

## ***A Creative Approach To Studying Digital Leadership In MSMEs In Bekasi***

### **Pendekatan Kreatif Mempelajari Kepemimpinan Digital Pada UMKM Di Bekasi**

**Ahmad Gunawan<sup>1\*</sup>, Imam Sucipto<sup>2</sup>, Karyono<sup>3</sup>, Ida Abdul Gofar<sup>4</sup>**

Universitas Pelita Bangsa<sup>1,2,3,4</sup>

[ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*We seek to gain a better understanding of how digital leadership and creative leadership affect innovation at 10 SMEs in Bekasi, West Java, by doing this research. by means of a PLS analysis using 90 fully completed samples. This study reveals that both digital leadership and creative leadership have significant effects on innovation. In order to keep up with the technological advances of the 21st century, small and medium-sized businesses (SMEs) must ensure that their management team creates, discusses, and eventually implements a thorough digital strategy. In the meantime, management should make sure that a creative, innovative leadership strategy is developed to provide the foundation for breakthrough invention at the outer limits.*

**Keywords :** *Innovation, Digital Leadership, Creative Leadership*

#### **ABSTRAK**

Kami berusaha untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan digital dan kepemimpinan kreatif mempengaruhi inovasi di 10 UKM di Bekasi, Jawa Barat, dengan melakukan penelitian ini. melalui analisis PLS menggunakan 90 sampel yang telah selesai sepenuhnya. Studi ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan digital dan kepemimpinan kreatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi. Untuk mengikuti kemajuan teknologi abad ke-21, usaha kecil dan menengah (UKM) harus memastikan bahwa tim manajemen mereka menciptakan, mendiskusikan, dan akhirnya menerapkan strategi digital yang menyeluruh. Sementara itu, manajemen harus memastikan bahwa strategi kepemimpinan yang kreatif dan inovatif dikembangkan untuk memberikan dasar bagi penemuan terobosan di batas luar.

**Kata Kunci :** Inovasi, Kepemimpinan Digital, Kepemimpinan Kreatif

## **1. Pendahuluan**

Selama abad ke-21, ekonomi informasi telah matang. Karena ekonomi berbasis pengetahuan menjadi faktor produksi dan instrumen yang kompetitif, bisnis di seluruh dunia membuka diri terhadap peluang baru (Tong & Baslom, 2019). Batas-batas teknologi saat ini adalah yang paling penting. Ekonomi bertumpu pada kenyataan bahwa informasi dapat diubah menjadi produk dan layanan yang bermanfaat. Tidak dapat diperbarui dan sepenuhnya imajiner, masukan ini berpotensi memacu inovasi terobosan di tahun-tahun mendatang. Pergeseran ini berarti perusahaan tidak bisa hanya memikirkan keuntungan mereka lagi; mereka perlu bekerja menuju semacam kebaikan sosial yang diidealkan (Nayeri & Rostami, 2016). Saat kita memasuki abad ke-21, ekonomi informasi benar-benar dapat dianggap matang.

Ekonomi berbasis pengetahuan berkembang menjadi faktor produksi dan instrumen yang kompetitif, memungkinkan bisnis di mana saja untuk mencapai ketinggian baru (Tong & Baslom, 2019). Apa yang saat ini dimungkinkan dengan teknologi yang tersedia adalah yang paling penting. Ekonomi bertumpu pada kenyataan bahwa pengetahuan dapat diubah menjadi produk dan layanan yang bermanfaat. Ini adalah sumber daya yang dibuat-buat dan tidak dapat diperbarui yang dapat memacu kemajuan signifikan di masa depan. Pergeseran ini

berarti perusahaan tidak bisa hanya memikirkan keuntungan mereka lagi; mereka perlu memiliki misi sosial yang lebih besar dan lebih tinggi juga (Nayeri & Rostami, 2016).

UKM Jatimulya Bekasi masuk dalam kategori ini. Mencoba hal-hal baru untuk membuat bisnis lebih tangguh terhadap tantangan dunia modern. Peluang untuk inovasi kelembagaan dapat ditemukan dalam mengejar kelangsungan hidup, pengembangan kapasitas, meringkas kekuatan manusia, dan keberlanjutan.

Tujuan transisi organisasi menuju inovasi konsisten dengan konsep di bawah Undang-Undang Pendidikan Nasional sebelumnya di Indonesia dan edisi baru dalam Teknologi Pendidikan di seluruh negeri karena keunggulan pengetahuan penting untuk meningkatkan produktivitas hasil. Dengan demikian, "inovasi" telah menjadi slogan untuk mengarahkan perusahaan ke jalur baru yang menghasilkan hasil baru.

Hal ini penting karena inovasi dapat dipraktikkan dengan meningkatkan tingkat perluasan kapasitas produktif dan dengan mendorong sumber daya manusia untuk mengembangkan inovasi baru yang dapat meningkatkan pendidikan. Institusi dengan keterbukaan yang lebih besar terhadap perubahan memiliki peluang lebih tinggi untuk mencapai tujuan mereka dan naik peringkat. Di dunia saat ini, lembaga pendidikan tidak dapat menciptakan program peningkatan inovasi tanpa pengawasan para pemimpin yang sangat berinvestasi dalam proses perubahan. Perlu ada pemimpin yang kuat untuk mendorong kurangnya kemauan, kebijakan, dan struktur pendukung yang menghambat inovasi untuk melihatnya diimplementasikan (Obiekwe, 2018).

Setiap kelompok yang memiliki aspirasi untuk mengembangkan ide-ide yang berpotensi mendorong ekspansi masyarakat menghadapi masalah, tuntutan, dan peluang. Oleh karena itu, organisasi modern telah mengintegrasikan teknologi yang terus berubah ke dalam fondasi dasar mereka. Perguruan tinggi, fakultas, dan universitas hanya dapat memberikan siswa mereka lingkungan belajar terbaik jika mereka memiliki departemen sumber daya manusia yang kuat. Sangat mungkin untuk menyediakan anak-anak dengan layanan kelas satu jika guru dan sumber daya manusia lainnya mengumpulkan upaya mereka ke arah ini

Nilai indeks kinerja dapat dievaluasi setelah perguruan tinggi menerima umpan balik atau data yang mereka butuhkan. Semua sepakat bahwa tenaga kerja muda bangsa memegang kunci masa depan negara dan kepemimpinan akhirnya. Oleh karena itu, mengembangkan kemampuan seseorang adalah sesuatu yang harus dimulai sejak dini dalam kehidupan profesional seseorang. Dengan kata lain, tantangan masa depan bagi tenaga kerja tidak akan sama dengan yang ada saat ini. Pemimpin sangat penting di sektor UMKM karena mereka memotivasi pekerja untuk memecahkan masalah dan mewujudkan potensi penuh mereka, yang diperlukan untuk mencapai hasil tinggi yang sejalan dengan maksud atau tujuan sektor ini.

Efektivitas UMKM Bekasi dalam mengembangkan tenaga kerja terampil tercermin ketika seorang karyawan menghadapi tantangan ini secara langsung dan menemukan solusi yang memungkinkan mereka untuk berkembang sebagai manusia. Hal ini sejalan dengan gerakan yang meluas menuju hasil yang bervariasi dari pelatihan manajemen internal. Akibatnya, banyak ilmu manajemen dan inovasi harus dimasukkan sebagai komponen penting pengembangan kompetensi dalam lembaga pendidikan. Lembaga UMKM memainkan peran penting dalam mengajar pekerja digital untuk mengisi peran yang diperlukan untuk ekonomi yang kuat dan masyarakat yang berkembang. Mengingat hal ini, kemampuan untuk berinovasi telah menjadi suatu keharusan bagi para profesional digital untuk membuktikan kredibilitas mereka.

Hubungan antara pemimpin digital dan tim mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan karyawan mereka. Pemimpin di era digital harus mahir dalam memenuhi kebutuhan timnya. Para pemimpin di bidang digital perlu mengadopsi pendekatan

baru untuk situasi ini. Kemampuan orang untuk menganalisis masalah secara kritis dan menghasilkan solusi baru telah meningkat pesat sebagai akibat dari meluasnya penggunaan teknologi digital. Para pemimpin di bidang digital pendidikan tinggi harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang secara intrinsik terkait dengan lingkungan modern yang semakin kompetitif, di mana AI sering digunakan sebagai pengganti. Pemimpin harus inovatif dan terbuka terhadap alat digital baru jika mereka ingin tim mereka berhasil dalam membangun kluster manajemen digital." (Bampo dkk., 2008)

## 2. Tinjauan Pustaka

Contoh inovasi adalah pengenalan produk baru dan lebih baik yang memenuhi kebutuhan (Seaden & Manseau, 2001). Penyelidikan tentang apa yang mendorong inovasi di dunia usaha ini akan menggunakan sejumlah gagasan definisi yang berbeda. Penelitian ini mensintesis banyak kerangka teoritis mengenai bahan-bahan penting inovasi di bidang pendidikan tinggi (Kogabayev & Maziliauskas, 2017; Lee & Trimi, 2018). Oleh karena itu, ada komponen yang dipilih dengan baik. Berikut ini adalah rincian dari tiga bagian: Secara khusus, inovasi mungkin bersifat inkremental, radikal, atau berorientasi pada proses.

Inovasi inkremental terdiri dari lima elemen berikut: 1) Ada tindakan yang terdefinisi dengan baik; 2) Telah terjadi peningkatan dan penyempurnaan pada operasi sebelumnya; 3) Sumber daya telah dipilih dan dialokasikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan; 4) Kemajuan telah dicapai sesuai dengan rencana; dan 5) Tingkat risikonya rendah.

Sedangkan komponen inovasi radikal memerlukan 1) meneliti kebutuhan yang tidak terduga, 2) membuat produk baru, 3) mengembangkan prospek jangka panjang, 4) membangun kerangka kerja untuk beradaptasi dengan keadaan baru, dan 5) menilai tingkat risiko yang terlibat. Seperti yang dinyatakan oleh (Lonsway, 1970)

Termasuk dalam subkomponen inovasi proses adalah sebagai berikut: 1) mendefinisikan proses administrasi dalam organisasi baru; 2) membangun struktur Anda dalam organisasi baru; 3) memanfaatkan teknologi baru untuk menciptakan inovasi; 4) memanfaatkan konsep-konsep baru; 5) memperhatikan kontrol kualitas inovasi; 6) Merampingkan prosedur kerja. Seperti yang didokumentasikan oleh Barbosa (2014)

Judul Teknologi Seorang "pemimpin digital" memiliki keahlian yang sama dalam prosedur manajemen, bahan, teknik analog, dan sebagainya yang kita lihat dalam "pemimpin desain," dan bukan hanya dalam yang digital. Memahami bahwa "digital" dapat berfungsi sebagai seperangkat pendekatan dan teknologi pemersatu untuk menyatukan bakat dan pengetahuan adalah fokus dari kepemimpinan digital (Zupanzic et al., 2016). Kerangka teoritis dari beberapa sumber (Sheninger, 2019), (Wagner, 2018), (Cingöz & Akdoan, 2013), (Becheikh et al., 2006) disintesis lebih lanjut (Lianto et al., 2018). Menurut penelitian ini sintesis elemen-elemen yang digunakan dalam manajemen inovasi universitas, elemen-elemen ini adalah sebagai berikut: Visi pemimpin digital meliputi (dalam urutan kepentingan) (a) kompetensi digital (b) pelatihan kompetensi digital (c) pembentukan jaringan digital (d).

Subkomponen pada visi pemimpin digital menyelidiki kegiatan berikut: 1) mengembangkan visi digital, 2) berbagi visi itu dengan orang lain, dan 3) mewujudkan visi itu. Beberapa tanggung jawab berada di bawah payung "pengembangan profesional manusia," termasuk: 1) Kegiatan Profesional, 2) Memfasilitasi Peluang Belajar Teknologi Digital, dan 3) Menilai Kinerja Digital. Tiga pilar kompetensi digital tersebut adalah 1) keakraban dan kenyamanan dengan teknologi digital, 2) kecakapan dalam menggunakan alat digital untuk tugas-tugas manajerial, dan 3) apresiasi nilai alat digital. Ini adalah bagian-bagian yang membentuk proses pembuatan jaringan digital: Satu, bekerja sama dengan tempat yang Anda tuju; dua, terlibat dalam kegiatan pendidikan dengan menghubungkan badan-badan pengetahuan yang berbeda di web; tiga, menyebarkan pesan PR Anda melalui internet.

Kepemimpinan yang mampu berpikir beyond the box dan menemukan solusi efektif untuk tantangan dikatakan kreatif. Argumen utama konsep ini telah dirusak oleh metode kepemimpinan ini (Francis & Young, 1979). (Garcia & Calantone, 2002)

Berikut ini adalah beberapa karakteristik pemimpin kreatif: Kemampuan untuk 1) membayangkan, 2) beradaptasi, dan 3) melihat dengan jelas.

Imajinasi terdiri dari kecerdasan dalam pekerjaan, orisinalitas pemikiran dan perspektif, dan otak. Bagian dari menjadi mudah beradaptasi adalah mampu: 1) mencari informasi tanpa dibatasi oleh saluran yang telah ditentukan Kemampuan beradaptasi, nomor dua, adalah suatu keharusan. Komponen visi meliputi 1) Merumuskan visi, 2) Mempertahankan visi, dan 3) Penerimaan terhadap ide-ide baru. Bagian Kedua: Menyebarkan Berita Dan ketiga, tetap sesuai rencana.

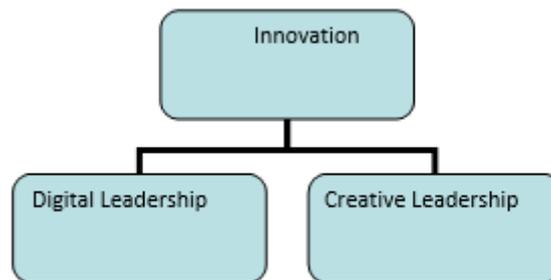
### Hipotesis

Dari penelitian ini dibangun sebagai berikut:

H1 :Ada pengaruh antara Digital Leadership terhadap Inovasi (Mihardjo et al., 2019)

H2 : Terdapat pengaruh antara Creative Leadership terhadap Inovasi (Agbor, 2008)

H3 : Ada pengaruh bersama dari kepemimpinan digital dan kepemimpinan kreatif pada inovasi (Kozioł-Nadolna, 2020)



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Gambar tersebut menjelaskan di mana kepemimpinan digital dan kepemimpinan kreatif dianggap sangat mendukung pembangunan manajemen inovasi dari UMKM.

### 3. Metode Penelitian

Direncanakan Sepuluh UKM manufaktur berpartisipasi dalam penelitian. Lingkungan Jatimulya Bekasi di Jawa Barat termasuk dalam wilayah tersebut. Pada bulan mana tahun 2020 penelitian dilakukan.

Inovasi, kepemimpinan digital, dan kepemimpinan imajinatif adalah satu-satunya topik yang akan diselidiki.

Banyak penelitian menawarkan beberapa dimensi untuk mendefinisikan variabel operatif Inovasi, termasuk 1) inovasi inkremental, 2) inovasi radikal, dan 3) inovasi proses.

Beberapa dimensi, antara lain 1) mengembangkan visi digital, 2) menyampaikan visi tersebut kepada orang lain, dan 3) mewujudkan visi tersebut, telah dimasukkan dalam perumusan variabel operasional kepemimpinan digital.

Kepemimpinan Kreatif: Definisi Operasional Kemampuan untuk 1) membayangkan, 2) beradaptasi, dan 3) melihat dengan jelas. Eksperimen dan Metode Pengumpulan Statistik. Saturated sampling digunakan untuk mengumpulkan data dari 90 orang di daerah penelitian yang mewakili populasi sasaran. Dalam sistem wawancara langsung, pertanyaan berbentuk kumpulan pertanyaan tertutup, dan data dikumpulkan menggunakan skala Likert. Setiap item skala Likert pada instrumen memungkinkan berbagai respons, dari positif antusias hingga sangat negatif. Untuk menilai jawaban dari sebuah penelitian, analisis kuantitatif diperlukan.

Mendapatkan nilai 5 pada skala "setuju" menunjukkan bahwa Anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut. 4 Anda mendapatkan 3 untuk kesepakatan yang mudah dan -3 untuk ketidaksepakatan yang kuat. Akan ada pengembangan instrumen penelitian jika Anda menilai pernyataan ini sebagai 2, dan ini akan dilakukan. Pengukuran Tes Cronbach alpha dan analytic variance (AVE) adalah dua dari banyak prosedur filter statistik deskriptif dan inferensial yang digunakan dalam proses validasi. analisis beban eksternal dan internal, diikuti dengan perumusan model persamaan struktural. SMART PLS 3.0 adalah program pilihan di sini.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan temuan penelitian.

**Tabel 1. Outer Loading**

Outer Loadings

	Inovasi	Kepemimpinan Digital	Kepemimpinan Kreatif
In1	0.945		
In2	0.963		
In3	0.958		
KD1		0.881	
KD2		0.870	
KD3		0.858	
KK1			0.915
KK2			0.972
KK3			0.944

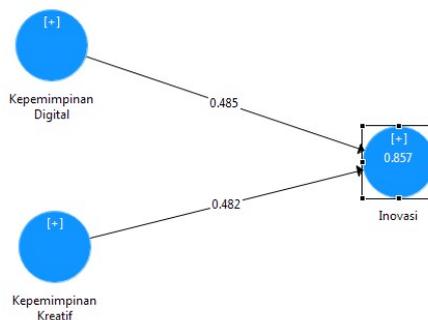
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator berada di atas faktor pemuatan >0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator telah tercermin dengan baik pada variabel latennya dan juga menunjukkan validitas konvergen yang dapat diterima. (Ghozali & Latan, 2015)

**Tabel 2. Validity dan Reliability**

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Inovasi	0.952	0.953	0.969	0.913
Kepemimpinan...	0.839	0.840	0.903	0.757
Kepemimpinan...	0.939	0.942	0.961	0.891

Tabel di atas menunjukkan status data yang dapat diandalkan yang ditunjukkan oleh parameter cronbach alpha lebih besar dari 0,7 (Dr. Ir. Edy Supriyadi, 2014) serta diperkuat oleh parameter *komposit* >0,7 dan memiliki validitas yang baik dimana status AVE di atas 0,5 untuk dilanjutkan ke analisis model *luar* atau *dalam*.( Ghozali & Latan, 2015)



**Gambar 2. Inner Model Analysis**

Sebenarnya analisis model luar telah ditunjukkan dengan lugas dan baik oleh semua faktor pemuatan yang telah menunjukkan kekuatan mencerminkan semua varswell laten. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini analisis model luar telah menyimpulkan dengan baik model yang ditawarkan oleh penulis. Adapun analisis model dalam seperti yang divisualisasikan oleh gambar 2. Hal di atas telah dengan jelas menunjukkan bahwa sebagian kepemimpinan digital 0,485 memiliki efek positif. Demikian juga, peran parsial kepemimpinan kreatif adalah 0,482. Dan terbukti sangat signifikan, terdaftar dengan keduanya memiliki nilai p S di bawah 0,05. Pada tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Significance of the Path Coefficient**  
**Path Coefficients**

	Inovasi	
Inovasi		
Kepemimpinan Digital		0.485
Kepemimpinan Kreatif		0.482

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected		
	Origin...	Samp...	Stan...	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan Digital -> Inovasi	0.485	0.433	0.218	2.227	0.026
Kepemimpinan Kreatif -> Inovasi	0.482	0.529	0.216	2.234	0.026

Persamaan Struktural 1  
 $inovasi = 0,485KD + 0,482KK$

Dapat dilihat bahwa persamaan struktural pertama menjelaskan pengaruh KD atau Digital Leadership sebesar 0,485. Jika variabel lain memiliki nilai konstan maka Nilai IN akan berubah sebesar 0,485 per satu unit KD. dan KK atau Creative Leadership sebesar 0,482. Jika variabel lain memiliki nilai konstan maka Nilai IN akan berubah sebesar 0,485 per satu unit KK.

**Table 4. R squared and Fit Model**

**R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Inovasi	0.857	0.853

**Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Mo...
SRMR	0.064	0.064
d_ULS	0.185	0.185
d_G	0.437	0.437
Chi-Square	203.028	203.028
NFI	0.807	0.807

Selanjutnya, gambaran keseluruhan variabilitas laten dapat dijelaskan secara kuat dan langsung terhadap prediksi variasi inovasi R square 85%, (Supriyadi, 2014). Ditemukan juga bahwa secara umum parameter yang ditunjukkan oleh informasi mod Smart PLS *elfit* dalam kondisi baik dan dapat diterima sebagai prasyarat model yang cukup baik di mana nfi 0.860 terdaftar. (Supriyadi, 2014).

## 5. Penutup

Oleh karena itu, studi ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan digital dan kepemimpinan kreatif keduanya berdampak signifikan terhadap inovasi. Oleh karena itu, manajemen usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) harus memastikan bahwa proses menghasilkan visi digital, menyampaikan visi digital, dan mengimplementasikan visi digital adalah suatu keharusan dalam menghadapi perubahan disrupsi teknologi abad ke-21. Konstruksi tingkat inovasi yang sangat radikal dijamin dengan menjadi kreatif dalam manajemen, membangun kemampuan beradaptasi, dan mengimplementasikan visi.

## Daftar Pustaka

- Agbor, E. (2008). Creativity and innovation: The leadership dynamics. *Journal of Strategic Leadership*, 1(1) : 39–45.
- Bampo, M., Ewing, M. T., Mather, D. R., Stewart, D., & Wallace, M. (2008). The effects of the social structure of digital networks on viral marketing performance. *Information Systems Research*, 19(3) : 273–290.
- Barbosa, E. (2014). Organizational culture oriented for innovation: Influencing variables. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 2 (25) : 37–45.
- Becheikh, N., Landry, R., & Amara, N. (2006). Lessons from innovation empirical studies in the manufacturing sector: A systematic review of the literature from 1993– 2003. *Technovation*, 26(5–6) : 644–664.
- Cingöz, A., & Akdoğan, A. A. (2013). Strategic flexibility, environmental dynamism, and innovation performance: An empirical study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 582–589.
- Garcia, R., & Calantone, R. (2002). A critical look at technological innovation typology and innovativeness terminology: a literature review. *Journal of Product Innovation Management: An International Publication of the Product Development & Management Association*, 19(2) : 110–132.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares, concepts, techniques and applications using the Smartpls 3.0 program for empirical research*. Semarang : Undip Publishing Agency.
- Kogabayev, T., & Maziliauskas, A. (2017). The definition and classification of innovation. *HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration*, 8(1) : 59–72.
- Kozioł-Nadolna, K. (2020). The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization. *Administrative Sciences*, 10(3) : 59.
- Lee, S. M., & Trimi, S. (2018). Innovation for creating a smart future. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1) : 1–8.
- Lianto, B., Dachyar, M., & Soemardi, T. P. (2018). Continuous innovation: a literature review and future perspective. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 8(3) : 771–779.
- Mihardjo, L., Sasmoko, S., Alamsyah, F., & Elidjen, E. (2019). The influence of digital leadership on innovation management based on dynamic capability: Market orientation as a moderator. *Management Science Letters*, 9(7) : 1059–1070.
- Nayeri, M. D., & Rostami, M. (2016). A Model on Knowledge Workers Performance Evaluation. *Review of Knowledge Economy*, 3(1) : 1–13.

- Obiekwe, O. (2018). Human capital development and organizational survival: A theoretical review. *International Journal of Management and Sustainability*, 7(4) : 194–203.
- Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Corwin Press.
- Supriyadi (2014). *SPSS+AMOS, statistical data analysis*.
- Wagner, D. J. (2018). *Digital leadership*. Springer.