hipotesis 2

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *growth and agile mindset* berpengaruh positif signifikan terhadap kapabilitas inovasi dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,668 dengan nilai t-statistik sebesar 12,125 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H0 ditolak dan H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *growth and agile mindset* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *growth and agile mindset* terhadap kapabilitas inovasi diterima.

3. Hasil Uji Hipotesis 3

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kapabilitas inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bisnis dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,561 dengan nilai t-statistik sebesar 5,809 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H0 ditolak dan H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kapabilitas inovasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kapabilitas inovasi terhadap kinerja bisnis diterima.

4. Hasil Uji Hipotesis 4

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kapabilitas inovasi dengan

koefisien jalur (O) sebesar 0,375 dengan nilai t-statistik sebesar 4,655 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H0 ditolak dan H4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kapabilitas inovasi. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kapabilitas inovasi diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel **growth and agile mindset tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja bisnis**. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif, namun pengaruh tersebut sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik. Temuan ini berbeda dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa agile mindset memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Augner dan Schermuly (2024) mengungkapkan bahwa agile mindset dapat memprediksi perilaku inovatif dan kinerja kerja secara positif dan signifikan, bahkan setelah mengontrol variabel seperti kepribadian proaktif dan evaluasi diri inti. Namun, penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Eilers, Peters, dan Leimeister (2022) justru mendukung temuan dalam penelitian ini dengan menyatakan bahwa pengaruh agile mindset terhadap kinerja bisnis lebih bersifat **tidak langsung**, yaitu melalui mediasi variabel lain seperti strategic agility. Oleh karena itu, ketidaksignifikanan pengaruh langsung ini dapat dijelaskan oleh absennya variabel mediasi dalam model penelitian, konteks lokal UMKM yang unik, atau kemungkinan instrumen pengukuran mindset yang belum menangkap kompleksitas konsep secara komprehensif. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja bisnis, UMKM tidak cukup hanya mengembangkan pola pikir yang agile dan bertumbuh, namun juga perlu membangun kemampuan strategis dan inovatif yang menjadi jembatan antara mindset dan kinerja (Eilers et al., 2022; Augner & Schermuly, 2024).

Pengaruh *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kapabilitas inovasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, *growth and agile mindset* memiliki pengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi. Hal ini diperkuat dengan semakin tinggi *growth and agile mindset* yang didapatkan maka akan menaikkan kapabilitas inovasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil dari path koefisien yang bernilai positif dan signifikan. Koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *growth and agile mindset* yang diperoleh maka semakin naik kapabilitas inovasi.

Penerapan *growth and agile mindset* oleh pelaku UMKM dapat meningkatkan kapabilitas inovasi. Pemilik UMKM yang memiliki pola pikir ini cenderung lebih berani mengambil risiko dan mengeksplorasi ide-ide baru, yang esensial dalam menciptakan inovasi (Carson et al., 2022). Penelitian oleh Dyer dan Gregersen (2016) menunjukkan bahwa *mindset* yang fleksibel dan adaptif mendorong pemilik usaha untuk mencari solusi kreatif, yang mengarah pada peningkatan inovasi produk dan layanan.

Pengaruh Kapabilitas inovasi berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini, kapabilitas inovasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bisnis. Hal ini diperkuat dengan semakin tinggi kapabilitas inovasi yang didapatkan maka akan menaikkan kinerja bisnis. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil dari path koefisien yang bernilai positif dan signifikan. Koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kapabilitas inovasi yang diperoleh maka semakin naik kinerja bisnis.

Kapabilitas inovasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja bisnis UMKM. Inovasi yang berhasil tidak hanya meningkatkan produk dan layanan, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif di pasar (Chen et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa UMKM yang mampu mengadaptasi dan menerapkan inovasi dengan baik menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja bisnis mereka (Aji & Nursyamsiah, 2023).

Pengaruh *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kapabilitas inovasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, diketahui bahwa *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kapabilitas inovasi. Adopsi *growth and agile mindset* berpotensi memperkuat kapabilitas inovasi yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja bisnis. Penelitian menunjukkan bahwa *mindset* yang berkembang membantu individu dan tim untuk lebih kreatif dalam menghadapi tantangan, sehingga memfasilitasi proses inovasi yang efektif (Mansoor & Kamal, 2021).

Temuan penelitian ini dapat dilihat dalam praktik sehari-hari UMKM di Subosukawonosraten. Misalnya, pelaku usaha yang memiliki *growth mindset* tampak aktif mengikuti pelatihan kewirausahaan yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia atau dinas terkait, lalu menerapkan ilmu yang diperoleh untuk memperbaiki pengelolaan keuangan maupun pemasaran. Pada aspek *agile mindset*, contoh nyata adalah ketika UMKM cepat beradaptasi dengan tren digital, misalnya beralih dari penjualan konvensional di pasar tradisional menuju pemanfaatan media sosial dan *marketplace* untuk menjangkau konsumen yang lebih luas. Dari sisi kapabilitas inovasi, banyak UMKM menunjukkan konsistensi dalam menjaga kualitas produk, seperti pengrajin batik yang selalu menggunakan bahan pewarna ramah lingkungan atau produsen makanan yang terus memperbarui kemasan agar lebih menarik. Namun, masih ada tantangan dalam menghadirkan produk baru dengan cepat, sehingga sebagian pelaku usaha kalah bersaing dengan kompetitor yang lebih inovatif. Dampak dari kondisi ini terlihat pada kinerja bisnis: UMKM mampu memperluas pasar hingga ke luar daerah, tetapi peningkatan laba tidak selalu sebanding karena biaya produksi dan distribusi masih tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa keberhasilan UMKM bukan hanya ditentukan oleh pola pikir pelaku usaha, tetapi juga sejauh mana mereka mampu menerjemahkan pola pikir tersebut ke dalam bentuk inovasi nyata yang berkesinambungan.

5. Kesimpulan

Secara lebih rinci, simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Growth and agile mindset* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja bisnis. Artinya, semakin besar *Growth and agile mindset* yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja bisnis.

2. Growth and agile mindset tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja bisnis. Artinya, , meskipun individu atau pelaku usaha memiliki kemampuan untuk beradaptasi, berpikir fleksibel, dan menunjukkan sikap berkembang (growth-oriented), hal tersebut belum tentu secara otomatis meningkatkan kinerja bisnis secara langsung.
3. Kapabilitas inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis. Artinya, Kapabilitas inovasi yang kuat mampu meningkatkan hasil dan daya saing bisnis.
4. *Growth and agile mindset* berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kapabilitas inovasi. Growth and Agile Mindset mempengaruhi kinerja bisnis secara tidak langsung melalui peningkatan inovasi.

6. Referensi

- Asseraf, Y., Gnizy I. (2022). Translating strategy into action: The importance of an agile mindset and agile slack in international business. *International Business Review*. Volume 31 (6).
- Alamsyah, A., Rahmat, S., & Widodo, H. (2023). *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Sains.
- Augner, T., & Schermuly, C. C. (2024). Beyond a buzzword: the agile mindset as a new research construct in organizational psychology. *Journal of Managerial Psychology*, 39(1). <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2024-0261>
- Baldrige, K. A. A., & Barrett, B. R. K. (2019). Agile leadership: A multilevel model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. <https://doi.org/10.1177/1548051818817554>
- Carvalho, André M., et al. "The influence of operational excellence on the culture and agility of organizations: evidence from industry." *International Journal of Quality & Reliability Management* 38.7 (2021): 1520-1549.
- Combs, J. G., Crook, T. R., & Shook, C. L. (2004). THE DIMENSIONALITY OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND ITS IMPLICATIONS FOR STRATEGIC MANAGEMENT RESEARCH James (Vol. 1).
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434-445. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>
- Edwards, M. F. L., & Brown, N. C. (2022). The role of agile leadership in organizational agility and innovation: A systematic review. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12273>
- Eilers, K., Peters, C., & Marco, J. (2022). Technological Forecasting & Social Change Why the agile mindset matters. *Technological Forecasting & Social Change*, 179(April 2021), 121650. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121650>
- Herlinawati, E., & Machmud, A. (2020). The effect of innovation on increasing business performance of SMEs in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17(7), 51-57.
- Herdiansyah, H. (2023). Smart city based on community empowerment, social capital, and public trust in urban areas. *Global Journal of Environmental Science and Management*, 9(1), 113-128. <https://doi.org/10.22034/gjesm.2023.01.09>
- Hamdana, H., Murwani, F. D., Sudarmiatin, S., & Hermawan, A. (2022). The effects of

- financial and technology literacy on the sustainability of Indonesian SMEs: Mediating role of supply chain practice. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(4), 1449–1456. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.6.011>
- Hariyati, Kalsum, U., & Supriadin, N. (2023). Pengaruh Job Deskripsi dan Agile Leadership terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. 1.
- Hertina, D., Hendiarto, S., & Wijaya, J. H. (2021). Dampak Covid-19 Bagi Umkm Di Indonesia Pada Era New Normal. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 3(2), 110–116. <https://doi.org/10.32493/j.pdl.v3i2.8798>
- KEMENKOPUMKM. (2021). Peraturan Menteri Koperasi dan UMKM RI Nomor 5 Tahun 2021 (NOMOR 5 TAHUN 2021; Issue July).
- Kahl, J., de Klerk, S. and Ogulin, R. (2022), "Agile strategies for middle managers", *Management Decision*, Vol. 60 No. 1, pp. 146-166.
- Kurniawan, T. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. *Agora*, 7(1), 1–10.
- Larasati, D., & Wijaya, R. S. (2022). Peran sektor basis dalam mengurangi disparitas pendapatan di Kawasan Subosukawonosraten Provinsi Jawa Tengah. 11(2), 113–126.
- Lindgren, J. A., & Johnson, K. M. (2021). Agile leadership in digital transformation: An empirical study. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.027>
- Machmud, A., & Ahman, E. (2019). Effect of entrepreneur psychological capital and human resources on the performance of the catering industry in Indonesia. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1–7.
- Mendoza-silva, A. (2019). Innovation capability: a systematic literature review. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0263>
- Miller, B. C. (2016). Expectations Create Outcomes : Growth Mindsets in Organizations. 1–15.
- Onea, I. A. (2023). The Impact of Agile Leadership on Innovation within SMEs : A Scoping Review. 8(5).
- Peeters, T., Van De Voorde, K. and Paauwe, J. (2022), "The effects of working agile on team performance and engagement", *Team Performance*
- Prabowo, B., & Haryanto, F. (2024). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Studi.
- Prihanto, H. (2022). Faktor-Faktor yang berpengaruh pada Keberlanjutan Usaha Biro Jasa Perjalanan Haji dan Umrah. 19, 29–48.
- Saunila, M. (2020). Innovation capability in SMEs: A systematic review of the literature. *Journal of Innovation & Knowledge*. Vol 5 (4): 260-265.
- Savitri, A. S. N., Umar, A. U. A. Al, Fitriani, A., Mustofa, M. T. L., & Arinta, Y. N. (2020). Dampak dan strategi usaha mikro kecil dan menengah di maa pandemi dan era new normal. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1433–1437.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tabitha Vinesian, G., & Lidia Sari, R. (2023). Pengaruh Growth Mindset dan Resiliensi terhadap Learning Agility pada Karyawan Startup Company. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 3(2), 73–84. <https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/49093>