

MODEL PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI

Stefani HAT¹⁾, Fitriaty²⁾

^{1,2}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi
e-mail: stefanihat@yahoo.com¹⁾, fitriaty@unja.ac.id²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *entrepreneurial leadership* dan *learning agility* terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, melalui *innovative work behavior*. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 85 orang responden, yang diambil dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Jenis data yang dikumpulkan meliputi data primer yang berupa hasil isian kuesioner *entrepreneurial leadership*, *learning agility*, *innovative work behavior*, dan kinerja pegawai, serta data sekunder berupa hasil publikasi lainnya seperti; buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan topik penelitian ini. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis verifikasi berupa *Partial Least Square (PLS)*. Hasil analisis *direct effect* membuktikan bahwa; (1) *entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap *innovative work behavior*, (2) *learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*, (3) *innovative work behavior* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) *entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) *learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil analisis *indirect effect* membuktikan bahwa; (1) *entrepreneurial leadership* secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui *innovative work behavior*, dan (2) *learning agility* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui *innovative work behavior*. Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap upaya peningkatan ketangkasan pegawai dalam hal menghadapi tekanan kerja dan kemampuan *problem solving*, serta peningkatan kemampuan inovasi pada pimpinan khususnya dalam hal pengembangan layanan yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat. Melalui upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan *innovative work behavior* dan kinerja pegawai di waktu yang akan datang.

Kata kunci: *Entrepreneurial Leadership, Learning Agility, Innovative Work Behavior, Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to analyze the influence of *entrepreneurial leadership* and *learning agility* on the performance of Jambi Province Regional Civil Service Agency employees, through *innovative work behavior*. The research sample used was 85 respondents, taken using saturated sampling techniques. The types of data collected include primary data in the form of questionnaire results for *entrepreneurial leadership*, *learning agility*, *innovative work behavior*, and employee performance, as well as secondary data in the form of results of other publications such as; books, journals and other documents related to this research topic. The data that has been collected is then analyzed using descriptive statistical analysis methods and verification analysis in the form of *Partial Least Square (PLS)*. The results of the *direct effect* analysis prove that; (1) *entrepreneurial leadership* directly has no significant effect on *innovative work behavior*, (2) *learning agility* directly has a significant effect on *innovative work behavior*, (3) *innovative work behavior* directly has a significant effect on employee performance, (4) *entrepreneurial leadership* directly has no significant effect on employee performance, (5) *learning agility* directly has a significant effect on

employee performance. Meanwhile, the results of the indirect effect analysis prove that; (1) entrepreneurial leadership indirectly has no significant effect on employee performance, through innovative work behavior, and (2) learning agility indirectly has a significant effect on employee performance, through innovative work behavior. The results of this research have implications for efforts to increase employee agility in dealing with work pressure and problem solving abilities, as well as increasing innovation capabilities in leaders, especially in terms of developing services that can provide added value to the organization and society. Through these efforts, it is hoped that innovative work behavior and employee performance can be improved in the future.

Keywords: *Entrepreneurial Leadership, Learning Agility, Innovative Work Behavior, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Data LAKIP Tahun 2022, menunjukkan masih rendahnya capaian kinerja pada sasaran meningkatnya kompetensi dan iklim kerja aparatur, baik pada indikator indeks profesionalitas ASN dengan capaian sebesar 43%, dan indeks penerapan sistem merit ASN dengan capaian sebesar 40%. Berdasarkan Pasal 14 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permenpan RB) Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa tuntutan standar Indeks Profesionalitas ASN minimal yang harus dicapai adalah 81- 90% dengan kategori tinggi. Sementara berdasarkan Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa tuntutan standar indeks penerapan sistem merit ASN minimal yang harus dicapai adalah 61-90% dengan kategori baik. Dengan demikian kinerja BKD Provinsi Jambi dalam meningkatkan kompetensi dan iklim kerja aparatur belum memenuhi standar minimal indeks profesionalitas ASN dan indeks penerapan sistem merit ASN, sebagaimana yang dituntut dalam kedua Permenpan RB tersebut.

Berdasarkan proses rekon yang telah dilaksanakan, terdapat 11.568 data yang telah diinput ke dalam aplikasi SAPK BKN. Dari data yang telah dilakukan rekon tersebut seharusnya nilai dimensi kinerja bukan 2,59 tetapi lebih dari 22 poin. Namun, sampai saat ini karena terdapat permasalahan pada aplikasi IPASN, nilainya tidak mencerminkan yang sesungguhnya. Jika diasumsikan hasil rekon data kinerja terhadap 11.568 pegawai tersebut mencapai nilai 80 maka jika dikalikan dengan bobot dimensi kinerja pada IP ASN yaitu 30%, maka capaian skor dimensi kinerja ini bisa mencapai $80 \times 30\% = 24$ Point. Angka 24 point ini akan berpengaruh secara signifikan dalam mendukung capaian nilai IP ASN Pemerintah Provinsi Jambi.

Penilaian indeks penerapan sistem merit terdiri dari 8 dimensi, yaitu perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, dan sistem informasi. Dari 8 dimensi tersebut, dimensi pengembangan karir, promosi dan mutasi, serta sistem informasi memiliki capaian kinerja terendah. Pada dimensi pengembangan karir didapatkan capaian kinerja sebesar 17,5% berdasarkan hasil penilaian mandiri (klaim BKD) dan 3,3% berdasarkan verifikasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Sementara pada dimensi promosi dan mutasi didapatkan capaian kinerja sebesar 70% berdasarkan hasil penilaian mandiri (klaim BKD) dan 40% berdasarkan verifikasi KASN. Terkait dimensi sistem informasi didapatkan capaian kinerja sebesar 86,67% berdasarkan hasil penilaian mandiri (klaim BKD) dan 40% berdasarkan verifikasi KASN.

Merujuk pada hasil penilaian kinerja pada ketiga dimensi indeks penerapan sistem merit tersebut, menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara hasil penilaian yang dilakukan secara mandiri oleh BKD Provinsi Jambi dengan hasil

Verifikasi yang dilakukan KASN. Penilaian mandiri merupakan penghimpunan data/dokumen pendukung oleh BKD Provinsi Jambi untuk mengisi daftar pertanyaan pada masing-masing aspek Indeks Penerapan Sistem Merit ASN yang kemudian diinput ke aplikasi sipinter KASN. Kesenjangan ini terjadi karena belum sinkronnya antara bukti dukung yang diajukan BKD Provinsi Jambi dengan satandar bukti dukung yang dipersyaratkan oleh KASN.

Belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan administrasi kepegawaian menyebabkan belum terintegrasinya sistem manajemen kepegawaian antara pemerintah provinsi dengan pemerintah kabupaten. Selain itu, kualitas *database* pegawai masih belum memenuhi standar sebagai basis dalam melakukan analisa penataan pegawai ASN sesuai formasi dan kebutuhan serta untuk pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, menyebabkan masih terdapat penempatan ASN yang kompetensinya tidak sesuai tugas dan fungsi jabatan yang diduduki. Kondisi demikian tentunya menyulitkan proses pengembangan karir dan kompetensi ASN serta promosi dan mutase ASN, dikarenakan belum optimalnya hasil analisa kebutuhan dalam jabatan dan kebutuhan diklat (analisa pengembangan kompetensi pegawai).

Permasalahan penataan pegawai yang masih belum sesuai dengan formasi dan kebutuhan dalam jabatan, serta masih lemahnya manajemen data kepegawaian dalam sistem informasi kepegawaian, merupakan akar masalah dari rendahnya capaian kinerja pegawai baik pada indikator indeks profesionalitas ASN dan indeks penerapan sistem merit ASN di BKD Provinsi Jambi. Pimpinan dan seluruh jajaran staf BKD Provinsi Jambi telah berupaya mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut melalui inovasi-inovasi yang dilakukan, seperti; (1) pengembangan Sistem Manajemen ASN Terintegrasi (SIMASTER) melalui kerjasama dengan BKD Provinsi Jawa Timur, (2) pengembangan aplikasi Arsip Digital Pegawai (ADP) yang menyediakan *storage* untuk pegawai agar dapat menyimpan arsipnya secara digital, sehingga dapat digunakan kapanpun, (3) pengembangan aplikasi Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), untuk mengelola proses seleksi JPT di Pemerintah Provinsi Jambi, dan (4) perbaikan data pokok ASN, dimana terdapat formulir yang terintegrasi dengan website BKD Provinsi Jambi, sehingga formulir ini dapat digunakan pegawai untuk melakukan perbaikan data seperti; NIP, nama, tanggal/bulan, dan TMT CPNS.

Kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*) merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memobilisasi pekerja agar dapat mencapai visi entrepreneur, dan memimpin organisasi untuk mengembangkan dan mengeksplorasi peluang yang pada akhirnya merubahnya menjadi penciptaan nilai (Lin & Yi, 2020). Gaya kepemimpinan ini dipandang dapat memotivasi, dan memberikan ruang bagi inovasi dan kreativitas (Ariyani et al., 2021) serta memiliki kemampuan dalam menghadapi situasi lingkungan luar yang rentan demi mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Imran & Aldaan, 2020; Sawaeen et al., 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan kewirausahaan dipandang secara efektif mampu meningkatkan daya saing dalam mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan mencapai pengembangan organisasi yang berkelanjutan (Chen et al., 2017; Mishra & Misra, 2017; Lin & Yi, 2020). Terkait hubungan antara *entrepreneurial leadership* dengan *innovative work behavior*, pimpinan yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan di mana inovasi dihargai, didukung, dan dianggap sebagai elemen penting dalam keberhasilan organisasi (Li et al., 2020). Melalui gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengarahkan setiap pegawai (bawahan) untuk dapat memberikan solusi dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara

yang kreatif dan inovatif. Adanya arahan dari pimpinan terkait penggunaan inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian masalah atau pekerjaan, hal ini tentunya dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perilaku kerja inovatif karyawan (Reynal et al., 2023).

Pemimpin *entrepreneurial* berkomitmen pada orang yang bekerja untuk mereka. Mereka membantu pegawai dalam mengembangkan bakat dan keterampilan mereka sendiri. Seorang pemimpin *entrepreneurial* juga tahu bahwa penting untuk membantu pegawai melalui stimulasi intelektual dan kreativitas dalam pemecahan masalah. Selain itu, pemimpin *entrepreneurial* selalu mendengarkan pegawai, klien, mentor, dan lain-lain. Mereka membuat keputusan tidak hanya berdasarkan pemahaman mereka sendiri tentang fakta dan situasi, tetapi juga berdasarkan apa yang mereka dengar dari berbagai sumber. Oleh karena itu, mereka tidak hanya menciptakan tempat kerja yang produktif, tetapi juga menyediakan produk dan layanan yang dibutuhkan dan diminta oleh pegawai, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja pegawai (Lin & Yi, 2020).

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior* adalah ketangkasan kerja (*learning agility*), yaitu kemampuan dan kemauan individu untuk belajar dari pengalaman hidup maupun kerja untuk kemudian menerapkan pengalaman tersebut pada masa depan maupun pada situasi yang baru (Kairahitanga, 2016; Yadav dan Dixit, 2017; Hallenbeck, 2019). Kemampuan untuk belajar dengan cepat dan beradaptasi adalah elemen kunci dari perilaku inovatif. Individu yang memiliki *learning agility* dapat dengan cepat merespons perubahan lingkungan, teknologi, regulasi, atau kebutuhan masyarakat dengan solusi yang inovatif. *Learning agility* memungkinkan individu untuk tetap waspada terhadap perubahan dalam lingkungan kerja mereka. Mereka cenderung peka terhadap peluang inovatif dan perubahan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Yadav dan Dixit (2017) menyatakan bahwa ketika individu memiliki kemampuan untuk belajar dengan cepat, beradaptasi, dan mengembangkan ide-ide baru, mereka cenderung menjadi penggerak inovasi dalam organisasi mereka. Hasil penelitian Riswan et al. (2021), Srimulyani (2023), serta Jo dan Hong (2022) membuktikan bahwa *learning agility* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Oleh karena itu, organisasi dan pemimpin perlu mendorong dan mendukung pengembangan *learning agility* di antara pegawai mereka untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan konsep hubungan antara *entrepreneurial leadership*, *learning agility*, *innovative work behavior*, dan kinerja pegawai, dapat diasumsikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai merupakan akibat dari baik tidaknya *innovative work behavior* pegawai, sekaligus sebagai sebab dari baik tidaknya *entrepreneurial leadership* yang diterapkan serta tinggi rendahnya *learning agility* pegawai. Merujuk pada hubungan antara keempat variabel tersebut, menjadi suatu kajian empiris yang menarik untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh *entrepreneurial leadership* dan *learning agility* terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi, melalui *innovative work behavior*.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan kewirausahaan

Kepemimpinan kewirausahaan merupakan model kepemimpinan yang muncul untuk memobilisasi pekerja agar dapat mencapai visi *entrepreneur*, dan memimpin organisasi untuk mengembangkan dan mengeksplorasi peluang yang pada akhirnya merubahnya menjadi penciptaan nilai (Lin & Yi, 2020). Kurniawan, dkk (2021) menuturkan bahwa

kepemimpinan kewirausahaan sebagai pemimpin yang melingkupi upaya perubahan organisasi, sebagai kebalikan dari kepemimpinan untuk mempertahankan status *quo*. Untuk melakukan suatu perubahan organisasi, dimana adanya sistem yang kondusif untuk terciptanya organisasi yang secara cepat dan pasti menciptakan SDM yang berkualitas tinggi dan unggul, maka diperlukan kemampuan seorang pemimpin yang mempunyai kreativitas, kemauan, kemampuan, dan keberanian untuk melakukan perubahan strategis. Proses yang demikian itu menunjukkan adanya kualitas, semangat dan jiwa seorang pemimpin yang mempunyai *entrepreneurial leadership*.

Learning agility

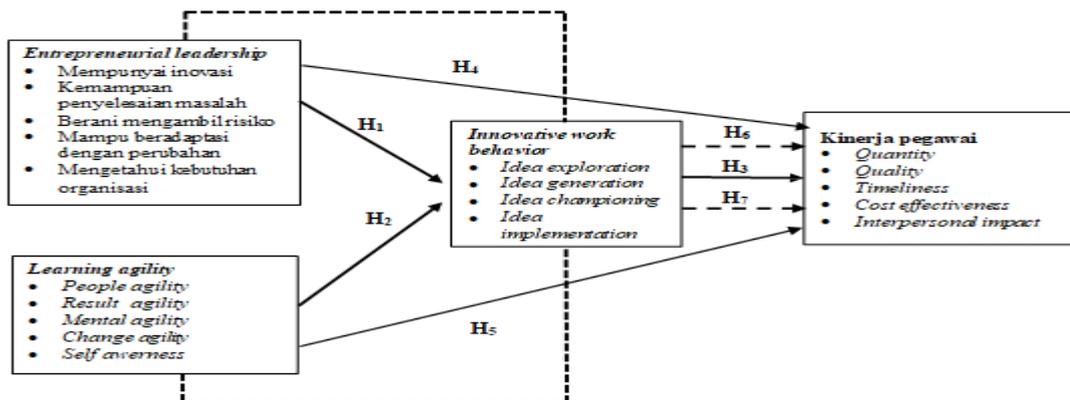
Learning agility atau ketangkasan belajar merupakan keinginan untuk mencoba gagasan baru, belajar dari kesalahan, memperkuat pengetahuan individu, dan mengembangkannya dalam hal baru guna memecahkan hal yang kompleks. Yadav dan Dixit (2017) mendefinisikan learning agility sebagai kemampuan individu dalam memberikan makna dari situasi atau pengalaman individu untuk kemudian menjadikan pengalaman tersebut sebagai pembelajaran.

Innovative Work Behavior

Innovative work behavior adalah semua perilaku pegawai/karyawan yang diarahkan pada pembuatan, pengenalan atau penerapan ide, proses, produk atau prosedur, baru untuk unit adopsi yang relevan yang seharusnya secara signifikan menguntungkan unit yang relevan. *Innovative work behavior* merupakan hasil dari kreativitas yang sengaja dilakukan oleh pegawai/karyawan, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, pada kelompok ataupun organisasi tempat mereka bekerja dengan tujuan memberikan manfaat pada kinerja peran, kelompok atau organisasi. Selanjutnya, Yuan dan Woodman (2010) mengkonseptualisasikan innovative work behavior sebagai perilaku kompleks yang terdiri dari kegiatan yang berkaitan dengan pengenalan ide-ide baru (baik itu yang didapat dari diri sendiri ataupun diadopsi dari pemahaman orang lain) serta merealisasikan atau mengimplementasikan ide-ide baru tersebut. Dalam hal ini, pelaksanaan innovative work behavior dinilai akan memberikan keuntungan bagi kelompok ataupun perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran, sebagaimana yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Pengaruh langsung (*direct effect*)
- - - - -> : Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian:

- H1 = *Entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*
- H2 = *Learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*
- H3 = *Innovative work behaviour* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4 = *Entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H5 = *Learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H6 = *Entrepreneurial leadership* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *innovative work behavior*
- H7 = *Learning agility* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *innovative work behavior*

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survey. Tujuan penelitian survey disini adalah untuk menggambarkan variabel-variabel yang diteliti, yaitu variabel *entrepreneurial leadership*, *learning agility*, *innovative work behavior*, dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian survey disini juga untuk menganalisis hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi yang berjumlah 85 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian..

Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber atau subjek penelitian melalui hasil tanggapan responden pada kuesioner tentang *entrepreneurial leadership*, *learning agility*, *innovative work behavior*, dan kinerja pegawai.
2. Data sekunder, yaitu data yang telah dipublikasikan oleh pemerintah, sumber bisnis, maupun lembaga peneliti lainnya untuk berbagai tujuan. Pengumpulan data yang berasal dari berbagai sumber informasi yang relevan dengan penelitian ini, antara lain artikel laporan, jurnal dan tulisan atau hasil penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan antara lain; jumlah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, artikel, jurnal dan tesis yang telah dipublikasikan dan relevan dengan penelitian ini.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari; pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan baik di jurnal *online* maupun *offline*, serta buku teks yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*.

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap bloki indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua carayaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali&Latan, 2015). Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*. Model struktural atau inner model menguji R-Square, F-Square dan Estimate For Path Coefficients. Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan SmartPLS 4.1.2. Dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening/mediator* yaitu *Innovative work behaviour*. Variabel *intervening* dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen (*independen*) terhadap variabel endogen (*dependen*) jika *P value* lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan. Dari aspek usia, menunjukkan bahwa responden mayoritas memiliki usia pada rentang 32 - 37 Tahun. Berdasarkan usia tersebut menerangkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi didominasi oleh sumber daya manusia (SDM) yang termasuk kategori usia dewasa muda (*produktif*). Hasil temuan karakteristik responden lainnya menunjukkan bahwa mayoritas responden telah menjalani masa kerja selama 11 – 20 Tahun. Untuk pendidikan terakhir mayoritas responden adalah sarjana atau strata satu (S1), dengan jabatan/golongan mayoritas responden adalah golongan III.

Hasil Estimasi Outer Model

Berdasarkan hasil analisis *factor loading* didapatkan bahwa setiap indikator yang merefleksikan semua variabel konstruk, memiliki nilai *factor loading* > 0,60. Hal ini berarti setiap indikator dari semua variabel konstruk (*entrepreneurial leadership, learning agility, innovative work behavior*, dan kinerja pegawai) dapat merefleksikan dengan tepat dan memberikan hasil pengukuran yang akurat

Untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada 0,50, maka dikatakan variabel konstruk memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Adapun nilai AVE untuk setiap konstruk dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Nilai AVE Pada Setiap Konstruk (Variabel Penelitian)

No.	Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha
1	<i>Entrepreneurial Leadership</i> (X1)	0,719	0,973	0,969
2	<i>Learning Agility</i> (X2)	0,753	0,984	0,982
3	<i>Innovative Work Behavior</i> (Z)	0,832	0,980	0,977
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,776	0,976	0,973

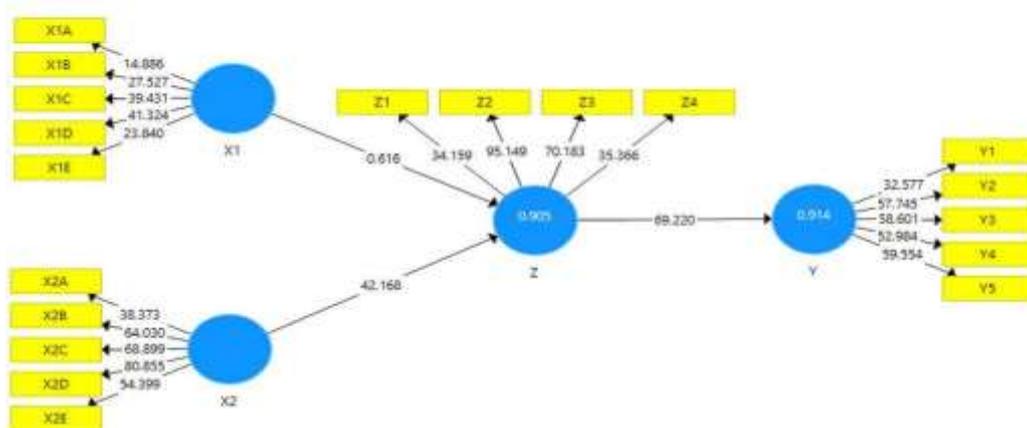
Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan nilai AVE setiap variabel konstruk pada Tabel 1 menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0,500, yang berarti bahwa setiap variabel konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Kemudian dilakukan uji reliabilitas konsistensi internal yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari indikator yang mengukur setiap variabel konstruk. Indikator yang

merefleksikan setiap variabel konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015). Hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal yang diproksikan oleh nilai *composite reliability* (Tabel 1), didapatkan bahwa setiap variabel konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70. Begitupula dengan perhitungan nilai *cronbach alpha* (Tabel 1), dimana setiap variabel konstruk memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel konstruk dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Merujuk pada hasil pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konsistensi internal pada *outer model*, dapat dinyatakan bahwa model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh langsung antara *entrepreneurial leadership* dan *learning agility* terhadap kinerja pegawai melalui *innovative work behaviour*, pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,5\%$ (0,05). Berdasarkan hasil *path analysis* (Gambar 2) diketahui bahwa nilai pengaruh antara *learning agility* (X2) terhadap *innovative work behaviour* (Z) (42,168) lebih besar daripada nilai pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour* (0,616). Sementara nilai pengaruh *innovative work behaviour* (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 69,220. Dilihat dari setiap dimensi yang merefleksikan variabel *entrepreneurial leadership* didapatkan bahwa dimensi X1D (mampu beradaptasi dengan perubahan) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya variabel *innovative work behaviour* (Z) dan kinerja pegawai (Y), dengan nilai kontribusi sebesar 41,324.



Hasil perhitungan nilai pengaruh variabel *learning agility* (Gambar 2) diketahui bahwa dimensi yang memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya variabel *innovative work behaviour* (Z) dan kinerja pegawai (Y) adalah X2D (*change agility*), dengan nilai kontribusi sebesar 80,855. Sementara untuk variabel *innovative work behaviour* (Z), dimensi yang memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya variabel kinerja pegawai (Y) adalah Z2 (*idea generation*), dengan nilai kontribusi sebesar 95,149.

Hasil pengujian pengaruh langsung antara *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour* (Tabel 4.6), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,020 dan nilai t statistik sebesar 0,616 ($< 1,990$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,538 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap *innovative work behaviour* adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 1 ditolak, yang berarti bahwa *entrepreneurial leadership* secara langsung

berpengaruh tidak signifikan terhadap *innovative work behaviour* pegawai BKD Provinsi Jambi.

Tabel. 2. Hasil Uji *Direct Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
X1 → Z	0,020	0,019	0,032	0,616	0,538
X2 → Z	0,941	0,938	0,022	42,168	0,000
Z → Y	0,957	0,956	0,014	69,220	0,000
X1 → Y	0,019	0,018	0,031	0,617	0,537
X2 → Y	0,900	0,897	0,031	29,280	0,000

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2024

Pengujian pengaruh langsung antara *learning agility* terhadap *innovative work behaviour* (Tabel 2), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,941 dan nilai t statistik sebesar 42,168 ($> 1,990$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh *learning agility* terhadap *innovative work behaviour* adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 2 diterima, yang berarti bahwa *learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour* pegawai BKD Provinsi Jambi.

Pengujian pengaruh langsung antara *innovative work behaviour* terhadap kinerja pegawai (Tabel 2), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,957 dan nilai t statistik sebesar 69,220 ($> 1,990$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh *innovative work behaviour* terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 3 diterima, yang berarti bahwa *innovative work behaviour* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi.

Pengujian pengaruh langsung antara *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai (Tabel 2), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,019 dan nilai t statistik sebesar 0,617 ($< 1,990$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,537 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 4 ditolak, yang berarti bahwa *entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi.

Pengujian pengaruh langsung antara *learning agility* terhadap kinerja pegawai (Tabel 2), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,900 dan nilai t statistik sebesar 29,280 ($> 1,990$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh *learning agility* terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 5 diterima, yang berarti bahwa *learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai melalui *innovative work behaviour* (Tabel 3), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,019 dan nilai t statistik sebesar 0,617 ($> 1,990$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,537 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *innovative work behaviour* adalah positif dan tidak signifikan, maka hipotesis 6 ditolak, yang berarti *innovative work behaviour* tidak dapat memediasi secara signifikan dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara *entrepreneurial leadership* terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi.

Tabel 3. Hasil Uji *Indirect Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
X1 → Z → Y	0,019	0,018	0,031	0,617	0,537
X2 → Z → Y	0,900	0,897	0,031	29,280	0,000

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3.0, 2024

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara *learning agility* terhadap kinerja pegawai melalui *innovative work behaviour* (Tabel 3), menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,900 dan nilai t statistik sebesar 29,280 ($> 1,990$) serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara *learning agility* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *innovative work behaviour* adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 7 diterima, yang berarti *innovative work behaviour* dapat memediasi secara signifikan dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara *learning agility* terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi.

Pembahasan

Pengaruh Entrepreneurial Leadership terhadap Innovative Work Behavior

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa *entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap *innovative work behaviour* pada pegawai BKD Provinsi Jambi. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Kurniawan et al. (2021), Ferdinan (2022), serta Perkasa dan Abadi (2020) yang membuktikan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *innovative work behavior*. Di sisi lain, hasil temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Li et al. (2020), Reynal et al. (2023), Sarwoko (2020), dan Widyani et al. (2018) yang membuktikan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) serta ketidakkonsistenan hubungan antara *entrepreneurial leadership* dan *innovative work behavior*.

Hasil temuan dan hasil analisis dalam penelitian ini memberikan pemahaman bahwa, *entrepreneurial leadership* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Hal ini dikarenakan model kepemimpinan tidak selalu berkaitan dengan inovasi, melainkan pada kondisi moderat. Inovasi pada dasarnya adalah suatu hal yang kompleks (Reynal et al., 2023), yang tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan faktor-faktor eksternal dan internal (Ferdinan, 2022). Setiap individu, tentu memiliki kreativitas dan inovasi dalam dirinya.

Pengaruh Learning Agility terhadap Innovative Work Behavior

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa *learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behaviour* pada pegawai BKD Provinsi Jambi. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Riswan et al. (2021), Srimulyani (2023), serta Jo dan Hong (2022) yang membuktikan bahwa *learning agility* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior*. Oleh karena itu, organisasi dan pemimpin perlu mendorong dan mendukung pengembangan *learning agility* di antara pegawai mereka untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kinerja keseluruhan. Adanya keselarasan hasil temuan dalam penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu semakin memperkecil adanya *gap* atau kesenjangan antar hasil penelitian maupun dengan teori yang relevan. Sebagaimana penjelasan hasil *path analysis* yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya, dimensi *change agility* yang merefleksikan variabel *learning agility*, memberikan kontribusi pengaruh paling besar

terhadap perubahan tinggi rendahnya *innovative work behaviour* pada pegawai BKD Provinsi Jambi.

Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa *innovative work behavior* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Hadi dan Mardikaningsih (2020), Sofiyani et al. (2022), dan Fatoni et al. (2021) yang membuktikan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya keselarasan hasil temuan dalam penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu semakin memperkecil adanya *gap* atau kesenjangan antar hasil penelitian maupun dengan teori yang relevan. Sebagaimana penjelasan hasil *path analysis* yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya, dimensi *idea generation* yang merefleksikan variabel *innovative work behavior*, memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi.

Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa *entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Fatoni et al. (2021) dan Reynal et al. (2023) yang membuktikan bahwa *entrepreneurial leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan dan hasil analisis dalam penelitian ini memberikan pemahaman bahwa, *entrepreneurial leadership* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan model kepemimpinan bersifat situasional, jika digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Rosing et al., 2011). Itu artinya cara-cara yang digunakan kepala BKD Provinsi Jambi melalui *entrepreneurial leadership* belum sepenuhnya relevan untuk diaplikasikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kontribusi model kepemimpinan tersebut belum terlihat signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh *Learning Agility* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa *learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang ditemukan oleh Salsabila dan Megawaty (2023), Hartono et al. (2023), dan De Meuse (2017), yang membuktikan bahwa *learning agility* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya keselarasan hasil temuan dalam penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu semakin memperkecil adanya *gap* atau kesenjangan antar hasil penelitian maupun dengan teori yang relevan. Sebagaimana penjelasan hasil *path analysis* yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya, dimensi *change agility* yang merefleksikan variabel *learning agility*, memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya kinerja pegawai BKD Provinsi Jambi.

Berdasarkan tanggapan mayoritas responden dalam penelitian, alasan mengapa *change agility* memberikan kontribusi pengaruh tertinggi terhadap kinerja pegawai, dikarenakan; (1) pegawai selalu belajar dari setiap kesalahan yang dilakukan selama bekerja, dan menggunakan pengalaman tersebut untuk meningkatkan kinerja di waktu yang akan datang, (2) pegawai mampu dan bersedia untuk melakukan banyak pekerjaan meskipun itu di luar bidang pekerjaan, jika memang itu sangat diperlukan bagi pencapaian kinerja organisasi, (3) pegawai tetap merasa nyaman dan tidak mudah terpengaruh, meski situasi kerja di kantor berubah, dan (4) pegawai dapat mengesampingkan pekerjaan yang sedang dilakukan dan beralih ke pekerjaan lainnya, jika memang itu sangat dibutuhkan.

Pengaruh *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Innovative Work Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa *entrepreneurial leadership* secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *innovative work behavior*. Dengan demikian pada model penelitian ini, *innovative work behavior* tidak dapat memediasi secara signifikan hubungan pengaruh tidak langsung antara *entrepreneurial leadership* dengan kinerja pegawai. Hasil temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu dan konsep hubungan antara *entrepreneurial leadership*, *innovative work behavior*, dan kinerja pegawai. Tidak signifikannya efek mediasi dari *innovative work behavior* pada model penelitian ini dikarenakan model kepemimpinan tidak selalu berkaitan dengan inovasi, melainkan pada kondisi moderat. Selain itu, faktor internal seperti kreativitas dan *self-leadership* lebih dominan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengembangkan gagasan baru dan berinovasi, yang pada akhirnya berguna bagi peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh *Learning Agility* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Innovative Work Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan konsep hubungan antara *learning agility*, *innovative work behavior*, dan kinerja pegawai, serta hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang membuktikan bahwa *learning agility* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai *innovative work behavior*, menerangkan bahwa perubahan tinggi rendahnya *innovative work behavior* mengakibatkan perubahan pada tinggi rendahnya kinerja pegawai. Di sisi lain, perubahan pada *innovative work behavior* disebabkan oleh perubahan pada *learning agility*. Dengan demikian *innovative work behavior* merupakan variabel yang berpotensi memiliki efek mediasi dalam hubungan pengaruh antara *learning agility* terhadap kinerja pegawai. ini telah memenuhi ketiga kriteria pengujian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahapan pengujian hipotesis pada *inner model*.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap *innovative work behavior* pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
2. *Learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
3. *Innovative work behaviour* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
4. *Entrepreneurial leadership* secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
5. *Learning agility* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi.
6. *Entrepreneurial leadership* secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi, melalui *innovative work behavior*.
7. *Learning agility* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi, melalui *innovative work behaviour*.

Saran

Hasil analisis membuktikan bahwa *innovative work behavior* pada pegawai Badan

Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi lebih dominan dipengaruhi oleh *learning agility*, khususnya dari aspek atau dimensi *people agility*. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut memberikan kontribusi pengaruh paling rendah bagi *innovative work behaviour*. Oleh karena itu, dalam meningkatkan *innovative work behavior* pada pegawai kedepannya, diperlukan upaya dari kepala BKD Provinsi Jambi dalam memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan ketangkasan pegawai agar mampu mengenal dirinya sendiri dengan baik, mampu belajar dari pengalaman, mampu menghadapi tekanan kerja yang ada, serta mampu menemukan solusi akan masalah kerja yang dihadapi.

Hasil analisis membuktikan bahwa dimensi mempunyai inovasi dari variabel *entrepreneurial leadership*, memberikan kontribusi pengaruh paling rendah terhadap *innovative work behavior* pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kualitas penerapan *entrepreneurial leadership* agar dapat mendorong *innovative work behavior* pegawai secara signifikan kedepannya, maka kepala badan dan seluruh pimpinan setiap departemen atau bidang di BKD Provinsi Jambi perlu mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan inovasi khususnya dalam hal pengembangan layanan yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat.

Hasil analisis membuktikan bahwa dimensi *idea exploration* dari variabel *innovative work behavior*, memberikan kontribusi pengaruh paling rendah terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai kedepannya, maka diperlukan upaya dari kepala BKD Provinsi Jambi dalam memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan perilaku inovasi khususnya yang berkaitan dengan kemampuan mencari metode atau teknik-teknik baru yang lebih efektif dan efisien untuk menyelesaikan berbagai tugas-tugas kantor.

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini, dapat menggunakan dimensi variabel *entrepreneurial leadership*, *learning agility*, *innovative work behaviour*, dan kinerja pegawai yang berbeda, serta dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat berperan sebagai variabel mediasi atau sebagai variabel moderasi, sehingga dapat memperkaya hasil temuan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, H. (2021). Pengaruh Managerial Competency dan Learning Orientation Terhadap Job Performance melalui Entrepreneurial Leadership di Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, Vol. 9 (4): 1601-1612
- Anggriani, Y.Y., & Kistyanto,A. (2021). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Kinerja UMKM Kota Surabaya Melalui Inovasi. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, Vol. 5 (3): 407–427
- Ariyani, D., Suyatno, & Zuhaery, M. (2021). Principal's Innovation and Entrepreneurial Leadership to Establish a Positive Learning Environment. *European Journal of Educational Research*, Vol. 10 (1):63– 74
- Astuti, T.P., Sitawati, R., dan Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 26 (47):53-64

- Chen, K., Zhu, Q., & Mao, W. (2017). Entrepreneurial Leadership and New Ventures Growth: The Mediating Effects of Ambidextrous Innovation. *Journal of Changzhou University (Social Science Edition)*, Vol. 18 (6):61-71
- De Meuse, K. P. (2017). Learning Agility: Its Evolution as a Psychological Construct and its Empirical Relationship to Leader Success. *Consulting Psychology Journal*, Vol. 69 (4): 267–295
- Elny, S. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Enzo Medan. *Wahana Inovasi*, Vol. 10 (2):362-369
- Fatoni, Fandi, et al. (2021). Pengaruh Entrepreneurial Leadership dan Work Life Balance Terhadap Kinerja melalui Inovasi saat Work From Home. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, Vol. 1 (3): 142-153
- Ferdinand, B.A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Melalui Perilaku Kerja Inovatif di Universitas KatolikDarma Cendika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 3 (2): 548-560
- Hadi, S., Putra, A.R., dan Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol. 3 (1):186-197
- Hadi, P. dan Mardikaningsih. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol. 3 (1)
- Hartono, B.D., Fadilah, H., Akbar, F.M.A. (2023). Teacher Performance of Cikeas Nature School: an Analysis of Learning Agility and Work Culture During Work From Home. *IJEMBIS: International Journal of Economics, Management, Business and Social Science*, Vol. 3 (3): 440-454
- Imran, R. & Aldaan, R.E. (2020). Entrepreneurial Leadership: a Missing Link Between Perceived Organizational Support and Organizational Performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. 16 (4):377-388
- Jo, Y. & Hong, A.J. (2022). Impact of Agile Learning on Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Employee Engagement and Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, Vol. 13, 1-14
- Kurniawan, Dediek Tri, dkk. (2021). Pengaruh Organizational Justice dan Entrepreneurial Leadership terhadap Innovative Work Behavior pada Pegawai Pemerintah. *JBMI: Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika*, Vol. 18 (2):127-140
- Li, C., Makhdoom, H.U.R., dan Asim, S. (2020). Impact of Entrepreneurial Leadership on Innovative Work Behavior: Examining Mediation and Moderation Mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, Vol. 1 (3): 105-118
- Lin, Q., & Yi, L. (2020). The Multilevel Effectiveness of Entrepreneurial Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Management and Organization*, Vol. 45, 1-19
- Mawaddah, N. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Jambi)*. Artikel Penelitian, Magister Manajemen Universitas Jambi
- 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
- Perkasa, D.H. dan Abadi, F. (2020). Model Hubungan Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Culture dan Entrepreneurial Mind-Set Terhadap Organizational

- Performance Melalui Innovation sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol. 5 (2): 15-28
- Putri, K.F. dan Nabhan, F. (2022). Innovative Work Behavior and Islamic Work Ethic: The Role in Improving Employee Performance. *Al Tijarah*, Vol. 8 (2): 15-24
- Raharjanto, T. (2022). The Influence of Entrepreneur Leadership and Organizational Culture on The Performance of The State Civil Apparatus. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 11 (2):1090-1097
- Reynal, I., Piki, M., Ardimi, M.G., Suwandi, C.I., dan Ferdinan, B.A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneurial dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 7 (1): 45-52
- Riswan, Anggarekso Alfadjri, et al. (2021). Innovative Work Behavior pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness (Innovative Work Behavior on Employees in DKI Jakarta: The Influence of Learning Agility, Work Engagement, and Digital Readiness). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, Vol. 2 (2): 151- 165
- Salsabila, A.T. dan Megawaty. (2023). Pengaruh Learning Agility Terhadap Kinerja Karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi Maluku dan Papua. *JBK: Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, Vol. 12 (2): 189- 201
- Sarwoko, E. (2020). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-Efficacy. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, Vol. 23 (2):183-193
- Sawaeen, F.A.A., Ali, K.A.M., & Alenezi, A.A.A.S. (2021). Entrepreneurial Leadership and Organisational Performance of Smes in Kuwait: the Intermediate Mechanisms of Innovation Management and Learning Orientation. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, Vol. 16, 459–489
- Sofiyan, et al. (2022). Innovative Work Behavior and Its Impact on Teacher Performance: The Role of Organizational Culture and Self Efficacy as Predictors. *Journal of Educational Research and Evaluation*, Vol. 6 (1): 44- 52
- Srimulyani, V.A. (2023). Job Involvement and Innovative Work Behavior: The Role of Learning Agility as Mediation. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, Vol. 18 (2): 218-230
- Sutanto, E.M. (2021). *Entrepreneurial Leadership dalam Organisasi*. E-Book. Tersedia di http://repository.petra.ac.id/19038/1/Publikasi1_91022_7003.pdf. Diakses pada 2 November 2022
- Tika, M.P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Widyani, A.A.D., Rahyuda, I.K., Riana, I.G., & Dewi, I.G.A.M. (2018). The Role of Organizational Innovation as A Mediator of Relationship Entrepreneurial Leadership on Organizational Performance. *Journal of Business and Management (IOSR_JBM)*, Vol. 20 (1):11–16
- Yadav, N., & Dixit, S. (2017). A Conceptual Model of Learning Agility and Authentic Leadership Development: Moderating Effects of Learning Goal Orientation and Organizational Culture. *Journal of Human Values*, Vol. 23 (1): 40–51