

**MODEL KINERJA TUGAS DENGAN MENGGUNAKAN
ANALISIS PENGARUH *AGILE LEADERSHIP*,
INTERPERSONAL TRUST, *AMBIDEXTERITY*, DAN
ORGANIZATIONAL CLIMATE PEGAWAI UNIVERSITAS
TERBUKA**



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2025

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

Promotor



Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D.

Tanggal: 15-01-2025

Kopromotor



Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M.

Tanggal: 15-01-2025

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



22 / 1 / 25

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



20 / 1 - 25

Nama : Deni Surapto








No. Registrasi : 9917921047

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : (Dikosongkan)

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

Nama Mahasiswa : Deni Surapto
 No Registrasi : 9917921047
 Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		22/1/25
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		20/1-25
3	Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D. (Promotor)		14-1-2025
4	Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M. (Kopromotor)		15/01/25
5	Prof. Agung Dharmawan Bughdadi, S.T.,MM., Ph.D (Penguji)		15-01-25
6	Dr. Agus Wibowo, S.Pd.I., M.Pd (Penguji)		15-01-25
7	Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si.,M.A (Penguji Luar)		15/11/2025

PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deni Surapto
NIM : 9917921047
Tempat/Tanggal Lahir : Tangerang 10 Desember 1979
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2021/2022

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul penelitian “ **Model Kinerja Tugas Dengan Menggunakan Analisis Agile Leadership, Interpersonal Trust, Ambidexterity, Dan Organizational Climate Pegawai Universitas Terbuka**” merupakan karya saya sendiri tidak mengandung unsur *plagiat* dan sumber baik yang dikutip langsung maupun tidak langsung yang dirujuk telah saya nyatakan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sehat tanpa unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 21 Januari 2025



(Deni Surapto)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deni Surapto
NIM : 9917921047
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2021
Semester : 121 (Gasal) Tahun Akademik 2024/2025.

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 25 Januari 2025
Yang membuat pernyataan,



(Deni Surapto)





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 : DENI SURAPTO
NIM : 9917921047
Fakultas/Prodi : EKONOMI DAN BISNIS/ ILMU MANAJEMEN
Alamat email : denisurpto_9917921047@mhs.unj.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 :

MODEL KINERJA TUGAS DENGAN MENGGUNAKAN ANALISIS PENGARUH
AGILE LEADERSHIP, INTERPERSONAL TRUST, AMBIDEXTERITY, DAN
ORGANIZATIONAL CLIMATE PEGAWAI UNIVERSITAS TERBUKA

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 17 Februari 2025



(DENI SURAPTO)
nama dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model kinerja tugas pada pegawai Universitas Terbuka dengan menganalisis pengaruh *Agile Leadership*, *Interpersonal Trust*, *Ambidexterity* dan *Organizational Climate*. Metode penelitian dengan kuantitatif. Populasi pegawai UT dengan Jumlah 2514 tersebar seluruh Indonesia melalui satu unit pusat dan 40 cabang unit regional. Sampel penelitian adalah Staf Pendidik pada UT yang tersebar seluruh Indonesia berjumlah 350. skala yang digunakan 10 dari pernyataan negatif ke positif, Teknik penyebaran kuesioner melalui online dan langsung kepada staf Pendidik.. Alat analisis menggunakan *Structural equation Model Amos*. Penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dapat diterima. Kepemimpinan *agile*, *Interpersonal Trust*, *Ambidexterity* serta *Organizational Climate* memiliki efek positif yang signifikan pada *Job Performance*. Kepemimpinan *agile* mendorong pengaruh positif, memperkuat kerja tim, dan mendorong visi yang jelas dari para pemimpin, yang secara positif memengaruhi kinerja pegawai, diikuti dengan variabel lain *Interpersonal Trust*, *Ambidexterity* inovasi dan organisasi serta *Organizational Climate* pengaruh positif signifikan begitu juga variabel tidak langsungnya. Saran implikasi berkelanjutan tentang pentingnya untuk kolaborasi dan inovasi yang efektif, yang mengarah pada kinerja pekerjaan yang lebih baik. *Innovation Ambidexterity* dapat mendorong pembelajaran dan adaptasi yang berkelanjutan yang mengarah pada *Job Performance* yang lebih tinggi dibarengi dengan *Ambidexterity* organisasi diharapkan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah sambil mempertahankan kompetensi inti, penting untuk *high performance* yang berkelanjutan. Iklim Organisasi yang positif dengan kepemimpinan yang *agile* dapat meningkatkan *Job Performance* dengan memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci : *Job Performance*, *Agile Leadership*, *Interpersonal Trust*, *Ambidexterity*, *Organizational Climate*

ABSTRACT

This study aims to find a model of task performance on employees of the Open University by analyzing the influence of Agile Leadership, Interpersonal Trust, Ambidexterity and Organizational Climate. The research method is quantitative. The population of UT employees with a total of 2514 spread throughout Indonesia through one central unit and 40 regional unit branches. The research sample was the Educator Staff at UT spread throughout Indonesia totaling 350. The scale used was 10 from negative to positive statements, the technique of distributing questionnaires online and directly to Educator staff. The analysis tool used the Structural equation Model Amos. The study shows that all hypotheses are acceptable. Agile leadership, Interpersonal Trust, Ambidexterity and Organizational Climate have a significant positive effect on Job Performance. Agile leadership encourages positive influence, strengthens teamwork, and encourages a clear vision from leaders, which positively affects employee performance, followed by other variables Interpersonal Trust, Ambidexterity innovation and organization and Organizational Climate have a significant positive effect as well as indirect variables. Suggestions for ongoing implications about the importance of effective collaboration and innovation, leading to better job performance. Innovation Ambidexterity can drive continuous learning and adaptation leading to higher Job Performance coupled with Ambidexterity the organization is expected to have the ability to adapt to a changing environment while maintaining core competencies, essential for sustained high performance. A positive Organizational Climate with agile leadership can improve Job Performance by motivating employees and creating a supportive work environment.

Keywords: Job Performance, Agile Leadership, Interpersonal Trust, Ambidexterity, Orgizational Climate

PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Alloh SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal disertasi ini dengan judul: “MODEL KINERJA TUGAS DENGAN MENGGUNAKAN ANALISIS PENGARUH *AGILE LEADERSHIP*, *INTERPERSONAL TRUST*, *AMBIDEXTERITY*, DAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE* PEGAWAI UNIVERSITAS TERBUKA”. Yang merupakan salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Doktor di Program Studi Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan Disertasi ini, penulis menemui berbagai kendala. Namun, berkat bantuan dari berbagai pihak, penulis dapat mengatasi kendala tersebut. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut.

1. Bapak Prof. Dr. Dedi Purwadi, Mbus., Ph.D selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi S3 Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta.
3. Bapak Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D selaku promotor yang selalu membina, memotivasi dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan Proposal Disertasi ini.
4. Bapak Dr. Christian Wiradendi.,SE M.M selaku co-Promotor yang selalu membina, memotivasi dan memberikan pengarahan kepada peneliti dalam penyusunan Proposal Disertasi ini
5. Kedua orang tua penulis Bapak Jumadi hardjodinomo dan Ibu Hj Nurimah, yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan do'a bagi peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Disertasi ini.
6. Kepada isteri peneliti Laily Musyrifah, Ananda Al Astar Nor Muhammad dan Elhaq Muhammad Thoriq yang selalu memberikan motivasi dan membantu peneliti sehingga peneliti bisa menyusun

Disertasi ini hingga selesai, dan keluarga besar yang memberikan inspirasi dalam penelitian disertasi ini.

7. Kepada Rektor, Dekan FEB, Kaprodi Manajemen rekan-rekan Universitas Terbuka, yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti baik materil, waktu dan tenaga dalam kelancaran penyusunan Disertasi ini.
8. Kepada Teman-teman S3 IM Bapak Bambang, Ibu Yeni, Bapak Arif, Bapak MJK, Ibu Ela Elliyana, Bapak Budi Agung P selaku teman terdekat dengan penulis beserta teman-teman Mahasiswa Pascasarjana S3 Ilmu Manajemen angkatan 2021/2022 sudah memberikan semangat, motivasi dan kerjasamanya.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan Proposal Disertasi ini yang tidak dapat sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan Disertasi ini masih jauh dari sempurna serta banyak kelemahan sebagai tanda keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak akan diterima dengan senang hati, guna memperbaiki karya-karya penulis selanjutnya.

Ahkir kata, dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga dengan adanya Disertasi ini dapat bermanfaat serta memberikan ide bagi mahasiswa selanjutnya dalam penyusunan Disertasi dan semua pihak yang membacanya guna pengkajian dan pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

Tangerang Selatan,
Januari 2025

Deni Surapto

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iii
PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pembatasan Penelitian	13
1.3 Rumusan Masalah	14
1.4 Tujuan Penelitian	15
1.5 Signifikansi Penelitian	17
1.6 State of The Art	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
2.1. Kajian Teori	20
2.1.1 Job Performance	20
2.1.1.1 Grand Theory Job Performance	20
2.1.1.2 Definisi Job Performance	21
2.1.1.3 Faktor-faktor Job Performance	23
2.1.1.4 Penyebab Job Performance	26
2.1.1.5 Indikator Job Performance	27
2.1.2 Agile Leadership	29
2.1.2.1 Paradigma Agile Leadership	29
2.1.2.2 Definisi Agile Leadership	32
2.1.2.3 Karakteristik Agile Leadership	36
2.1.2.4 Efek dari Agile Leadership	39
2.1.2.4 Indikator Agile Leadership	41
2.1.3 Interpersonal Trust	44
2.1.3.1 Paradigma Interpersonal Trust	44
2.1.3.2 Definisi Interpersonal Trust	45
2.1.3.3 Aspek Interpersonal Trust	48
2.1.3.4 Faktor dari Interpersonal Trust	50
2.1.3.5 Indikator Interpersonal Trust	51
2.1.4 Innovation Ambidexterity	52
2.1.4.1 Paradigma Innovation Ambidexterity	52

2.1.4.2 Definisi Innovation Ambidexterity _____	54
2.1.4.3 Aspek Innovation Ambidexterity _____	57
2.1.4.4 Faktor dari Innovation Ambidexterity _____	59
2.1.4.5 Indikator Innovation Ambidexterity _____	63
2.1.5 Organizational Ambidexterity _____	66
2.1.5.1 Paradigma Organizational Ambidexterity _____	66
2.1.5.2 Definisi Organizational Ambidexterity _____	67
2.1.5.3 Aspek Organizational Ambidexterity _____	72
2.1.5.4 Faktor Organizational Ambidexterity _____	75
2.1.5.5 Indikator Organizational Ambidexterity _____	79
2.1.6 Organizational Climate _____	82
2.1.6.1 Paradigma Organizational Climate _____	82
2.1.6.2 Definisi Organizational Climate _____	82
2.1.6.3 Aspek Organizational Climate _____	85
2.1.6.4 Faktor dari Organizational Climate _____	86
2.1.6.5 Indikator Organizational Climate _____	87
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan _____	90
2.3. Kerangka Berfikir _____	111
2.3.1 Pengaruh Agile Leadership terhadap Interpersonal Trust _____	111
2.3.2 Pengaruh Agile Leadership terhadap Innovation Ambidexterity _____	113
2.3.3 Pengaruh Agile Leadership terhadap Organizational Ambidexterity _____	115
2.3.4 Pengaruh Agile Leadership terhadap Organizational Climate _____	117
2.3.5 Pengaruh Interpersonal Trust terhadap Job Performance _____	118
2.3.6 Pengaruh Innovation Ambidexterity terhadap Job Performance _____	119
2.3.7 Pengaruh Organizational Ambidexterity terhadap Job Performance _____	121
2.3.8 Pengaruh Organizational Climate terhadap Job Performance _____	122
2.3.9 Pengaruh Organizational Climate terhadap Organizational Ambidexterity _____	123
2.3.10 Pengaruh Agile Leadership terhadap Job Performance _____	124
2.3.11 Pengaruh Organizational Ambidexterity terhadap Innovation Ambidexterity _____	125
2.4. Hipotesis Penelitian _____	127
BAB III METODE PENELITIAN _____	129
3.1 Jenis Penelitian _____	129
3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian _____	129
3.2.1 Waktu Penelitian _____	129

3.2.2 Tempat Penelitian	130
3.3 Desain Penelitian	130
3.4 Populasi dan Sampel	131
3.4.1 Populasi	131
3.4.2 Sampel	131
3.5 Teknik Pengumpulan Sampel	133
3.6 Penyusunan Instrumen Penelitian	134
3.6.1. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	135
3.6.1.1 Variabel <i>Agile Leadership</i>	135
3.6.1.2 Variabel <i>Interperonal Trust</i>	137
3.6.1.3 Variabel <i>Innovation Ambidexterity</i>	138
3.6.1.4 Variabel <i>Organizational Ambidexterity</i>	140
3.6.1.5 Variabel <i>Organizational Climate</i>	142
3.6.1.6 Variabel <i>Job Performance</i>	144
3.7 Teknik Analisis Data	145
3.7.1. Analisis Deskriptif	145
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	149
4.1 HASIL PENELITIAN	156
4.2 PEMBAHASAN	191
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI	274
5.1 Simpulan	275
5.2. Implikasi	285
5.3. Rekomendasi	293
5.4 KETERBATASAN PENELITIAN	299
DAFTAR PUSTAKA	301
LAMPIRAN-LAMPIRAN	337