

DAMPAK BERBAGI PENGETAHUAN DAN KEPEMIMPINAN WIRAUSAHA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN MELALUI TEKNOLOGI INFORMASI

Gilang Kharisma Putra*

Fakultas Ekonomika Bisnis, Universitas Selamat Sri, email: gilang@uniss.ac.id

Korespondensi* : gilang@uniss.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh kemampuan berbagi pengetahuan dan gaya kepemimpinan kewirausahaan terhadap kreativitas karyawan dengan menambahkan mediasi yaitu teknologi informasi. Dalam memecahkan hipotesis diatas, kami menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk data kami menggunakan data primer yang peroleh dari kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada pelaku usaha mikro kecil dan menengah bidang kuliner di kabupaten kendal. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode *purposive sampling* sehingga ditemukan sejumlah 78 responden. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa untuk meningkatkan kreativitas karyawan, perusahaan atau organisasi dapat memaksimalkan peran *entrepreneurial leadership*, dan *knowledge sharing*. Karena kedua variable tersebut secara perhitungan statistika terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variable *employee creativity*. Namun pada penelitian ini, tidak ditemukan hubungan antara variabel *information technology* terhadap variabel *employee creativity*. Selain itu, *information technology* juga tidak mampu memediasi hubungan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *employee creativity*.

Kata kunci: kreativitas karyawan, kemampuan berbagi pengetahuan, kepemimpinan kewirausahaan, teknologi informasi

Abstract

This research seeks to test the influence of the ability to share knowledge and entrepreneurial leadership style on employee creativity by adding mediation, namely information technology. In solving the hypothesis above, we used quantitative research methods. For data, we used primary data obtained from questionnaires distributed directly to micro, small and medium businesses in the culinary sector in Kendal Regency. Determining the number of samples used the purposive sampling method so that a total of 78 respondents were found. The results of this research can prove that to increase employee creativity, companies or organizations can maximize the role of entrepreneurial leadership and knowledge sharing. Because these two variables are statistically proven to have a positive and significant relationship to the employee creativity variable. However, in this research, no relationship was found between the information technology variable and the employee creativity variable. Apart from that, information technology is also unable to mediate the relationship between the entrepreneurial leadership variable and the employee creativity variable.

Key words: *employee creativity, knowledge sharing, entrepreneurial leadership, information technology*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya industri kecil dan menengah telah mengalami perkembangan begitu pesat dalam tahun-tahun terakhir ini. berdasarkan data kementerian koperasi dan ukm republik indonesia, hingga tahun 2022 jumlah ukm yang sudah mendaftarkan usahanya pada platform OSS telah mencapai 8,71 juta unit ukm. Jumlah tersebut menunjukkan peningkatan jumlah ukm yang cukup baik di Indonesia, dimana pada 2019 jumlah ukm masih di angka 65,4 juta unit ukm. Jumlah ini selain memberikan angin segar bagi perekonomian Indonesia, juga dapat menjadikan persaingan antar ukm menjadi semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat tersebut, ukm harus memiliki nilai lebih atau keunikan tertentu agar dapat mencapai *sustainability* dalam usahanya.

Employee creativity merupakan salah satu komponen yang dapat menciptakan keunggulan bersaing suatu usaha. Dimana *Employee creativity* merupakan kemampuan individu dalam menciptakan dan mengembangkan ide, gagasan maupun produk baru. Lebih dari itu, *Employee creativity* juga merupakan kemampuan seseorang dalam menemukan ide untuk pemecahan sebuah masalah yang terjadi dalam suatu perusahaan. Faktor interaksi disposisi individu dan faktor kontekstual yang lebih lengkap akan dapat memprediksi kinerja kreatif seorang karyawan (Zhou & Shalley, 2003). Supervisi dengan ekspektasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk dapat memiliki kinerja yang kreatif (Tierney & Farmer, 2004). Lingkungan kerja yang kreatif akan mampu membentuk seorang karyawan untuk bekerja kreatif pula (Dul & Ceylan, 2011). Karakteristik pemimpin merupakan faktor dominan dalam membentuk kreatifitas pada karyawan (Tierney et al., 1999). *Employee creativity* dapat membantu keberlangsungan suatu perusahaan dalam kondisi yang sulit dimana persaingan yang kompetitif dan dinamis (Żywiołek et al., 2022).

Knowledge sharing merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana jika perusahaan tersebut berhasil menginisiasi pemerataan pengetahuan dengan berbagi, maka tiap-tiap karyawan dapat mengimplementasikan perintah sesuai dengan apa yang diinginkan (Wang & Noe, 2010). Kemudahan teknologi dan komunikasi dapat dimanfaatkan dalam penerapan *Knowledge sharing* dalam perusahaan (Cabrera & Cabrera, 2002). Faktor ekonomi juga dapat mempengaruhi proses *Knowledge sharing* seorang karyawan, dimana semakin mapan seseorang maka semakin cepat pula pengetahuan akan diserap (Yang & Wu, 2008). Faktor keberhasilan penerapan *Knowledge sharing* adalah karakteristik struktur organisasi, budaya organisasi dan interaksi antar unit organisasi (Lin, 2008). Kunci keberhasilan penerapan *Knowledge sharing* adalah agar karyawan dapat mengelola sebuah situasi perubahan yang begitu pesat (Arsawan et al., 2022)

Entrepreneurial Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mempromosikan inovasi dalam perilaku karyawan (Bagheri et al., 2022). gaya kepemimpinan wirausaha dapat membentuk perilaku inovatif dalam diri karyawan, karena gaya kepemimpinan ini menekankan cara bekerja dan berfikir kreatif (Iqbal et al., 2022). Pada dasarnya kepemimpinan kewirausahaan akan mengedepankan fokus dalam pertumbuhan bisnis, serta meminggirkan pandangan tidak membangun orang lain terhadap usahanya. Karena dengan fokus, perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuannya (Galloway et al., 2015). Perilaku kepemimpinan kewirausahaan dapat mendorong inovasi dan adaptasi terhadap lingkungannya (Renko et al., 2015). Kepemimpinan kewirausahaan adalah pilihan tepat untuk perusahaan yang sedang berkembang (Leitch & Volery, 2017)

Information technology mampu meningkatkan kinerja dalam dua manfaat utama yaitu efisiensi informasi dan sinergisitas informasi (Dewett & Jones, 2001). Informasi teknologi semakin berperan dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan efektivitas organisasi (Dewett, 2003). Informasi teknologi dapat dijadikan sarana untuk mengaktifkan perubahan organisasi. Informasi teknologi memudahkan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan yang berdampak pada tercapainya keunggulan bersaing perusahaan (Jaiswal et al., 2022).

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh *Knowledge sharing* dan *entrepreneurial leadership* terhadap *Employee Creativity* melalui variabel *technology information*. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk memecahkan masalah ini. Namun, dalam penelitian ini kami berusaha menambahkan mediasi yaitu *technology information*. Penelitian ini diharapkan dapat mengangkat performa usaha kecil menengah di Indonesia khususnya di kabupaten Kendal dengan peningkatan kreativitas sumber daya manusia. Seperti kita ketahui, kabupaten kendal memiliki banyak usaha kecil menengah khususnya pada bidang kuliner. Diharapkan hasil penelitian ini dapat diadopsi oleh usaha kecil menengah yang sejenis.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee creativity atau kreativitas pada diri karyawan pada umumnya berkaitan dengan produksi baru dan ide-ide baru yang berguna baik untuk produk, praktik produksi, peningkatan pelayanan, atau terkait prosedural pelaksanaan produksi (Amabile et al., 1996). Untuk menjadikan ide-ide tersebut bermakna, ide tersebut haruslah memberikan nilai pada bisnis misalnya dengan menciptakan atau mengembangkan produk dan jasa baru, serta dapat memanfaatkan peluang usaha baru. Selain itu kreativitas karyawan juga didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam berfikir kreatif guna memecahkan suatu permasalahan (Mumford & Gustafson, 1988).

knowledge sharing merupakan kemampuan kepemimpinan sebuah organisasi dalam membagikan pengetahuan dan pengalaman terhadap organisasi itu sendiri guna meningkatkan kemampuan tiap karyawan pada organisasi tersebut. Banyak faktor yang menentukan keberhasilan *knowledge sharing* diantaranya faktor genetika dan faktor ekonomi penerima pengetahuan (Musen, 1992).

Entrepreneurial leadership merupakan gaya kepemimpinan dengan kemampuan terhadap dua hal terkait, pertama tentang bagaimana seorang pemimpin dapat membayangkan dan menciptakan scenario terhadap peluang-peluang yang akan terjadi terhadap perusahaan yang dipimpinnya. Kedua tentang kemampuan seorang pemimpin dalam memaksimalkan dan merevolusi rangkaian kegiatan saat ini dengan sumber daya manusia yang dimiliki (Gupta et al., 2004).

Information technology erat kaitanya dengan perkembangan sumber daya manusia. Dengan adanya informasi teknologi, pengetahuan yang diberikan akan mudah ditangkap oleh masing-masing karyawan. Teknologi informasi terbukti dapat meningkatkan transfer pengetahuan yang efektif dan meluas bahkan terkadang melebihi ekpektasi (Alavi & Leidner, 2001)

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee creativity*

Knowledge Sharing merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana jika perusahaan tersebut berhasil menginisiasi

pemerataan pengetahuan dengan berbagi, maka tiap-tiap karyawan dapat mengimplementasikan perintah sesuai dengan apa yang diinginkan. Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan diantaranya (Khassawneh et al., 2022), (Montani & Staglianò, 2022), (T. M. Nguyen & Prentice, 2022), (Sigala & Chalkiti, 2015) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel *Knowledge sharing* terhadap variabel *employee creativity*.

Merujuk uraian diatas, maka hipotesis pertama kami adalah sebagai berikut

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*

Pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *employee creativity*

Entrepreneurial leadership merupakan gaya kepemimpinan yang dapat membentuk perilaku inovatif dalam diri karyawan, karena gaya kepemimpinan ini menekankan cara bekerja dan berfikir kreatif. Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan diantaranya (Aristana et al., 2022), (Soomro et al., 2021), (Riana et al., 2020), (Mehmood et al., 2020), (Ximenes et al., 2019), (Cai et al., 2019), (Hubner & Baum, 2018), (Chen, 2007) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *employee creativity*.

Merujuk uraian diatas, maka hipotesis kedua kami adalah sebagai berikut

H2: *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*

Pengaruh *information technology* terhadap *employee creativity*

information technology memudahkan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan dan memancing kreativitas karyawan untuk tumbuh yang berdampak pada tercapainya keunggulan bersaing perusahaan. Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh (Sanjeet Gimire et al., 2021), (Dewett, 2003), (Fairbank & Williams, 2001) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel *information technology* terhadap variabel *employee creativity*.

Merujuk uraian diatas, maka hipotesis ketiga kami adalah sebagai berikut

H3: *information technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*

Pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *information technology*

Entrepreneurial leadership merupakan gaya kepemimpinan yang dapat membentuk perilaku inovatif dalam diri karyawan, karena gaya kepemimpinan ini menekankan cara bekerja dan berfikir kreatif. Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh (Mukhwana & Subocz, 2021), (P. V. Nguyen et al., 2021), (Hayat et al., 2019), (Mishra & Misra, 2017) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *information technology*.

Merujuk uraian diatas, maka hipotesis ketiga kami adalah sebagai berikut

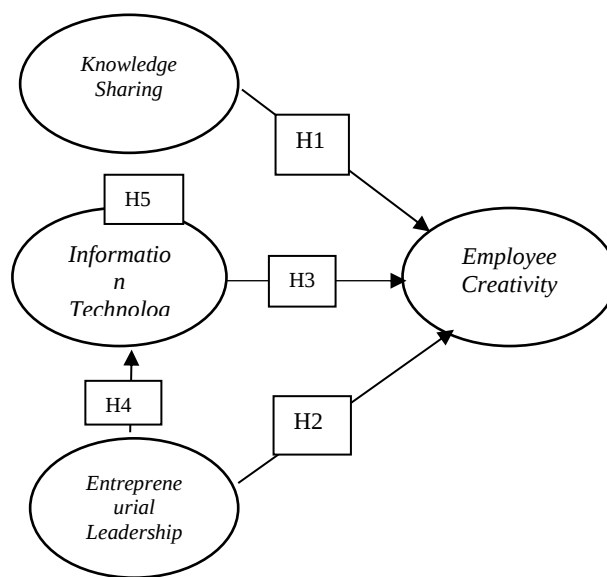
H4: *entrepreneurial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *information technology*

Pengaruh *information technology* dalam memediasi hubungan *entrepreneurial leadership* terhadap *employee creativity*

Dalam penelitian ini, kami kembangkan hubungan *service scape* terhadap *tourist citizenship behavior* dengan variabel mediasi yaitu *brand engagement*. dengan hipotesis kelima kami sebagai berikut

H5: peran *information technology* dalam memediasi hubungan *entrepreneurial leadership* terhadap *employee creativity*

Berdasarkan penjelasan pustaka diatas, serta penjabaran hipotesis yang didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, maka kami kembangkan kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini seperti pada gambar dibawah ini



Sumber: Peneliti 2023

Gambar 1. Kerangka Pikir Teoritis

METODE PENELITIAN

Dalam memecahkan hipotesis diatas, kami menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk data, kami peroleh dari kuesioner yang didistribusikan secara luring kepada pelaku usaha mikro kecil dan menengah bidang kuliner di kabupaten kendal. Untuk metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu: pertama, karyawan tersebut merupakan karyawan tetap atau setidaknya telah bekerja selama tiga tahun. Kedua, merupakan usaha yang bergerak dibidang kuliner serta sudah berdiri selama tiga hingga tujuh tahun. Hal ini dirasa perlu karena biasanya perusahaan yang belum lama berdiri memiliki kepemimpinan dengan gaya yang cenderung kreatif dibandingkan perusahaan yang sudah *setle* dan perusahaan turun temurun

Menggunakan data primer, dimana data ini diperoleh melalui pembagian kuesioner secara langsung dengan jumlah responden yang ditetapkan adalah 78 karyawan ukm. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan untuk melihat persepsi responden mengenai

,*knowledge sharing, entrepreneurial leadership, information technology dan employee creativity* dengan penilaian dilakukan dengan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Konvergen

Uji validitas dilakukan untuk melihat ukuran korelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Nilai *alpha cronbach,s* harus lebih dari 0,70. Nilai *alpha cronbach,s* menggambarkan batas bawah dan kehandalan konsistensi internal. Sementara nilai *composite reliability* harus diatas 0,70 (Hair et al., 2012).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Knowledge Sharing</i>	0,754	0,633	0,810	0,683
<i>Entrepreneurial Leadership</i>	0,796	0,795	0,880	0,711
<i>Information Technology</i>	0,799	0,834	0,868	0,624
<i>Employee Creativity</i>	0,780	0,789	0,857	0,601

Sumber: diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai *cronbach alpha* variabel *Knowledge sharing* sebesar 0,754, variabel *entrepreneurial leadership* sebesar 0,796, variabel *Information technology* sebesar 0,799 dan *employee creativity* sebesar 0,780. Dari data tersebut nilai *cronbach alpha* keseluruhan variabel diatas 0,70 maka dapat dinyatakan semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Nilai *cronbach alpha* dinyatakan baik apabila diatas 0,70 (Hair et al., 2014).

Nilai *composite reliability* variabel *knowledge sharing* sebesar 0,810 variabel *entrepreneurial leadership* sebesar 0,711, variabel *Information technology* sebesar 0,868 dan variabel *employee creativity* sebesar 0,857. Dari data tersebut diketahui seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 ini menandakan data yang digunakan menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Nilai *composite reliability* harus diatas 0,70 untuk dapat dikatakan baik (hair).

Hasil Uji R

Uji R dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Berikut kami sajikan tabel hasil uji R yang diolah dengan alat statistika PLS 4.0.

Tabel 2. Hasil Uji R

Variabel	R Square	Adjusted R Square
<i>Information Technology</i>	0,329	0,320
<i>Employee Creativity</i>	0,379	0,353

Sumber: diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji R diatas, variabel Untuk nilai R Square variabel *information technology* adalah 0,329. Hal ini menandakan variabel *entrepreneurial leadership* dapat menjelaskan oleh variabel *information technology* sebesar 32,9%. Sementara 67,1% sisanya dijelaskan oleh variabel diluar *entrepreneurial leadership*.

Employee creativity memiliki nilai adjusted R Square sebesar 0,353, ini menandakan variabel *employee creativity* dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge sharing*, *information technology* dan *entrepreneurial leadership* sebesar 35,3%, sementara variabel lain diluar *knowledge sharing*, *information technology* dan *entrepreneurial leadership* menjelaskan 64,7%.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dalam dua tahap, tahap pertama dilakukan pengujian statistika untuk hipotesis hubungan langsung. Kedua, dilakukan pengujian hipotesis hubungan tidak langsung.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KS -> EC	0,314	0,322	0,112	2,816	0,005
EL -> EC	0,350	0,361	0,109	3,206	0,001
IT -> EC	0,119	0,116	0,133	0,899	0,369
EL -> IT	0,573	0,587	0,070	8,206	0,000
EL -> IT -> EC	0,068	0,067	0,078	0,871	0,384

Sumber: diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil pengolahan uji hipotesis diatas, hubungan variabel *knowledge sharing* terhadap variabel *employee creativity* memiliki nilai t statistik sebesar 2,816 dan nilai p value sebesar 0,005. Hasil ini menunjukkan variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *employee creativity*, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Hubungan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *employee creativity* memiliki nilai t statistik sebesar 3,206 dan nilai p value sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan variabel *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *employee creativity*, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Hubungan variabel *information technology* terhadap variabel *employee creativity* memiliki nilai t statistik sebesar 0,899 dan nilai p value sebesar 0,369. Hasil ini menunjukkan variabel *information technology* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *employee creativity*, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Hubungan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *information technology* memiliki nilai t statistik sebesar 8,206 dan nilai p value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan variabel *entrepreneurial leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *information technology*, sehingga hipotesis keempat dapat diterima.

Peran variabel *information technology* dalam memediasi hubungan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *employee creativity* memiliki nilai t statistik sebesar 0,871 dan nilai p value sebesar 0,384. Hasil ini menunjukkan variabel *information technology* tidak terbukti mampu memediasi hubungan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *employee creativity*, sehingga hipotesis kelima ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh hubungan yang kuat antara variabel *knowledge sharing* terhadap variabel *employee creativity* ini menguatkan penelitian sebelumnya, serta dapat dijadikan acuan bahwa tenaga kerja pada usaha kecil kabupaten Kendal dapat ditingkatkan kreativitasnya dengan kemampuan berbagi pengetahuan yang berjalan baik pada sebuah organisasi. Meskipun dalam penelitian ini menggunakan usaha kecil pada bidang kuliner, bukan tidak mungkin dapat juga diterapkan pada usaha kecil pada bidang lainnya selain kuliner. Kedua, variabel *entrepreneurial leadership* terbukti memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel *employee creativity*. Kepemimpinan dengan gaya kewirausahaan terbukti mampu meningkatkan kreativitas karyawan, selain itu Kepemimpinan dengan gaya kewirausahaan terbukti mampu meningkatkan informasi teknologi dalam sebuah organisasi.

Hasil berbeda terjadi pada variabel *information technology*. Baik hubungan variabel *information technology* terhadap variabel *employee creativity*. Maupun peranan variabel *information technology* dalam memediasi hubungan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *employee creativity*. Hasil perhitungan statistik tidak menghasilkan angka yang signifikan. Jadi, *information technology* tidak terbukti memiliki hubungan terhadap variabel *employee creativity*. Selain itu, *information technology* juga belum mampu memediasi hubungan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *employee creativity* dalam penelitian ini

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa untuk meningkatkan kreativitas karyawan, perusahaan atau organisasi dapat memaksimalkan peran *entrepreneurial leadership*, dan *knowledge sharing*. Karena kedua variabel tersebut secara perhitungan statistika terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel *employee creativity*. Namun pada penelitian ini, tidak ditemukan hubungan antara variabel *information technology* terhadap variabel *employee creativity*. Selain itu, *information technology* juga tidak mampu memediasi hubungan variabel *entrepreneurial leadership* terhadap variabel *employee creativity*.

Hasil ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk kemajuan usaha-usaha kecil di Indonesia khususnya di kabupaten Kendal. Dengan penerapan variabel-variabel yang terbukti memiliki hubungan terhadap kreativitas karyawan, diharapkan makin banyak usaha kecil dan menengah di Indonesia yang dapat survive dan sustain dalam industrinya masing-masing.

Nilai adjusted R square dalam penelitian ini tergolong kecil, hanya sebesar 35,3%, angka tersebut menandakan masih terdapat 64,7% variabel yang belum kami teliti dalam penelitian ini. Saran kami untuk penelitian yang akan datang, dapat menggunakan variabel-variabel lain yang mendukung terciptanya *employee creativity*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Systems: Management Knowledge and Foundations Conceptual. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184. <https://doi.org/10.2307/256995>
- Aristana, I. N., Wisnawa, I. M. B., Sriasih, A. A. K., & Junipisa, N. M. E. (2022). Entrepreneurial leadership and employee creativity: Moderation and mediation perspectives. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2), 199–236. <https://doi.org/10.24914/jeb.v25i2.5406>
- 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>
- Bagheri, A., Newman, A., & Eva, N. (2022). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures. *Journal of Small Business Management*, 60(4), 805–827. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1737094>
- Cabrera, Á., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing Dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687–710. <https://doi.org/10.1177/0170840602235001>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2019). Does Entrepreneurial Leadership Foster Creativity Among Employees and Teams? The Mediating Role of Creative Efficacy Beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 203–217. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9536-y>
- Chen, M. H. (2007). Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 239–249. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00439.x>
- Dewett, T. (2003). Understanding the Relationship Between Information Technology and Creativity in Organizations. *Creativity Research Journal*, 15(2–3), 167–182. <https://doi.org/10.1080/10400419.2003.9651410>
- Dewett, T., & Jones, G. R. (2001). The role of information technology in the organization: A review, model, and assessment. In *Journal of Management* (Vol. 27, Issue 3). [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00094-0](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00094-0)
- Dul, J., & Ceylan, C. (2011). Work environments for employee creativity. *Ergonomics*, 54(1), 12–20. <https://doi.org/10.1080/00140139.2010.542833>
- Fairbank, J. F., & Williams, S. D. (2001). Motivating Creativity and. *Creativity and Innovation Management*, 10(2), 68–74. <http://doi.wiley.com/10.1111/1467-8691.00204>
- Galloway, L., Kapasi, I., & Sang, K. (2015). Entrepreneurship, Leadership, and the Value of Feminist Approaches to Understanding Them. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 683–692. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12178>
- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: Developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 241–260. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00040-5](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00040-5)
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research.

- European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M., & Ringle, C. M. (2012). The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Strategic Management Research: A Review of Past Practices and Recommendations for Future Applications. *Long Range Planning*, 45(5–6), 320–340. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.008>
- Hayat, A., Latif, A., Humayon, A. A., Ahmed, M., & Azeem, M. (2019). The Mediating Role of Entrepreneurial Leadership in the Relationship between Entrepreneurial Orientation and Firm Performance of ICTs SMEs. *Journal of Multidisciplinary Approaches in Science*, 5(1), 16–23.
- Hubner, S., & Baum, M. (2018). Effectuation, entrepreneurs' leadership behaviour, and employee outcomes: A conceptual model. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 10(4), 383–411. <https://doi.org/10.1504/IJEV.2018.093917>
- Iqbal, A., Nazir, T., & Ahmad, M. S. (2022). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: an examination through multiple theoretical lenses. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 173–190. <https://doi.org/10.1108/EJIM-06-2020-0212>
- Jaiswal, A., Arun, C. J., & Varma, A. (2022). Rebooting employees: upskilling for artificial intelligence in multinational corporations. *International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1179–1208. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1891114>
- Khassawneh, O., Mohammad, T., & Ben-Abdallah, R. (2022). The Impact of Leadership on Boosting Employee Creativity: The Role of Knowledge Sharing as a Mediator. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040175>
- Leitch, C. M., & Volery, T. (2017). Entrepreneurial leadership: Insights and directions. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 35(2), 147–156. <https://doi.org/10.1177/0266242616681397>
- Lin, W. B. (2008). The effect of knowledge sharing model. *Expert Systems with Applications*, 34(2), 1508–1521. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2007.01.015>
- Mehmood, M. S., Jian, Z., & Akram, U. (2020). Be so creative they can't ignore you! How can entrepreneurial leader enhance the employee creativity? *Thinking Skills and Creativity*, 38(August), 100721. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100721>
- Mishra, P., & Misra, R. K. (2017). Entrepreneurial Leadership and Organizational Effectiveness: A Comparative Study of Executives and Non-executives. *Procedia Computer Science*, 122, 71–78. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.343>
- Montani, F., & Staglianò, R. (2022). Innovation in times of pandemic: The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between COVID-19-induced job stress and employee innovation. *R and D Management*, 52(2), 193–205. <https://doi.org/10.1111/radm.12457>
- Mukhwana, C., & Subocz, S. (2021). *Characteristics of Authentic Entrepreneurial Leadership Within Information Technology Startups in Kenya*.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity Syndrome: Integration, Application, and Innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27–43. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.1.27>
- Musen, M. A. (1992). Dimensions of knowledge sharing and reuse. *Computers and Biomedical Research*, 25(5), 435–467. [https://doi.org/10.1016/0010-4809\(92\)90003-S](https://doi.org/10.1016/0010-4809(92)90003-S)
- Nguyen, T. M., & Prentice, C. (2022). Reverse relationship between reward, knowledge

- sharing and performance. *Knowledge Management Research and Practice*, 20(4), 516–527. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1821588>
- 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>
- 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>
- Riana, I. G., Aristana, I. N., Rihayana, I. G., Wiagustini, N. L. P., & Abbas, E. W. (2020). High-performance work system in moderating entrepreneurial leadership, employee creativity and knowledge sharing. *Polish Journal of Management Studies*, 21(1), 328–341. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.1.24>
- Sanjeet Gimire, Haron, A. J., & Hassan Shakil Bhatti. (2021). Transformational Leadership and Employee Creativity in an Information Technology (IT) Enterprises: Moderating Role of Openness to Experience Abstract. *Entrepreneurship & Organization Management*, 10(2), 1–7.
- Sigala, M., & Chalkiti, K. (2015). Knowledge management, social media and employee creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 45, 44–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.11.003>
- Soomro, B. A., Memon, M., & Shah, N. (2021). Paternalistic leadership style, employee voice and creativity among entrepreneurs: empirical evidence from SMEs of a developing country. *Management Decision*, 59(2), 285–305. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2018-1207>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2004). The Pygmalion process and employee creativity. *Journal of Management*, 30(3), 413–432. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2002.12.001>
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591–620. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business and Management*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>
- Yang, H. L., & Wu, T. C. T. (2008). Knowledge sharing in an organization. *Technological Forecasting and Social Change*, 75(8), 1128–1156. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2007.11.008>
- Zhou, J., & Shalley, C. E. (2003). Research on Employee Creativity: a Critical Review and Directions for Future Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 165–217. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22004-1](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22004-1)
- Żywiołek, J., Tucmeanu, E. R., Tucmeanu, A. I., Isac, N., & Yousaf, Z. (2022). Nexus of Transformational Leadership, Employee Adaptiveness, Knowledge Sharing, and Employee Creativity. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su141811607>