

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia dan masyarakat karena memiliki beragam manfaat dan peran, dengan modal manusia yang berkualitas dalam pembentukan individu dan kemajuan suatu bangsa (Hanushek, 2020). Untuk menjaga keberlangsungan pendidikan dalam persaingan yang berkualitas diperlukan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan pasar, untuk itu peran pemimpin diharapkan mampu mengelola kinerja sumber daya manusia dengan baik (Chen et al., 2020).

Pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja tim atau organisasi, Adapun kontribusi dalam peran tersebut antara lain menetapkan visi dan tujuan, Memberikan inspirasi dan motivasi, menggalang kolaborasi, membangun kepercayaan (Bonnema, 2004), serta mendorong kemampuan untuk berinovasi, berkreasi secara bersamaan antara mengeksplorasi inovasi baru dan mengeksploitasi sumber daya yang ada serta dapat mengelola iklim organisasi yang baik (Diesel dan Scheepers, 2019; Makri dan Scandura, 2010).

Job Performance memiliki peranan dalam sebuah organisasi perusahaan untuk mengatasi ketidakmampuan dalam mencapai hasil yang diharapkan, menghindari produktivitas yang rendah, kualitas yang mendatar atau kurangnya pencapaian tujuan, jika hal tersebut terjadi akan berdampak terhadap motivasi kerja (Virgana, 2021).

Pendidikan jarak jauh seringkali mengalami kesulitan dalam mempertahankan interaksi sosial yang efektif antara dosen dan mahasiswa yang dapat mempengaruhi kinerja karena mahasiswa mungkin merasa terisolasi dan kurang mendapat dukungan yang diperlukan (Blackmon & Major.,2012). Kualitas sumber daya seperti perangkat pembelajaran dan infrastruktur teknologi sangat penting dalam pendidikan jarak jauh (Moore & Fodrey.,2023).

Motivasi dan keterlibatan mahasiswa dapat menurun karena kurangnya interaksi langsung dengan dosen dan lingkungan akademik. Evaluasi kinerja dalam pendidikan jarak jauh memerlukan metode yang fleksibel dan dapat diandalkan. Tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang tinggi dalam mengajar secara *online*. Mereka harus mampu mengadaptasi metode pembelajaran dan teknologi untuk meningkatkan kinerja pembelajaran mahasiswa (Albrahim., 2020).

Kesadaran akan pentingnya kinerja yang tinggi dalam pendidikan jarak jauh harus ditingkatkan. Dosen dan mahasiswa harus sadar akan peran mereka dalam mencapai tujuan akademik dan memahami strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja (Ferraris et al., 2021). Gap penelitian dalam pengaruh antara *Job Performance* dan *Agile Leadership* pada pendidikan tinggi jarak jauh dapat dilihat bahwa adanya pengaruh *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai (Wibowo et al., 2023).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Agile Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, seperti dalam penelitian di industri manufaktur China yang menunjukkan bahwa *Agile Leadership* meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Namun, penelitian lain menunjukkan

bahwa beban kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak ada pengaruh dari *Agile Leadership* (Marda., 2024). Dalam Penelitian tersebut hanya berfokus pada satu perusahaan manufaktur mungkin tidak representatif untuk industri pendidikan tinggi jarak jauh secara keseluruhan. Selain itu, penelitian yang tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga dapat dianggap terbatas. Pendidikan jarak jauh memiliki kesulitan unik dalam implementasi *Agile Leadership*, seperti kurangnya interaksi sosial dan keterlibatan langsung.

Buble & Matic (2014) dalam penelitiannya bahwa strategi motivasi yang efektif dan komunikasi intensif diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan dan komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Akkaya & Sever (2022) berpendapat bahwa *Agile Leadership* yang berorientasi pada adaptabilitas dan responsivitas dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen organisasi.

Dengan memahami gap penelitian ini, institusi pendidikan tinggi jarak jauh dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui mengimplementasikan *Agile Leadership* yang lebih komprehensif dan adaptative. *Agile Leadership* yang efektif seringkali melibatkan komunikasi intensif dan partisipasi semua elemen dalam pengambilan Keputusan (Akkaya et al., 2022). Namun, penelitian ini tidak secara eksplisit menguji pengaruh antara keterlibatan ini dengan *Interpersonal Trust* dalam konteks pendidikan tinggi jarak jauh.

Kim dan Park (2019) mempunyai pendapat bahwa peran Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*

melalui kepercayaan interpersonal, tetapi penelitian ini tidak secara spesifik menguji pengaruh antara *Agile Leadership* dan *Interpersonal Trust* dalam konteks pendidikan tinggi jarak jauh. Kesulitan Implementasi Pendidikan jarak jauh memiliki kesulitan unik dalam implementasi *Agile Leadership*, seperti kurangnya interaksi sosial dan keterlibatan langsung.

Strategi motivasi yang efektif dan komunikasi intensif diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Martinus., 2020), tetapi tidak ada penelitian yang secara eksplisit menguji bagaimana *Agile Leadership* mempengaruhi *Interpersonal Trust* dalam konteks ini. Untuk mengisi gap penelitian ini, perlu dilakukan penelitian yang lebih komprehensif dan spesifik menguji pengaruh antara *Agile Leadership* dan *Interpersonal Trust* dalam konteks pendidikan tinggi jarak jauh. Penelitian ini harus mempertimbangkan variabel-variabel seperti keterlibatan, komunikasi, dan motivasi untuk memahami bagaimana *Agile Leadership* mempengaruhi *Interpersonal Trust*.

Penelitian yang lain menunjukkan bahwa *Agile Leadership* dapat meningkatkan kinerja dan motivasi serta perilaku efektif dalam pengambilan keputusan serta keseimbangan eksplorasi dan eksploitasi (Aldianto et al., 2021). Namun, tidak ada penelitian yang secara eksplisit menguji pengaruh antara *Agile Leadership* dan *Ambidexterity* dalam konteks pendidikan tinggi jarak jauh. Perlu dilakukan penelitian yang lebih komprehensif untuk memahami bagaimana *Agile Leadership* mempengaruhi kemampuan *Ambidexterity* dalam pendidikan tinggi jarak jauh. Pendidikan jarak jauh sering menghadapi kesulitan dalam mempertahankan keterlibatan mahasiswa, terutama generasi Z yang memiliki prioritas mental *health* dan preferensi bekerja di perusahaan yang tidak memiliki

hubungan yang toksik (Heppell, 2011). *Agile Leadership* yang berorientasi pada visi, arah, dan adaptabilitas dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi mahasiswa, tetapi perlu dilakukan penelitian yang lebih spesifik untuk menguji efektivitasnya dalam konteks pendidikan tinggi jarak jauh. Penelitian yang ada sering menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Namun, perlu dilakukan penelitian yang lebih komprehensif dengan menggunakan metode kualitatif untuk memahami fenomena-fenomena yang lebih kompleks dalam konteks pendidikan tinggi jarak jauh

Meskipun ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa *Agile Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan motivasi (Wibowo et al., 2023), namun tidak ada penelitian yang secara eksplisit menguji pengaruh antara *Agile Leadership* dan *Organizational Climate* dalam konteks pendidikan tinggi jarak jauh melalui kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan *organizational citizenship* behavior melalui kepercayaan interpersonal, tetapi penelitian ini tidak secara spesifik menguji pengaruh antara *Agile Leadership* dan *Organizational Climate* dalam konteks pendidikan tinggi jarak jauh. Penelitian oleh Gibson dan Birkinshaw (2004) menunjukkan bahwa *leadership behaviors* dan *practices* mempengaruhi kemampuan organisasi untuk navigasi antara konflik yang berbeda, tetapi tidak ada penelitian yang menguji pengaruh ini secara spesifik dalam konteks pendidikan tinggi jarak jauh.

Penelitian yang ada sering menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Namun, perlu dilakukan penelitian yang lebih komprehensif dengan menggunakan metode kualitatif untuk memahami fenomena-fenomena yang lebih kompleks dalam konteks pendidikan

tinggi jarak jauh. Penelitian yang lebih spesifik dan menggunakan metode yang lebih beragam diperlukan untuk mengisi gap penelitian ini

Universitas Terbuka (UT) merupakan perguruan tinggi negeri yang berdiri pada tahun 1984 dan didirikan oleh pemerintah Indonesia yang menawarkan berbagai program studi dari jenjang Diploma, Sarjana, hingga Pascasarjana. Pada tahun 2004 UT melakukan perubahan menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (PTNBLU) dan tahun 2022 organisasi UT berubah menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH), karena adanya otonomi pendidikan dari pemerintah diharapkan UT bisa komit dalam *change management* BLU ke PTNBH. Perubahan manajemen dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja suatu organisasi dan pegawai (Ali & Hassan, 2022), dan ketika perubahan dikelola dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Lewis et al., 2010).

Sumber dari Pusat registrasi UT menyebutkan pada tahun 2022 tercatat jumlah mahasiswa 482 ribu yang memiliki mahasiswa atrisi/pretnensi 20% persemester. Tinggi rendahnya partisipasi mahasiswa sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja layanan yang diberikan dan jika kualitas layanan tidak optimal akan maka berdampak terhadap keberlangsungan, atrisi dan *dropout* mahasiswa (Aina et al., 2022; Eresia et al., 2020).

Data Kemendikbud (2020) mencatat dari 8.483.213 mahasiswa yang mendaftar perguruan tinggi baik PTS, PTN, PTK dan PTA ada 602.208 atau 7%nya yang tidak melanjutkan kuliah kembali atau dropout, namun untuk UT tidak memiliki sistem "putus sekolah". Mahasiswa di UT dianggap atrisi/persistensi adalah tidak mendaftar ulang selama empat semester berturut-turut. Seorang

mahasiswa dicap sebagai mahasiswa non aktif atau mahasiswa pasif jika tidak melakukan registrasi ulang selama empat periode pendaftaran atau empat semester berturut-turut (Isfarudi, 2019).

Atrisi tidak berdampak pada *dropout*, namun peluang menunda ini kemungkinan untuk melanjutkan tergolong kecil (Nemtcan et al., 2022). Studi menunjukkan atrisi jumlah mahasiswa UT melakukan atrisi persemester sekitar 22% dan salah satu dimensinya adalah citra institusi yang berkontribusi 19% (Mulyana, 2018), indikator dari citra institusi terdiri antara lain yaitu reputasi, kepuasan pelanggan, tingkat kepercayaan, kinerja, komunikasi, inovasi, produk dan layanan (Chun, 2005). Menurut Isfarudi (2019) persistensi dibawah 20% dianggap normal, namun jika lebih dari 20% harus dilakukan perbaikan-perbaikan antara lain pada evaluasi kinerja administrasi dan layanan akademik.

Melakukan evaluasi kinerja merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengukur dan menilai sejauh mana pegawai mencapai sasaran dan kinerja yang diharapkan oleh organisasi (Na-Nan et al., 2018). Evaluasi kinerja UT dilakukan pertahun dengan menilai 7 indikator antara lain orientasi pelayanan, akuntabilitas, perilaku kerja, kompeten, harmonis, loyalitas, adaptif dan kolaboratif berdasarkan Permen PANRB No.6 tahun 2022 yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penilaian internal kepegawian. Hasil evaluasi kepegaiawain UT menunjukkan bahwa pada kompetensi, adaptif dan kolaboratif dengan memperoleh nilai dibawah 90 masih butuh perbaikan pada tahun berikutnya. Menurut peraturan PermenPANRB untuk mendapatkan nilai baik dan sangat baik dibutuhkan nilai di atas 90 sampai 120.

Dari hasil tersebut peneliti melakukan wawancara ke beberapa sumber unit operasional mengenai penilaian terhadap kinerja dan faktor lain yang saling memengaruhi seperti kepercayaan, keseimbangan, fleksibilitas, inovasi dan iklim kerja di institusi tersebut. Adapun hasil yang diperoleh didapatkan informasi yang bernilai bahwa empati dan alasan sekunder yang subyektif menjadi nilai tambah bagi seseorang yang berkinerja tidak optimal dan hal ini tidak ada dalam indikator penilaian, namun penilaian berdasar atas pengalaman dan intuisi penilai. Sejalan dengan penelitian Terry (1972) menyebutkan bahwa pengambilan keputusan yang didasarkan atas perasaan yang memiliki sifat subyektif sehingga mudah terpengaruh.

Adanya faktor subyektif dalam fenomena ini adalah karena program kerja yang dilakukan secara simultan mulai dari sosialisasi, promosi, registrasi, tutorial, ujian, penanganan layanan dan keluhan serta pekerjaan operasional lainnya sehingga menuntut waktu jam kerja yang berbeda pada umumnya. Penilaian kinerja dari pemimpin yang dilakukan secara tidak tepat dapat memiliki dampak besar pada kinerja keseluruhan tim dan juga lingkungan serta budaya kerja dan dapat juga menghambat responsibilitas perubahan, inovasi, keseimbangan, kepercayaan dan iklim dari organisasi (Dangol, 2021; Varma et al, 2005; Veliu et al, 2017).

Kondisi baru peralihan pada institusi Pendidikan Tinggi Terbuka Jarak Jauh (PTJJ) UT dengan perubahan PTNBH membutuhkan kepemimpinan baru dengan gaya *agile* sejalan dengan Attar dan Abdul-Kareem (2020) yang mengacu pada kepemimpinan yang fleksibel, kolaboratif, dan adaptif sehingga dapat membantu pegawai dan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus

berubah serta mempercepat inovasi dan pengiriman produk atau layanan (Hayward, 2021).

Observasi dan wawancara dilakukan peneliti pada faktor pergantian kepemimpinan lama ke pemimpin baru terjadi permasalahan karena pemimpin baru di unit operasional membawa perubahan besar terhadap strategi akan tetapi kurang dukungan kepercayaan dan adanya penurunan produktivitas sementara karena itu butuh penyesuaian. Hal ini sejalan dengan penelitian Dirks (2021) studinya menunjukkan bahwa pemimpin baru yang dapat melakukan perubahan dalam waktu periode tertentu akan mendapatkan tumbuhnya kepercayaan.

Faktor ketidakpercayaan terhadap *Interpersonal Trust* biasanya dikarenakan seseorang merasa ragu atau tidak percaya terhadap orang lain antara individu atau kelompok dalam interaksi yang timbul terhadap kinerja atau kemampuan kerja seseorang (Florida dan Borum, 2010). Kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi, atau evaluasi kinerja, hal itu dapat mengikis kepercayaan (Forbes-Thompson et al, 2007). Ditambahkan dari bukunya Hardin (2004) yang berjudul *Distrust* bahwa ketidakpercayaan terhadap kinerja seseorang juga bisa timbul karena orang lain merasa teracman terhadap posisi, jabatan, atau keuntungan pribadi jika orang tersebut sukses.

Fenomena ketidakpercayaan interpersonal ini terjadi ketika individu merasa ragu atau tidak yakin terhadap niat, kata-kata, atau tindakan orang lain. Ketidakpercayaan interpersonal dapat berkembang akibat perbedaan nilai-nilai, pengalaman buruk sebelumnya, atau kurangnya komunikasi yang efektif (Kujala et al, 2016). Ketidakpercayaan interpersonal dapat berdampak negatif terhadap inovasi *Ambidexterity* di lingkungan kerja dikarenakan inovasi tidak bisa berjalan

secara bersamaan antara eksplorasi peluang inovatif baru dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk inovasi yang sudah ada (Jansen et al, 2008 dan Li, 2014).

Kegagalan inovasi *Ambidexterity* dikarenakan kepemimpinan yang tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola dan memotivasi tim dengan efektif akan mempengaruhi kinerja keseluruhan tim dan organisasi (Qammar, 2020), berakibat organisasi yang terlalu terikat pada cara-cara lama dan tidak mau berubah mungkin menemui kesulitan dalam mencapai inovasi *Ambidexterity* ketika pegawai dan departemen enggan mengubah rutinitas mereka, maka upaya eksplorasi inovatif dapat terhambat (Alghamdi, 2018).

Faktor kegagalan lain juga karena tidak memiliki keterampilan inovatif sehingga kesulitan dalam mengidentifikasi dan mengimplementasikan ide-ide kreatif dan inovatif (Palmon dan Illies, 2004; Tether et al, 2005). Terkadang, meskipun organisasi berhasil melakukan eksplorasi inovatif dan menemukan ide-ide baru tetapi gagal mengubah ide-ide tersebut menjadi produk atau layanan yang sukses dalam pasar (Pera dan Viglia, 2015).

Pengukuran kinerja yang tidak sesuai atau kurangnya evaluasi yang tepat untuk inovasi *Ambidexterity* dapat menghambat upaya untuk mencapainya. Jika organisasi hanya mengukur dan menghargai kinerja berdasarkan pencapaian efisiensi operasional, maka upaya eksplorasi inovatif mungkin diabaikan (Sarkees dan Hulland, 2009). Sejalan dengan penelitian Luger (2018) dalam artikelnya menyoroti perlunya pengukuran kinerja yang tepat untuk mengukur kesuksesan inovasi *Ambidexterity*. Pengukuran yang baik akan membantu organisasi mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mencapai hasil yang

diharapkan dari upaya inovatif mereka, hal ini memerlukan dukungan dan komitmen dari semua tingkatan dalam organisasi, termasuk pimpinan dan pegawai (Mura et al., 2021). Jika budaya inovasi *Ambidexterity* tidak dipelihara dengan baik, kinerja organisasi juga tidak akan mampu beradaptasi dengan cepat dan terus berinovasi serta berkreasi akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik (Khan dan Mir, 2019).

Inovasi *Ambidexterity* dan organisasi *Ambidexterity* adalah dua konsep yang saling terkait namun memiliki perbedaan dalam konteks implementasinya dalam sebuah organisasi (Hwang, 2023). Pimpinan organisasi harus menjadi penggerak utama dalam mencapai *Organizational Ambidexterity*. Tanpa dukungan dan komitmen dari pimpinan, upaya untuk menciptakan keseimbangan antara eksplorasi dan eksploitasi mungkin kurang efektif (Baškarada et al, 2016). Dilihat dari fenomena sebelumnya bahwa budaya organisasi sudah tidak mendukung inovasi dan tidak mendorong eksperimen dan pengambilan risiko, hal ini dapat menjadi hambatan utama dalam mencapai *Organizational Ambidexterity* (Gleiss dan Lewandowski, 2022).

Jika nilai-nilai dan norma-norma organisasi lebih mengutamakan stabilitas dan kepemimpinan lama yang kuat daripada eksplorasi inovatif, maka upaya untuk mencapai keseimbangan *Ambidexterity* akan terhambat (Alpkan dan Gemici, 2016; Secchi dan Camuffo, 2019).

Organisasi *Ambidexterity* membutuhkan iklim organisasi untuk mendukung dan mendorong tercapainya keseimbangan antara eksplorasi dan eksploitasi inovatif. Iklim organisasi yang kondusif dan mendukung inovasi adalah faktor kunci untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan

Organizational Ambidexterity berkembang dan berhasil (Acosta-Prado, 2020; Kung et al, 2020). Iklim organisasi dapat menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pegawai untuk berkembang, berinovasi, dan mencapai tujuan organisasi (Ekvall, 1996; C. J. Chen et al., 2010; Shanker et al, 2017). Sejalan dengan penelitian Olsson et al (2019) yang meneliti tentang iklim organisasi dari perusahaan industri perusahaan manufaktur di negara Swedia, studi ini menunjukkan bahwa dukungan inovasi yang baik akan membentuk iklim kerja dari organisasi yang efektif.

Dukungan dan komitmen dari pimpinan organisasi sangat penting dalam membentuk iklim yang kondusif untuk pegawai. Jika pimpinan tidak mendukung upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, pegawai mungkin merasa tidak termotivasi (Holloway, 2012; Kim dan Park, 2020). Iklim organisasi yang tidak memprioritaskan kesejahteraan dan keseimbangan kerja kehidupan pribadi pegawai dapat menyebabkan peningkatan stres dan kelelahan, yang akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas (Hancock dan Matthews, 2019; Hayat dan Afshari, 2020).

Kurangnya pembelajaran dan adaptasi pada nilai evaluasi kinerja akan mempengaruhi iklim organisasi serta peran pemimpin yang tidak mendorong pembelajaran dapat menyebabkan organisasi sulit beradaptasi dengan perubahan dan kesempatan baru (Sarta et al, 2021; Oliveira et al, 2022). Ketika organisasi tidak mampu belajar dari pengalaman dan memperbaiki prosesnya, maka kemampuan untuk berkembang dan bersaing akan mempengaruhi dinamika perubahan lingkungan (Purser dan Petranker, 2005; Herrmann dan Guenther, 2017).

Pimpinan harus memainkan peran utama dalam menciptakan iklim yang kondusif, dengan memberikan dukungan, menghargai prestasi, dan memberikan contoh yang baik (Shalley dan Gilson, 2004). Melalui perubahan budaya dan pengembangan sistem yang mendukung, organisasi dapat mengatasi permasalahan iklim dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi pertumbuhan dan keberhasilan semua pegawainya (Iljins et al, 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di lapangan maka yang terjadi di Universitas Terbuka, maka peneliti tertarik dengan meneliti *Job Performance* Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka yang dipengaruhi oleh *Agile Leadership*, *Interpersonal Trust*, *Innovation Ambidexterity*, *Organizational Ambidexterity*, dan *Organizational Climate*. Dalam penelitian ini penulis tertarik dengan judul Penelitian “Model Kinerja Tugas Dengan Menggunakan Analisis Pengaruh *Agile Leadership*, *Interpersonal Trust*, *Ambidexterity*, Dan *Organizational Climate* Pegawai Universitas Terbuka”

1.2 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan oleh peneliti di atas, maka beberapa variabel yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya adalah *Agile Leadership*, *Interpersonal Trust*, *Innovation Ambidexterity*, *Organizational Ambidexterity*, *Organizational Climate*, *Job Performance* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka (PTJJ-UT), karena keterbatasan sekunder peneliti, maka unit analisis penelitian ini adalah Pegawai Universitas Terbuka

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah terdapat pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Interpersonal Trust* pada pegawai Universitas Terbuka?
2. Apakah terdapat pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Innovation Ambidexterity* pada pegawai Universitas Terbuka?
3. Apakah terdapat pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Organizational Ambidexterity* pada pegawai Universitas Terbuka?
4. Apakah terdapat pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Organizational Climate* pada pegawai Universitas Terbuka?
5. Apakah terdapat pengaruh *Interpersonal Trust* terhadap *Job Performance* pada pegawai Universitas Terbuka?
6. Apakah terdapat pengaruh *Innovation Ambidexterity* terhadap *Job Performance* pada pegawai Universitas Terbuka?
7. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Ambidexterity* terhadap *Job Performance* pada pegawai Universitas Terbuka?
8. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Job Performance* pada pegawai Universitas Terbuka?
9. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Organization Ambidexterity* pada pegawai Universitas Terbuka?
10. Apakah terdapat pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada pegawai Universitas Terbuka?

11. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Ambidexterity* terhadap *Innovation Ambidexterity* pada pegawai Universitas Terbuka?
12. Apakah *Interpersonal Trust* memediasi pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada pegawai Universitas Terbuka?
13. Apakah *Innovation Ambidexterity* memediasi pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada pegawai Universitas Terbuka?
14. Apakah *Organizational Ambidexterity* memediasi pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada pegawai Universitas Terbuka?
15. Apakah *Organizational Climate* memediasi pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada pegawai Universitas Terbuka?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah *di atas* maka tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Interpersonal Trust* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
2. Pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Innovation Ambidexterity* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
3. Pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Organizational Ambidexterity* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
4. Pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Organizational Climate* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.

5. Pengaruh *Interpersonal Trust* terhadap *Job Performance* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
6. Pengaruh *Innovation Ambidexterity* terhadap *Job Performance* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
7. Pengaruh *Organizational Ambidexterity* terhadap *Job Performance* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
8. Pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Job Performance* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
9. Pengaruh *Organizational Climate* terhadap *organization Ambidexterity* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
10. Pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka
11. .Pengaruh *Organizational Ambidexterity* terhadap *innovation Ambidexterity* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
12. Pengaruh *Interpersonal Trust* memediasi pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
13. Pengaruh *Innovation Ambidexterity* memediasi pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.
14. Pengaruh *Organizational Ambidexterity* pengaruh langsung *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.

15. Pengaruh *Organizational Climate* memediasi pengaruh *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* pada pegawai Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Universitas Terbuka.

1.5 Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Teoritis

Manfaat teoritis di dalam penelitian ini yaitu dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang peran mediasi *Interpersonal Trust*, *Innovation Ambidexterity*, *Organizational Ambidexterity*, dan *Organizational Climate*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan khususnya pada pengembangan teori tentang *Job Performance*, *Agile Leadership*, *Interpersonal Trust*, *Innovation Ambidexterity*, *Organizational Ambidexterity*, dan *Organizational Climate*. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya tentang proses pengaruh beberapa variabel *Interpersonal Trust*, *Innovation Ambidexterity*, *Organizational Ambidexterity*, dan *Organizational Climate* pada Universitas yang ada di Indonesia.

b. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan informasi bagi para praktisi dalam implementasi di lapangan dengan mengacu kepada hasil-hasil dari penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberikan manfaat dan dijadikan acuan atau masukan pada Universitas yang ada di Indonesia.

1.6 *State of The Art*

1. Penelitian ini mengembangkan model teoritis baru yang menghubungkan *Agile Leadership*, *Interpersonal Trust*, *Ambidexterity* dan *Organizational Climate*.
2. Kebanyakan penelitian tentang *Agile Leadership* dan kinerja tugas dilakukan di sektor bisnis atau manufaktur. Penelitian ini memberikan perspektif baru dengan mengaplikasikan konsep tersebut pada sektor pendidikan tinggi jarak jauh di Indonesia, khususnya pada Universitas Terbuka.
3. Masih jarang di temukan model alternatif tentang pengaruh tidak langsung *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* melalui *Interpersonal Trust*, pengaruh tidak langsung *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* melalui *innovational Ambidexterity*, pengaruh tidak langsung *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* melalui *Organizational Ambidexterity* dan pengaruh tidak langsung *Agile Leadership* terhadap *Job Performance* melalui *Organizational Climate*