

**AGILITAS ORGANISASIONAL: KAJIAN PENGARUH
KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN, BUDAYA
ORGANISASIONAL DAN PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL**
(Studi pada UKM Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur)



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI
DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor

Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd
Tanggal:

Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus
Tanggal:

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Ketua)¹

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²

Nama : Zulvia Khalid

No. Registrasi : 7647167462

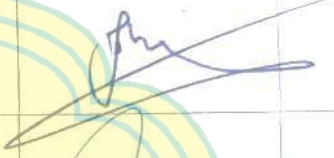




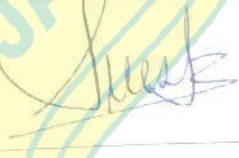
Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : 28 Januari 2021

Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
Koordinator Prodi S3 Ilmu Manajemen

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Zulvia Khalid
No Registrasi : 7647167462
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		
3	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd. (Promotor)		
4	Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus (Kopromotor)		
5	Dr. Corry Yohana, MM. (Penguji Internal)		
6	Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.Kom., M.E. (Penguji Eksternal)		

AGILITAS ORGANISASIONAL:

KAJIAN PENGARUH KEPEMIMPINAN KEWIRAUSAHAAN, BUDAYA ORGANISASIONAL, DAN PEMBELAJARAN ORGANISASIONAL

(Studi pada UKM di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur, DKI Jakarta)

Zulvia Khalid

7647167462

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*), budaya organisasional dan pembelajaran organisasional terhadap agilitas organisasional pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam perspektif perilaku organisasional (*organizational behavior*) menurut kaidah *logico hypothetico verificative*. Sample dalam penelitian ini berjumlah 200 responden, yang merupakan karyawan UKM di Perkampungan Industri Kecil (PIK) Jakarta Timur. Data diperoleh melalui metode survey menggunakan kuesioner yang dikuantifikasi ke dalam skala likert satu sampai lima. Analisis terhadap data dan pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional (2) budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional (3) pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional, (4) Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasional, (5) Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasional, (6) Budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasional, (7) kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional melalui budaya organisasional, (8) Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional melalui pembelajaran organisasional. Selain itu juga ditemukan bahwa variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap agilitas organisasional adalah pembelajaran organisasional. Temuan penelitian ini dapat memberikan pedoman bagi pengusaha UKM dalam menentukan upaya dan kebijakan bagi peningkatan agilitas organisasional.

Kata kunci: agilitas organisasional, kepemimpinan kewirausahaan, budaya organisasional, pembelajaran organisasional, Usaha kecil dan menengah (UKM)

**ORGANIZATIONAL AGILITY:
THE EFFECT OF ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL
CULTURE, AND ORGANIZATIONAL LEARNING ON**

(Study at Small Industrial Village Jakarta Timur, DKI Jakarta Province)

**Zulvia Khalid
7647167462**

ABSTRACT

This objective of this study is to analyze and determine the effect of entrepreneurial leadership, organizational culture and organizational learning on organizational agility of employees in Small and Medium Enterprises (SMEs) in Small Industrial Village, East Jakarta. This research used a quantitative approach in the perspective of organizational behavior according to the rules of the logico hypothetico verificative. Two hundred employees at SMEs in Industrial Village Jakarta Timur, DKI Jakarta were selected as the sample using purposive sampling techniques. The data were collected through the survey method using questionnaires quantified into a scale of likert one to five. Analysis of the data and hypothesis testing were done by using Structural Equation Modeling (SEM). The research findings show that (1) entrepreneurial leadership has a direct positive effect on employee organizational agility, (2) organizational culture has a direct positive effect on employee organizational agility, (3) organizational learning has a direct positive effect on employee organizational agility, (4) Leadership entrepreneurship has a direct positive effect on organizational culture, (5) entrepreneurial leadership has a direct positive effect on organizational learning, (6) organizational culture has a direct positive effect on organizational learning, (7) entrepreneurial leadership has a positive effect on employee organizational agility through organizational culture, (8) Entrepreneurial leadership has a positive effect on employee organizational agility through organizational learning. It was also found that organizational learning has the strongest effect on organizational agility. The findings of this study can provide guidelines for SME entrepreneurs in determining the efforts and policies for increasing employees' organizational agility.

Keywords: organizational agility, entrepreneurial leadership, organizational culture, organizational learning, small and medium enterprises (SMEs)

RINGKASAN

Pendahuluan

Berbagai dampak perubahan seperti ketidak-stabilan kondisi ekonomi, lingkungan yang sulit diprediksi, pergeseran pola persaingan, perubahan kebutuhan dan harapan pelanggan, kehadiran alat-alat dan trend-trend baru, serta munculnya peluang dan tantangan yang tak terduga membawa pengaruh yang sangat besar di dunia bisnis (Steinberg, 2015). Kondisi tersebut mengakibatkan lingkungan bisnis semakin sulit diprediksi, sehingga perencanaan bisnis, khususnya jangka panjang, semakin sulit dilakukan. Sebagai akibatnya, banyak industri terdisrupsi dan tumbang disana-sini (Kasali, 2019).

UKM yang memiliki modal atau kemampuan relatif terbatas menghadapi tantangan yang cukup besar karena tidak hanya bersaing dengan industri-industri sekelas, tetapi juga harus menghadapi persaingan dengan industri-industri yang lebih besar baik lokal maupun internasional. Selain harus menghadapi persaingan yang tidak mudah tersebut, kemajuan teknologi yang sangat cepat diikuti oleh perubahan preferensi pasar menjadi ancaman yang sangat mengganggu bagi eksistensi UKM.

Untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang sangat disruptif saat ini, UKM perlu meningkatkan agilitas organisasionalnya. Agilitas organisasional yang kuat sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk bertahan dan memenangkan bisnis dalam persaingan yang semakin ketat saat ini. Pentingnya agilitas organisasional telah dibuktikan oleh banyak peneliti sebelumnya. Temuan dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa agilitas organisasional berdampak positif terhadap kinerja, efektivitas dan efisiensi organisasi.

Untuk meningkatkan agilitas organisasional maka faktor strategis, operasional dan kepemimpinan perlu ditekankan. Kepemimpinan, budaya organisasi dan pembelajaran organisasional merupakan faktor-faktor *enabler* agilitas organisasional yang sangat erat hubungannya dengan perilaku manusia. Agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan agilitas organisasional maka faktor-faktor *enabler* tersebut harus dikelola secara komprehensif. Agilitas organisasional telah banyak diteliti dalam beberapa tahun belakangan, namun lebih banyak difokuskan pada perusahaan-perusahaan besar. Pada kenyataannya, saat sekarang tidak hanya perusahaan besar yang terimbas oleh perubahan, tetapi juga perusahaan-perusahaan kecil sehingga agilitas juga sangat penting dimiliki oleh semua organisasi. Tanpa

memiliki agilitas yang memadai, organisasi akan mengalami kemandegan (*stagnation*), dan tidak berdaya (*inertia*) yang lambat laun akan menyebabkan keruntuhan dan kebangkrutan organisasi. Oleh karena itu penelitian tentang agilitas organisasional pada UKM sangat penting dilakukan mengingat kondisi dan permasalahan UKM di Indonesia yang tidak menguntungkan sehingga perlu menjadi perhatian baik oleh pemerintah, masyarakat maupun akademisi.

Kajian tentang agilitas organisasional lebih banyak dilakukan pada organisasi besar seperti perbankan, universitas, rumah sakit dan perusahaan-perusahaan besar lainnya. Belum ditemukan penelitian yang mengkaji agilitas organisasional pada Usaha Kecil dan Menengah. Kenyataannya, Agilitas diperlukan oleh setiap organisasi, tidak hanya penting bagi organisasi besar, akan tetapi juga bagi organisasi kecil seperti UKM. Penelitian agilitas organisasional pada UKM ini mengisi celah (*gap*) yang membedakannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian dilakukan dalam perspektif perilaku organisasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Kerangka Berpikir

Memiliki pemikiran strategis dan inovatif serta kemampuan untuk beradaptasi dan mengeksplorasi segala bentuk perubahan sangat penting untuk mengembangkan agilitas organisasional. Peranan kepemimpinan sangat diperlukan sebagai faktor pendorong utama dalam mencapai agilitas organisasional. Keberhasilan dalam menetapkan semua kebijakan dan strategi yang digunakan oleh organisasi sangat ditentukan oleh efektifitas kepemimpinan. Melalui kepemimpinan yang efektif, gagasan dan tindakan pemimpin dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku organisasi menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

Keberhasilan organisasi bukan hanya hasil dari strategi tetapi juga dari budaya. Dengan demikian, keberhasilan dalam membangun agilitas organisasional tidak terlepas dari pengaruh budaya. Budaya yang tepat akan mengarahkan perilaku karyawan menuju pencapaian agilitas organisasional.

Memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sangat penting untuk mencapai agilitas organisasional yang kuat. Agar gesit, karyawan harus memiliki kompetensi yang memadai untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengakomodasi pembelajaran tidak hanya pada basis individu tetapi juga pada level organisasi. Pembelajaran organisasional yang efektif akan memungkinkan anggota organisasi untuk mempelajari dengan tepat apa

yang dibutuhkan sehingga mereka dapat bekerja sama dan menyesuaikan pekerjaan dengan tuntutan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Melalui pembelajaran organisasional, karyawan dapat saling belajar, berbagi pengetahuan, dan menerapkan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai agilitas organisasional. Pembelajaran organisasional akan berhasil apabila anggota organisasi memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar, mengembangkan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Tugas pemimpin adalah memotivasi karyawan untuk terus belajar agar kemampuan yang diharapkan dapat terpenuhi. Peran kepemimpinan sangat penting untuk mendorong dan memfasilitasi pembelajaran organisasional.

Kepemimpinan dan budaya organisasional adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Schein menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasional seperti dua sisi mata uang yang sama. Kepemimpinan dan budaya organisasional merupakan elemen penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Peran kepemimpinan kewira-usahaan sangat penting dalam membina budaya organisasional karena pemimpin dapat menjadi sumber nilai dalam organisasi sehingga dapat mempengaruhi perilaku pengikutnya. Melalui kepemimpinan budaya yang dibutuhkan organisasi dapat dibentuk atau diciptakan. Melalui kepemimpinan, aturan, norma dan nilai dapat disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi sehingga memiliki budaya bersama yang dapat dijadikan pedoman dalam berperilaku sesuai keinginan organisasi.

Uraian teoretik tentang pengaruh positif kepemimpinan kewirausahaan, budaya organisasional, pembelajaran organisasional terhadap agilitas organisasional dan berbagai penelitian relevan memberikan bukti empirik atas adanya pengaruh-pengaruh tersebut. Sehubungan dengan itu, maka dalam penelitian ini dirumuskan delapan hipotesis penelitian, yaitu (1) kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh langsung secara positif terhadap agilitas organisasional; (2) budaya organisasional berpengaruh langsung secara positif terhadap agilitas organisasional; (3) pembelajaran organisasional berpengaruh langsung secara positif terhadap agilitas organisasional; (4) kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh langsung secara positif terhadap budaya organisasional; (5) kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasional (6) budaya organisasional berpengaruh langsung secara positif terhadap pembelajaran organisasional, (7) Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh tidak langsung secara positif terhadap agilitas organisasional melalui budaya organisasional; dan (8) kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh tidak

langsung secara positif terhadap agilitas organisasional melalui pembelajaran organisasional.

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Studi awal (*pilot study*) dilakukan dengan mengambil 40 responden yang merupakan bagian dari populasi dan di luar jumlah sampel yang ditentukan. Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditetapkan sebanyak 200 responden yang merupakan karyawan UKM sektor industri pakaian di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur, Indonesia yang diambil melalui metoda sampling non-probabilitas dengan teknik purposive sampling. Untuk menguji hubungan antar variabel dan mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, data diolah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan alat analisis SPSS 22.0 dan LISREL 8.8. Hubungan antar variabel adalah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen, terhadap variabel endogen, dimana kepemimpinan kewirausahaan merupakan variabel eksogen, agilitas organisasional sebagai variabel endogen, dan 2 variabel endogen mediasi yaitu budaya organisasional dan pembelajaran organisasional.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung kepemimpinan kewirausahaan terhadap agilitas organisasional memiliki *standardized path coefficient (SPC)* sebesar 0,34 dengan t_{hitung} sebesar 6,58. Pengaruh langsung budaya organisasional terhadap agilitas organisasional sebesar 0,41 t_{hitung} sebesar 7,79. Pengaruh langsung pembelajaran organisasional terhadap agilitas organisasional sebesar 0,42 dengan t_{hitung} sebesar 7,69. Pengaruh langsung kepemimpinan kewirausahaan terhadap budaya organisasional sebesar 0,37 dengan t_{hitung} sebesar 5,04 dan terhadap pembelajaran organisasional sebesar 0,30 dengan t_{hitung} sebesar 3,72. Pengaruh langsung budaya organisasional terhadap pembelajaran organisasional sebesar 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 0,62. Secara statistik menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap agilitas organisasional, budaya organisasional dan pembelajaran organisasional adalah signifikan. Pengaruh langsung budaya organisasional dan pembelajaran organisasional terhadap agilitas organisasional juga signifikan, sementara pengaruh langsung budaya organisasional terhadap pembelajaran organisasional tidak signifikan.

Hasil penghitungan menggunakan Sobel test untuk menguji pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh tidak

langsung terhadap agilitas organisasional melalui budaya organisasional ($z = 4,24$) dan pembelajaran organisasional ($z=3,72$). Baik budaya organisasional maupun pembelajaran organisasional memiliki peran mediasi parsial dalam hubungan antara kepemimpinan kewirausahaan dengan agilitas organisasional pada UKM PIK Jakarta Timur, DKI Jakarta.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional (2) budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional (3) pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional, (4) Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasional, (5) Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasional, (6) Budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasional, (7) kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional melalui budaya organisasional, (8) Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional melalui pembelajaran organisasional.

Masing-masing variabel kepemimpinan kewirausahaan, budaya organisasional, dan pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasional. Oleh karena itu untuk meningkatkan agilitas organisasional maka kepemimpinan kewirausahaan, budaya organisasional dan pembelajaran organisasional perlu ditingkatkan. Pembelajaran organisasional merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap agilitas organisasional pada UKM di PIK Jakarta Timur. Oleh karena itu upaya peningkatan agilitas organisasional pada UKM hendaknya diprioritaskan pada peningkatan pembelajaran organisasional, yaitu dengan meningkatkan pemerolehan informasi, distribusi informasi, penyimpanan informasi dan interpretasi informasi. Upaya peningkatan agilitas organisasional selanjutnya melalui peningkatan budaya organisasional dengan memperkuat budaya mengelola perubahan, budaya berorientasi pada tujuan, budaya berorientasi pada pelanggan, dan konsistensi. Sedangkan peningkatan agilitas organisasional melalui kepemimpinan kewirausahaan dapat dilakukan melalui peningkatan proaktifitas kepemimpinan, keinovasian, dan kemampuan membuat keputusan dan keberanian mengambil risiko.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Studi Ilmu Manajemen, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta ini seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapaun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Januari 2021



Zulvia Khalid



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Zulvia Khalid
NIM : 7647167462
Fakultas/Prodi : S3 / IM-SDM
Alamat email : zulvia.khalid@budiluhur.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Agilitas Organisasional : Kajian Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan, Budaya Organisasional dan Pembelajaran Organisasional

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta Februari 2021

Penulis

(Zulvia Khalid)
nama dan tanda tangan

KATA PENGANTAR

Agilitas organisasional merupakan isu penting yang perlu dikaji mengingat era revolusi industri 4.0 telah membawa banyak perubahan besar yang disruptif di dunia bisnis. Ukuran dan kekuatan organisasi tidak lagi memberi jaminan, namun kecepatan dan ketangkasan (agilitas) merupakan syarat utama untuk memenangkan persaingan. Agilitas organisasional merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki agar organisasi dapat bertahan dan berkembang di tengah perubahan dan kompetisi yang semakin sulit.

Kajian tentang agilitas organisasional pada Usaha Kecil dan Menengah, sejauh ini belum ditemukan sehingga menjadi salah satu kebaruan penelitian yang layak untuk dikaji. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberi manfaat secara teoritis untuk memperluas wawasan dan memperkaya khasanah pengetahuan dan penelitian namun dapat memberikan implikasi manajerial, sebagai bahan masukan bagi jajaran pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia organisasi, khususnya pada Usaha Kecil dan Menengah.

Disertasi dengan judul “Agilitas Organisasional: Kajian Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan, Budaya Organisasional, dan Pembelajaran Organisasional terhadap pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur.” disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Penulis terbuka terhadap kritik-kritik yang bersifat konstruktif untuk penyempurnaan disertasi ini.

Jakarta, Desember 2020

Zulvia Khalid

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan disertasi ini pada waktunya.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Komarudin M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Nadiroh, MPd. selaku Direktur Pascasarjana, dan Prof. Dr. Hamidah, M.Si selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Selanjutnya ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd. and Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus selaku Promotor dan Co-promotor, Dr. Corry Yohana, M.M dan Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si, Prof. selaku dosen penguji, atas bimbingan dan petunjuk yang diberikan untuk penyelesaian disertasi ini. Ucapan terima kasih yang tidak kalah besarnya penulis sampaikan kepada Ketua Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti, Rektor Universitas Budi Luhur, dan Koordinator Kelas Internasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ibu Ririt Roeswidiah yang telah memberikan dukungan dan semangat demi terselesaikannya disertasi ini.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Kepala UPK-PPUKMP Pulogadung Jakarta, para pemimpin (pemilik) perusahaan dan karyawan di Perkampungan Industri Kecil Pulogadung Jakarta Timur, serta para Ketua RT yang telah memberi izin dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian. Tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas dukungan yang telah diberikan khususnya kepada Bapak Mayjen (Purn) Bambang Heru Sukmadi, MSc., Mayjen (Purn) Komarudin Simanjuntak beserta istri, dan rekan-rekan sesama mahasiswa angkatan 2016/2017, serta saudara Nensi Ratna Sari, S.E., yang telah banyak membantu dan memberikan informasi penting terkait dengan penyelesaian disertasi ini.

Akhirnya, penulis persembahkan disertasi ini untuk ananda tercinta Alivia Zyllanrova dan Rahmi Dian Agustino, sebagai sumber inspirasi dan penyemangat bagi penulis dalam menyelesaikan disertasi ini. Diharapkan dapat menjadi motivasi untuk terus berjuang dan berkarya demi masa depan yang lebih cerah.

Jakarta, Maret 2021

Zulvia Khalid



DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR UJIAN TERBUKA	ii
BUKTI PERBAIKAN DISERTASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RINGKASAN	vi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xi
KATA PENGANTAR	xii
UCAPAN TERIMA KASIH	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Signifikansi Penelitian.....	15
G. Kebaruan/Gap Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN TEORITIK	18
A. Deskripsi Konseptual	18
1. Agilitas Organisasional	18
2. Kepemimpinan Kewirausahaan (<i>Entrepreneurial Leadership</i>)	26
3. Budaya Organisasional (<i>Organizational Culture</i>).....	35
4. Pembelajaran Organisasional (<i>Organizational Learning</i>)	43
B. Hasil Penelitian yang Relevan	51
C. Kerangka Berpikir	69
1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Agilitas organisasional.....	69
2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasional terhadap Agilitas Organisasional	71
3. Pengaruh Langsung Pembelajaran Organisasional terhadap Agilitas Organisasional.....	73

4. Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasional.....	75
5. Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Pembelajaran Organisasional.....	76
6. Pengaruh Langsung Budaya Organisasional terhadap Pembelajaran Organisasional.....	77
7. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Agilitas Organisasional melalui Budaya Organisasional.....	79
8. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional melalui Pembelajaran Organisasional.....	81
D. Hipotesis Penelitian.....	83
BAB III METODE PENELITIAN.....	85
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	85
B. Desain Penelitian.....	85
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	86
D. Teknik Pengumpulan Data.....	88
1. Variabel Agilitas Organisasional (<i>Organizational Agility</i>).....	91
a. Definisi Konseptual.....	91
b. Definisi Operasional.....	91
c. Kisi-kisi Instrumen Agilitas Organisasional.....	92
2. Variabel Kepemimpinan Kewirausahaan.....	92
a. Definisi Konseptual.....	92
b. Definisi Operasional.....	92
c. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kewirausahaan.....	93
3. Variabel Budaya Organisasional (<i>Organizational Culture</i>).....	93
a. Definisi Konseptual.....	93
b. Definisi Operasional.....	93
c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasional.....	94
4. Variabel Pembelajaran Organisasional (<i>Organizational Learning</i>).....	94
a. Definisi Konseptual.....	94
b. Definisi Operasional.....	94

c.	Kisi-kisi Instrumen Pembelajaran Organisasional	95
E.	Uji Validitas dan Reliabilitas	95
1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Agilitas Organisasional	96
2.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kewirausahaan (KK)	98
3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi- onal (BO)	100
4.	Variable Pembelajaran Organisasional (PO)	101
F.	Tehnik Analisis Data	103
1.	Analisis Deskriptif	103
2.	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	104
a.	Analisis Model Pengukuran	104
b.	Analisis Model Struktural	107
G.	Hipotesis Statistik	108
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	111
A.	Deskripsi Data	111
1.	Deskripsi Karakteristik Responden	111
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	111
b.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	112
c.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	112
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	113
2.	Deskripsi Data Variabel Penelitian	113
a.	Deskripsi Jawaban terhadap Variabel Agilitas Organisasional	114
b.	Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Kewirausahaan	118
c.	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Variabel Budaya Organisasional	122
d.	Deskripsi Jawaban terhadap Variabel Pembelajaran Organisasional	127
B.	Uji Pengukuran Model Variabel Penelitian	131
1.	Variabel Agilitas Organisasional	131
a.	Uji Validitas	131

b. Uji Reliabilitas	137
2. Variabel Kepemimpinan Kewirausahaan.....	138
a. Uji Validitas	138
b. Uji Reliabilitas	143
3. Variabel Budaya Organisasional	144
a. Uji Validitas	144
b. Uji Reliabilitas	150
4. Variabel Pembelajaran Organisasional	151
a. Uji Validitas	151
b. Uji Reliabilitas	155
C. Analisis Model Struktural <i>Full Model</i>	155
1. Uji Kecocokan Model (<i>Goodness of Fit</i>).....	157
2. Persamaan Model Struktural (<i>Structural Equation Model</i>)	158
3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	161
a. Pengaruh Langsung	161
b. Pengaruh Tidak Langsung	162
4. Peran Variabel Mediasi.....	163
5. Koefisien Bobot Faktor.....	166
D. Pengujian Hipotesis.....	167
1. Pengaruh Langsung:	167
a. Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional	168
b. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Agilitas Organisasional.....	169
c. Pengaruh Pembelajaran Organisasional terhadap Agilitas Organisasional.....	169
d. Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Budaya Organisasional.....	170
e. Pengaruh Kepemimpinan Kekewirausahaan terhadap Pembelajaran Organisasional.....	170
f. Pengaruh Budaya Organisasional dengan Pembelajaran Organisasional.....	170
2. Pengaruh Tidak Langsung	171

a.	Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional melalui Budaya Organisasional.....	171
b.	Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional melalui Pembelajaran Organisasional	172
E.	Pembahasan	174
1.	Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional.....	175
2.	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Agilitas Organisasional.....	179
3.	Pengaruh Pembelajaran Organisasional terhadap Agilitas Organisasional.....	182
4.	Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Budaya Organisasional.....	184
5.	Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Pembelajaran Organisasional.....	185
6.	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Pembelajaran Organisasional.....	186
7.	Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional melalui Budaya Organisasional	187
8.	Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional melalui Pembelajaran Organisasional.....	188
F.	<i>State of the Art</i>	189
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....	191
A.	Kesimpulan.....	191
B.	Implikasi Manajerial	192
C.	Saran.....	194
	DAFTAR PUSTAKA	199
	LAMPIRAN	213
	RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan Jumlah UKM 2014 - 2018.....	4
Table 1.2.	Tingkat Daya Saing UKM se Asia 2017	4
Tabel 2.1.	Penelitian Yang Relevan.....	51
Tabel 3.1.	Kisi-Kisi Instrumen Agilitas Organisasional	92
Tabel 3.2.	Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kewirausahaan.....	93
Tabel 3.3.	Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasional	94
Tabel 3.4.	Kisi-kisi Instrumen Pembelajaran Organisasional	95
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Agilitas Organisasional	97
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Agilitas Organisasional.....	98
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kewirausahaan	98
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kewirausahaan.....	99
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasional.....	100
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasional	101
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pembelajaran Organisasional ..	102
Tabel 3.12	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pembelajaran Organisasional	103
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	111
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	112
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	113
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	113
Tabel 4.5	Kategori Penilaian Berdasarkan Kelas Interval	114
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Perilaku Antisipatif.....	114
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Perilaku Responsif.....	115
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Perilaku Adaptif	116
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Perilaku Kreatif (KREA)	116
Tabel 4.10	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Ketangguhan	117
Tabel 4.11	Skor Rata-Rata Indikator Variabel Agilitas Organisasional	118
Tabel 4.12	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Proaktifitas	119
Tabel 4.13	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Keinovasian.....	120
Tabel 4.14	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Keberanian Mengambil Risiko	120
Tabel 4.15	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Pengambilan Keputusan	121
Tabel 4.16	Skor Rata-Rata Indikator Variabel Kepemimpinan Kewirausahaan.....	122
Tabel 4.17	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Pengelolaan Perubahan.....	123
Tabel 4.18	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Orientasi Tujuan.....	124
Tabel 4.19	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Orientasi Kerja Tim.....	124
Tabel 4.20	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Orientasi Pelanggan.....	125
Tabel 4.21	Deskripsi Jawaban Responden terhadap Indikator Konsistensi.....	125
Tabel 4.22	Skor Rata-Rata Indikator Variabel Budaya Organisasional	126
Tabel 4.23	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Pemerolehan Informasi.....	127
Tabel 4.24	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Distribusi Informasi.....	128
Tabel 4.25	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Interpretasi Informasi	128
Tabel 4.26	Deskripsi Jawaban terhadap Indikator Penyimpanan Informasi	129
Tabel 4.27	Skor Rata-Rata Indikator Variabel Pembelajaran Organisasional	130
Tabel 4.28	Hasil CFA Variabel Agilitas Organisasional (AO)	131
Tabel 4.29	<i>Goodness of Fit Index</i> (GOFI) Model Agilitas Organisasional	136
Tabel 4.30	Hasil CFA Modifikasi Indikator Variabel Agilitas Organisasional	136
Tabel 4.31	<i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> Agilitas Organisasional.....	137

Tabel 4.32	CFA Variabel Kepemimpinan Kewirausahaan	138
Tabel 4.33	<i>Goodness of Fit Index</i> (GOFI) Model Kepemimpinan Kewirausahaan	142
Tabel 4.34	CFA Variabel Kepemimpinan Kewirausahaan setelah Modifikasi Model.....	143
Tabel 4.35	<i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> Kepemimpinan Kewirausahaan.....	144
Tabel 4.36	CFA Variabel Budaya Organisasional.....	145
Tabel 4.37	<i>Goodness of Fit Index</i> (GOFI) Model Budaya Organisasional.....	149
Tabel 4.38	CFA Variabel Budaya Organisasional setelah Modifikasi Model	149
Tabel 4.39	<i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> Budaya Organisasional	150
Tabel 4.40	Hasil CFA Variabel Pembelajaran Organisasional	151
Tabel 4.41	<i>Goodness Of Fit Index</i> (GOFI) Model Pembelajaran Organisasional....	154
Tabel 4.42	CFA Modifikasi Model Variabel Pembelajaran Organisasional	154
Tabel 4.43	<i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i> Pembelajaran Organisasional.....	155
Tabel 4.44	Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total	163
Tabel 4.45	Koefisien Bobot Faktor Variabel Kepemimpinan Kewirausahaan (KK).....	166
Tabel 4.46	Koefisien Bobot Faktor Variabel Budaya Organisasional (BO).....	166
Tabel 4.48	Koefisien Bobot Faktor Variabel Pembelajaran Organisasional (PO) ...	167
Tabel 4.49	Rangkuman Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	167



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Agilitas Organisasional	71
Gambar 2.2	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Agilitas Organisasional.....	73
Gambar 2.3	Pengaruh Pembelajaran Organisasional terhadap Agilitas Organisasional.....	74
Gambar 2.4	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasional.....	76
Gambar 2.5	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pembelajaran Organisasional	77
Gambar 2.6	Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Pembelajaran Organisasional	79
Gambar 2.7.	Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional melalui Budaya Organisasional	80
Gambar2.8	Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional melalui Pembelajaran Organisasional.	82
Gambar 2.9	Model Penelitian	83
Gambar 3.1.	Model Penelitian	108
Gambar 4.1	Kelas Interval Agilitas Organisasional	118
Gambar 4.2	Kelas Interval Kepemimpinan Kewirausahaan.....	122
Gambar 4.3	Kelas Interval Budaya Organisasional	126
Gambar 4.4	Kelas Interval Pembelajaran Organisasional	130
Gambar 4.5.	<i>Standardized Solution Selected Model</i> -Agilitas Organisasional.....	133
Gambar 4.6.	<i>T_{Value} Selected Model CFA</i> Konstrak Agilitas Organisasional.....	134
Gambar 4.7	SLF Selected Model Konstrak Kepemimpinan Kewirausahaan.....	139
Gambar 4.8	<i>T_{Value} Selected Model CFA</i> Konstrak Kepemimpinan Kewirausahaan (KK).....	140
Gambar 4.9	<i>Standardized Loading Factor Selected Model</i> Konstrak Budaya Organisasional.....	146
Gambar 4.10	<i>T_{Value} Selected Model</i> Konstrak Budaya Organisasional.....	147
Gambar 4.11	<i>Loading Factor Selected Model CFA</i> Konstrak Pembelajaran Organisasional (PO)	152
Gambar 4.13	Struktural Model Jalur Variabel Laten	156
Gambar 4.14	Struktural Model Jalur Variabel Laten (<i>T_{Values}</i>)	157
Gambar 4.15	Diagram Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional melalui Budaya organisasional	164
Gambar 4.16	Diagram Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Agilitas Organisasional melalui Pembelajaran Organisasional	165
Gambar 5.1.	Strategi dan Kebijakan UKM dalam Peningkatan Agilitas Organisasional di Perkampungan Industri Kecil Jakarta Timur, DKI Jakarta	198

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner uji Coba Instrumen	211
Lampiran 2. Skor Uji Coba Instrumen	221
Lampiran 3. Output Uji Faliditas Instrumen Uji Coba	227
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian.....	236
Lampiran 5. Jawaban Responden	244
Lampiran 6. Frekuensi.....	272
Lampiran 7. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	285
Lampiran 8. Output LISREL - Modifikasi Model	291
Lampiran 9. Output LISREL - Full Model.....	295

