

PENGARUH *STRATEGIC AGILITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* MELALUI MEDIASI *INNOVATION CAPABILITY* DI BPVP PANGKEP

Hartanto¹, Mochamad Sarif Hasim²

Politeknik Ketenagakerjaan

hartanto.polteknaker@gmail.com¹, sarifhasyim@polteknaker.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh variabel *strategic agility* terhadap *organizational performance* yang dimediasi oleh *innovation capability* pada BPVP Pangkep. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Didukung dengan Analisa diskriptif dan metode analisis jalur. Pengambilan sampel responden sebanyak 47 pegawai dilakukan dengan metode teknik sampling jenuh atau *non-probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian kuesioner. Hasil data kemudian diolah dan dianalisis menggunakan uji statistik, seperti uji t yang berfungsi untuk menguji hipotesis dan dilanjutkan dengan uji Sobell untuk menentukan kemampuan variabel intervening untuk memediasi. Sebelumnya dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Penelitian yang dihasilkan menghasilkan kesimpulan bahwa (1) *strategic agility* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*, (2) *strategic agility* berpengaruh positif terhadap *innovation capability*, (3) *innovation capability* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*, dan (4) *innovation capability* berpengaruh sebagai mediasi atas hubungan antara *strategic agility* dan *organizational performance*.

Keywords: Kemampuan Inovasi, Kinerja Organisasi, Ketangkasan Strategis

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of strategic agility variables on organizational performance which is mediated by innovation capability at BPVP Pangkep. A quantitative approach was used in this research. Supported by descriptive analysis and path analysis methods. The sampling of 47 employees as respondents was carried out using a saturated sampling technique or non-probability sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data results are then processed and analyzed using statistical tests, such as the t test which functions to test the hypothesis and followed by the Sobell test to determine the ability of the intervening variable to mediate. Previously, data quality testing was carried out through validity and reliability tests. The resulting research resulted in the conclusion that (1) strategic agility has a positive effect on organizational performance, (2) strategic agility has a positive effect on innovation capability, (3) innovation capability has a positive effect on organizational performance, and (4) innovation capability has a mediating effect on the relationship between strategic agility and organizational performance.

Keywords: Innovation Capability, Organizational Performance, Strategic Agility

PENDAHULUAN

Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu dari 9 (sembilan) Lompatan Kementerian Ketenagakerjaan sesuai Kepmenaker Nomor 38 Tahun 2022. Transformasi kelembagaan BLK dilakukan dengan rumusan Permenaker Nomor 1 Tahun 2022 tentang Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan. Balai Latihan Kerja bertransformasi menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) dengan tujuan mampu merespon perubahan ketenagakerjaan untuk mencapai tujuan pengembangan ketenagakerjaan. BPVP dibentuk untuk mendukung terselenggaranya program pelatihan yang efektif.

Namun berdasarkan realisasi program pelatihan tahun 2022 yang tercantum dalam Laporan Kinerja Tahun 2022 Kementerian Ketenagakerjaan disampaikan bahwa masih terdapat Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) pelatihan yang belum mencapai target jumlah pelaksanaan pelatihannya. Salah satunya adalah unit pelaksana BPVP Pangkep yang mencapai target akhir tahun sebesar 91%.

Hal ini menunjukkan adanya suatu sistem yang belum berjalan atau kendala yang harus segera diidentifikasi agar ditemukan solusi untuk memperbaikinya. Realisasi target jumlah peserta pelatihan merupakan salah satu indikator kinerja utama dari BPVP. Belum tercapainya target realisasi menandakan bahwa kinerja organisasi (*organizational performance*) masih belum optimal.

Organizational performance diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan dengan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif (Muthuveloo et al., 2017). Selanjutnya, Zhou et al., (2019) menganggapnya sebagai sistem pengukuran dan analisis untuk hasil kerja, dimana pemangku kepentingan dapat mengatasi kekurangan. Randing et al., (2023) menambahkan kinerja merupakan suatu kesuksesan bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam sebuah instansi atau organisasi, kinerja pegawainya untuk dapat melaksanakan hal yang sudah menjadi tanggung jawab serta tugasnya (Kaho & Perseveranda, 2023).

Perlu dilakukan suatu strategi dan inovasi untuk meningkatkan *organizational performance*. Strategi yang dibutuhkan oleh BPVP berupa *strategic agility*. *Strategic agility* merupakan serangkaian kegiatan yang diterapkan oleh organisasi untuk menambah nilai dalam lingkungan bisnis yang mudah berubah dan tidak dapat diprediksi (Chan et al., 2019). Menurut Sampath & Krishnamoorthy, (2017) *strategic agility* sebagai kemampuan terkait dengan penugasan sumber daya yang tepat untuk meningkatkan kompetensi khusus di antara fungsi organisasi sejalan dengan menjaga *agility* untuk memastikan keseimbangan kompetensi dari waktu ke waktu.

Dalam konteks model modern, Doz & Kosonen, (2010) memandang *strategic agility* sebagai kemampuan vital yang diadopsi oleh organisasi untuk merumuskan dan

memodifikasi model bisnis mereka menjadi lebih interaktif. Doz berpendapat bahwa ada tiga kemampuan luar biasa dari *strategic agility*: (a) *strategic sensitivity*, (b) *resources fluidity*, dan (c) *leadership unity*.

Strategic sensitivity memainkan peran mendasar dalam meningkatkan kemampuan untuk mengenali lingkungan sekitar dan merasakan perubahannya, apakah itu peluang yang dapat dieksploitasi organisasi atau ancaman yang dapat dihindari melalui perencanaan dan kegiatan prediksi masa depan dan pengembangan alternatif untuk menghadapi skenario yang mungkin terjadi (Reed, 2021).

Resources fluidity terkait dengan kemampuan organisasi untuk membentuk kembali dan memperoleh serangkaian sumber daya dan kemampuan baru yang membantu organisasi untuk menambah nilai bagi pelanggan dan beralih ke model bisnis kontemporer (Doz & Kosonen, 2010). *Resources fluidity* berpengaruh pada kapabilitas jangka pendek organisasi, yang diwakili oleh kapabilitas operasional, dan memiliki efek jangka panjang dan strategis pada kapabilitas organisasi dan struktural organisasi (Kale et al., 2019).

Leadership unity mengacu pada salah satu fitur respons administratif dari dinamika lingkungan bisnis (Bondzi-Simpson & Agomor, 2021). Ini mewakili dukungan pemimpin terhadap kebijakan, kerja sama, dan komitmen kolektif, selain merangsang proses pengambilan keputusan lebih cepat, di mana waktu memainkan peran penting dalam lingkungan yang berubah begitu cepat (Clauss et al., 2019). Shirey, (2015) menambahkan bahwa pentingnya kesatuan kepemimpinan terletak pada fokus pada pembukaan saluran komunikasi yang efektif antara berbagai tingkat administrasi dalam organisasi.

Strategic agility sangat diperlukan untuk BPVP Pangkep dalam menentukan *strategic sensitivity*, *resources fluidity*, dan *leadership unity* untuk meningkatkan *organizational performance*.

Strategic agility akan berjalan optimal jika didukung dengan adanya kemampuan berinovasi dalam suatu organisasi. Kemampuan ini biasa dinyatakan dengan *innovation capability*. Ferreira et al., (2020) menyatakan bahwa *innovation capability* adalah aktivitas kompleks yang berkontribusi terhadap generasi dan mengadopsi ide-ide baru untuk menciptakan serangkaian produk, layanan, atau model bisnis. Ganguly et al., (2020) mendefinisikan *innovation capability* sebagai kemampuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang menghasilkan berbagai produk atau layanan baru.

Lumpkin & Dess, (2015) menggambarkan kemampuan ini sebagai bagian dari kebebasan budaya terhadap inovasi yang diatur oleh organisasi dengan mengandalkan mobilisasi energi dan keterampilan kemudian mendorong mereka untuk membangun

model bisnis mutakhir atau menawarkan produk dan layanan yang inovatif dan kompetitif. Inovasi yang efektif adalah inovasi yang sederhana dan fokus hanya melakukan atau membuat prestasi berbeda (Fatmasari et al., 2023).

Pandangan berbasis sumber daya menunjukkan bahwa inovasi kolaboratif membantu dalam memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Aas & Breunig, 2017). Dua dimensi utama digunakan untuk mengukur jenis inovasi ini yaitu: (a) kapabilitas inovasi produk, dan (b) kapabilitas inovasi proses (Migdadi, 2020). Kemampuan inovasi produk mengacu pada sejauh mana organisasi dapat mengembangkan sumber daya berwujud dan tidak berwujud (Hsiao & Hsu, 2018). Kemampuan inovasi produk memungkinkan organisasi untuk memberikan penawaran baru yang mencakup serangkaian produk dan layanan kreatif atau yang telah dikembangkan untuk memenuhi keinginan pelanggan (Najafi-Tavani et al., 2018).

Dimensi kedua, kapabilitas inovasi proses, mengacu pada kemampuan untuk mengubah metode dan teknik yang digunakan oleh organisasi untuk memberikan layanan ini (Aljanabi, 2022). Dimensi ini mencerminkan kemampuan organisasi untuk mengembangkan input atau proses baru dalam produksi atau aktivitas organisasinya, termasuk aliran informasi, sumber daya, spesifikasi, dan tugas, yang digunakan bersama untuk memberikan penawaran terbaik dalam hal kualitas atau biaya (Najafi-Tavani et al., 2018).

Salah satu ukuran kinerja organisasi adalah penyelenggaraan program pelatihan yang efektif yaitu pelatihan yang sesuai dengan target jumlah peserta pelatihan. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di BPVP Pangkep dengan variabel penelitian *strategic agility*, *innovation capability* dan *organizational performance* dalam penyelenggaraan program pelatihan yang dilaksanakan.

Terdapat empat hipotesis (Al Taweel & Al-Hawary, 2021) dalam penelitian ini yaitu:

- H1. *Strategic agility* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*
- H2. *Strategic agility* berpengaruh positif terhadap *Innovation Capability*
- H3. *Innovation Capability* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance*
- H4. *Innovation Capability* berpengaruh sebagai mediasi atas hubungan antara *Strategic Agility* dan *Organizational Performance*

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh variabel *strategic agility* terhadap *organizational performance* yang dimediasi oleh *innovation capability* pada BPVP Pangkep. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan metode analisis jalur (Hair et al., 2014).

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *non-probability sampling* atau sampling jenuh dengan jumlah pegawai pada bulan Agustus 2023 sebanyak 47. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Data hasil kuesioner diolah dan dianalisis dengan menggunakan berbagai uji statistik seperti uji t yang berfungsi sebagai metode untuk menguji hipotesis dan dilanjutkan dengan uji Sobell untuk menentukan kemampuan variabel *intervening* untuk memediasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – laki	34	72.3
Perempuan	13	27.7
Total	47	100.0

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Data yang diperoleh dari 47 responden terdiri atas 34 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 13 pegawai berjenis kelamin perempuan dengan persentase 72,3% dan 27,7%. Kesimpulannya adalah mayoritas responden pegawai adalah laki - laki.

Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
21 - 25	1	2.1
26 - 30	19	40.4
31 - 35	12	25.5
36 - 40	6	12.8
41 - 45	2	4.3
46 - 50	3	6.4
> 50	4	8.5
Total	47	100.0

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 40,4 % dari total responden yang berusia 26-30 tahun. Adapun responden yang berusia 31 - 35 tahun sebanyak 12 atau 25,5 %. Responden yang berusia 36 - 40 tahun berjumlah 6 atau 12,8 %. Responden yang berusia 41 - 45 tahun mencapai 2 atau 4,3 %. Responden yang berusia 46 - 50 tahun mencapai 3 atau 6,4 %. Sementara itu, responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 atau 8,5 % serta responden yang berusia 21 - 25 tahun hanya sebanyak 1 atau 2,1 % dari total responden. Ini menunjukkan bahwa pegawai BPVP Pangkep sebagian besar didominasi oleh usia muda 26 – 35 tahun atau sekitar 65,9 % dari total responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas
Uji Validitas

Tabel 3. Hasil pengujian uji validitas

Item	R-hitung	R-tabel	Sig. (2-tailed)	a	Kesimpulan
SA1	0,784	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA2	0,894	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA3	0,906	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA4	0,844	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA5	0,934	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA6	0,902	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA7	0,846	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA8	0,887	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA9	0,946	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA10	0,885	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA11	0,867	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA12	0,706	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA13	0,832	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA14	0,623	0,2876	0,000	0,05	Valid
SA15	0,889	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC1	0,539	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC2	0,82	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC3	0,81	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC4	0,897	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC5	0,784	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC6	0,79	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC7	0,863	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC8	0,82	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC9	0,847	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC10	0,734	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC11	0,824	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC12	0,872	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC13	0,864	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC14	0,82	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC15	0,878	0,2876	0,000	0,05	Valid
IC16	0,921	0,2876	0,000	0,05	Valid
OP1	0,767	0,2876	0,000	0,05	Valid
OP2	0,954	0,2876	0,000	0,05	Valid
OP3	0,942	0,2876	0,000	0,05	Valid
OP4	0,942	0,2876	0,000	0,05	Valid

OP5	0,862	0,2876	0,000	0,05	Valid
OP6	0,863	0,2876	0,000	0,05	Valid
OP7	0,924	0,2876	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Instrumen penelitian dinyatakan valid jika nilai Sig. (2-tailed) setiap item penelitian terhadap variabel total kurang dari taraf signifikansi yang diambil (Sig. (2-tailed) $< \alpha = 0,05$). Berdasarkan tabel 3 didapatkan semua nilai R-hitung setiap item yang mengukur variabel-variabel penelitian lebih besar dari R-tabel, demikian juga nilai Sig. (2-tailed) dari *pearson correlation* terhadap variabel total setiap item sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi atau α). Hal ini menandakan instrumen penelitian dalam bentuk kuisisioner yang digunakan untuk mengukur item variabel penelitian adalah valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Ketentuan	Kesimpulan
SA	0,763	$> 0,6$	Reliabel
IC	0,766	$> 0,6$	Reliabel
OP	0,957	$> 0,6$	Reliabel

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika memenuhi syarat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Tabel di atas menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap item yang mengukur variabel-variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa instrumen penelitian berupa kuisisioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian adalah reliabel atau handal atau konsisten.

Uji Hipotesis Menggunakan Analisis Jalur

Uji Determinasi (*R-Square*)

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Predictors	Dependent Variable
1	.918 ^a	.843	.839	4.401	Strategic Agility	Innovation Capability
2	.839 ^a	.704	.690	2.716	Strategic Agility, Innovation Capability	Organizational Performance

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai *R-Square* pada model 1 (jalur I) sebesar 0,843. Dapat diartikan 84,3% *innovation capability* pada karyawan BPVP Pangkep dijelaskan oleh *strategic agility*. Sedangkan, sisanya $100\% - 84,3\% = 15,7\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel independen lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu, pada model 2 (jalur II) diketahui bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,704. Dapat diartikan bahwa 70,4% *organizational performance* BPVP Pangkep dijelaskan oleh *strategic agility* dan *innovation capability*. Sedangkan, selebihnya $100\% - 70,4\% = 29,6\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Uji F

Tabel 6. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Dependent Variable	Predictors
1	4666.516	1	4666.516	240.902	.000 ^b	Innovation Capability	Strategic Agility
Regression	871.696	45	19.371				
Residual	5538.213	46					
Total							
2	770.570	2	385.285	52.216	.000 ^b	Organizational Performance	Strategic Agility, Innovation Capability
Regression	324.664	44	7.379				
Residual	1095.234	46					
Total							

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Model 1 menyatakan nilai F-hitung sebesar 240.902 dengan Sig. sebesar 0,000. Sedangkan nilai F-tabel untuk $\alpha = 0,05$; $df_1 = 1$ dan $df_2 = 45$ sebesar 4,057. Karena nilai F-hitung $>$ F-tabel ($240,902 > 4,057$) dan Sig. $<$ α ($0,000 < 0,05$), maka artinya model jalur I yang terbentuk memenuhi *goodness of fit model* atau model jalur yang terbentuk layak dan dapat digunakan untuk memprediksi *innovation capability* karyawan BPVP Pangkep.

Pada model 2, dinyatakan bahwa nilai F-hitung 52,216 dengan Sig. sebesar 0,000. Nilai F-tabel $\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$ dan $df_2 = 44$ sebesar 3,209. Karena nilai F-hitung $>$ F-tabel ($52,216 > 3,209$) dan Sig. $<$ α ($0,000 < 0,05$), maka artinya model jalur II yang terbentuk memenuhi *goodness of fit model* atau model jalur yang terbentuk layak dan dapat digunakan untuk memprediksi *organizational performance* BPVP Pangkep.

Model Jalur

Masing-masing variabel penelitian akan menghasilkan model jalur seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Dependent Variable
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.930	3.712	.918	Innovative Capability
	SA	.965	.062		
2	(Constant)	4.914	2.320	.293	Organizational Performance
	SA	.137	.097		
	IC	.250	.092		

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Sesuai nilai B pada tabel maka 2 model jalur yang terbentuk adalah:

Jalur I: $IC = 3.930 + 0.918 SA + \varepsilon$

Jalur II: $OP = 4.914 + 0.293 SA + 0.562 IC + \varepsilon$

Dimana OP adalah *organizational performance*, IC adalah *innovative capability*, SA adalah *strategic agility*.

Berdasarkan model jalur I yang terbentuk, diketahui bahwa konstanta jalur bernilai positif sebesar 3,930. Artinya, semakin tinggi *strategic agility* maka semakin tinggi pula *innovation capability* pegawai BPVP Pangkep. Koefisien jalur *strategic agility* bernilai positif sebesar 0,918. Artinya, semakin tinggi *strategic agility* yang diberikan maka semakin tinggi pula *innovation capability*. Adapun di setiap kenaikan 1 satuan *strategic ability* dapat menaikkan *innovation capability* sebesar 0,918 satuan.

Berdasarkan model jalur II yang terbentuk, diketahui bahwa konstanta jalur bernilai positif sebesar 4,914. Artinya, semakin tinggi *strategic agility* dan *innovation capability* yang diberikan maka semakin tinggi pula *organizational performance* yang dihasilkan oleh karyawan BPVP Pangkep. Koefisien jalur *strategic agility* bernilai positif sebesar 0,293. Artinya, semakin tinggi *strategic agility* maka semakin tinggi pula *organizational performance*. Adapun disetiap kenaikan 1 satuan *strategic agility* dapat menaikkan *organizational performance* sebesar 0,293. Koefisien jalur *innovation capability* bernilai positif sebesar 0,562. Artinya, semakin tinggi *innovation capability* maka semakin tinggi pula *organizational performance*. Adapun disetiap kenaikan 1 satuan *innovation capability* dapat menaikkan *organizational performance* sebesar 0,562 satuan.

Uji t

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Dependent Variable
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant) SA	3.930 .965	3.712 .062	.918	1.059 15.521	.295 .000	Innovative Capability
2	(Constant) SA IC	4.914 .137 .250	2.320 .097 .092	.293 .562	2.118 1.415 2.716	.040 .164 .009	Organizational Performance

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Pada model 1, nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 45$ sebesar 1,679. Untuk nilai t-hitung variabel *strategic agility* sebesar 15,521 dengan Sig.t sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa untuk variabel tersebut tidak berada dalam rentang $-t$ -tabel sampai $+t$ -tabel (15,521 tidak berada dalam rentang -1,679 sampai +1,679) dan $Sig.t < \alpha$ (0,000 < 0,05). Artinya, *strategic agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*.

Pada model 2, nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 44$ sebesar 1,680. Untuk nilai t-hitung variabel *strategic agility* sebesar 1,415 dan Sig.t sebesar 0,164. Ini menunjukkan bahwa untuk variabel tersebut nilai t-hitung berada dalam rentang $-t$ -tabel sampai $+t$ -tabel (1,415 berada dalam rentang -1,680 sampai +1,680) dan $Sig.t > \alpha$ (0,164 > 0,05). Artinya, *strategic agility* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *organizational performance*. Nilai t-hitung variabel *innovation capability* kerja sebesar 2,716 dan Sig.t sebesar 0,009. Ini menunjukkan bahwa untuk variabel *innovation capability* nilai t-hitung tidak berada dalam rentang $-t$ -tabel sampai $+t$ -tabel (2,716 tidak berada dalam rentang -1,680 sampai +1,680) dan $Sig.t < \alpha$ (0,009 < 0,05). Artinya, *innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*.

Perhitungan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Sobell Test

Pengaruh *strategic agility* terhadap *organizational performance* melalui *innovation capability* sebagai variabel intervening (SA \rightarrow IC \rightarrow OP)

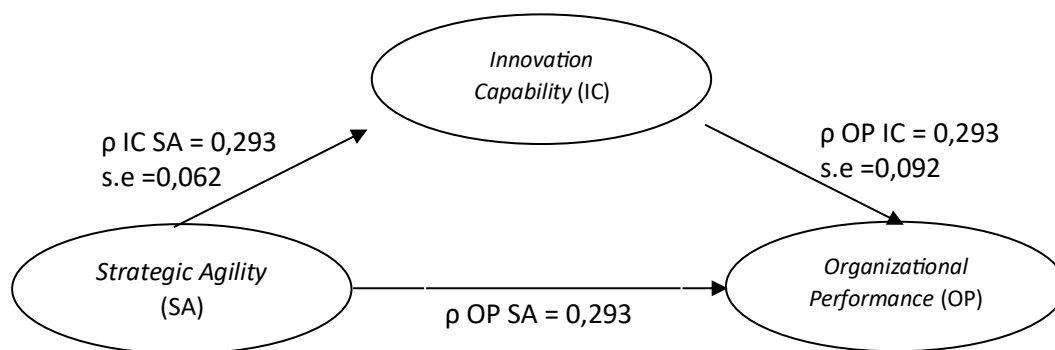
Pengaruh Langsung SA Terhadap OP	= ρ_{OPSA}	= 0,293
Pengaruh Tidak Langsung SA Terhadap OP Melalui IC	= $\rho_{ICSA} * \rho_{OPIC}$	= 0,516
Pengaruh Total SA Terhadap OP Melalui IC		= 0,809

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui pengaruh langsung *strategic agility* terhadap *organizational performance* sebesar 0,293. Sedangkan pengaruh tidak langsung *strategic agility* terhadap *organizational performance* melalui *innovation capability* sebagai variabel intervening sebesar 0,516. Ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *strategic agility* terhadap *organizational performance* karyawan lebih rendah daripada pengaruh tidak langsung *strategic agility* terhadap *organizational performance* melalui *innovation capability* sebagai variabel intervening. Disetiap kenaikan satu satuan kenaikan *strategic agility* akan menaikkan *organizational performance* secara langsung namun tidak signifikan sebesar 0,293 satuan. Disetiap kenaikan satu satuan *strategic*

agility melalui *innovation capability*, akan menaikkan *organizational performance* sebesar 0,516 satuan. Sedemikian hingga pengaruh total *strategic agility* terhadap *organizational performance* melalui *innovation capability* sebagai variabel intervening sebesar 0,809. Artinya secara total, kenaikan disetiap satu satuan *strategic agility* akan menaikkan *organizational performance* walaupun tidak signifikan sebesar 0,809 satuan. Dari hasil perhitungan ini membuktikan bahwa tiga hipotesis yaitu:

- H1. *Strategic agility* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance* diterima
H2. *Strategic agility* berpengaruh positif terhadap *Innovation Capability* diterima
H3. *Innovation Capability* berpengaruh positif terhadap *Organizational Performance* diterima

Gambar 1. Model jalur yang terbentuk



Sumber: gambar diolah peneliti (2023)

Keterangan:

$\rho_{OP SA}$: koefisien jalur *strategic agility* menuju *organizational performance*

$\rho_{OP IC}$: koefisien jalur *innovation capability* menuju *organizational performance*

$\rho_{IC SA}$: koefisien jalur *strategic agility* menuju *innovation capability*

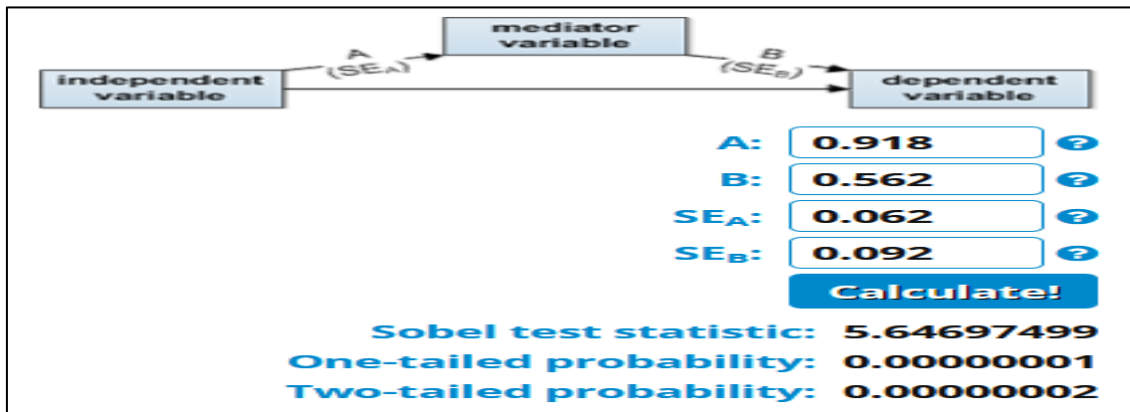
s.e: *standard error* dari perhitungan nilai koefisien jalur

Sobell test

Dalam penelitian ini, *Sobell Test* dilakukan dengan menggunakan kalkulator online pada web <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>. *Sobell Test* dilakukan untuk membuktikan bahwa *innovation capability* merupakan variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh *strategic agility* terhadap *organizational performance* BPVP Pangkep. Nilai Z-score Normal untuk taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,96. Suatu mediator terbukti sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

jika nilai *sobell test statistic* lebih besar dari nilai *Z-score Normal* dan nilai *Two-Tailed probability* lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$).

Gambar 2. *Output Sobell Test Online Calculator*



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2023)

Berdasarkan hasil *sobell test* pengaruh tidak langsung *strategic agility* terhadap *organizational performance* melalui *innovation capability* sebagai variabel intervening diketahui bahwa nilai *sobell test statistic* sebesar $5,64697499 > 1,96$ dengan nilai *Two-Tailed probability* sebesar $0,00000002 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa variabel *innovation capability* merupakan variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh *strategic agility* terhadap *organizational performance* BPVP Pangkep.

Hasil *sobell test* tersebut, secara otomatis telah menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang ke-4 yaitu:

H4. *Innovation Capability* berpengaruh sebagai mediasi atas hubungan antara *Strategic Agility* dan *Organizational Performance* diterima

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *strategic agility* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*, (2) *strategic agility* berpengaruh positif terhadap *innovation capability*, (3) *innovation capability* berpengaruh positif terhadap *organizational performance*, dan (4) *innovation capability* berpengaruh sebagai mediasi atas hubungan antara *strategic agility* dan *organizational performance*.

Saran yang direkomendasikan dari penelitian ini adalah BPVP Pangkep agar lebih meningkatkan strategi dan inovasi dalam melaksanakan tugas agar mampu meningkatkan kinerja organisasi. Berbekal pegawai yang sebagian besar masih berusia muda dan produktif diharapkan mampu untuk terus melakukan inovasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aas, T. H., & Breunig, K. J. (2017). Conceptualizing Innovation Capabilities: A Contingency Perspective. *Journal of Entrepreneurship Management and Innovation*, 13, 7–24.
- Al Taweel, I. R., & Al-Hawary, S. I. (2021). The Mediating Role of Innovation Capability on the Relationship between Strategic Agility and Organizational Performance. *Sustainability*, 13(14), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13147564>
- Aljanabi, A. R. A. (2022). The Role of Innovation Capability in The Relationship between Marketing Capability and New Product Development: Evidence from The Telecommunication Sector. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 73–94. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0146>
- Bondzi-Simpson, P. E., & Agomor, K. S. (2021). Financing Public Universities in Ghana Through Strategic Agility: Lessons from Ghana Institute of Management and Public Administration (GIMPA). *Global Journal of Flexible Systems Management*, 22, 1–15. <https://doi.org/10.1007/s40171-020-00254-6>
- Chan, C. M. L., Teoh, S. Y., Yeow, A., & Pan, G. (2019). Agility in Responding to Disruptive Digital Innovation: Case Study of an SME. *Information System Journal*, 29(2), 436–455. <https://doi.org/10.1111/isj.12215>
- Clauss, T., Abebe, M. A., Tangpong, C., & Hock, M. (2019). Strategic Agility, Business Model Innovation and Firm Performance: An Empirical Investigation. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1–18.
- Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2010). Embedding Strategic Agility A Leadership Agenda for Accelerating Business Model Renewal. *Long Range Planning*, 43, 370–382. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2009.07.006>
- Fatmasari, Irmayana, A., Dwiyaniti, D., & Patricia, A. G. (2023). Pengaruh Kreativitas, Inovasi dan Pengetahuan Kewirausahaan terhadap Keberhasilan Usaha Pada UMKM. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 1233–1244.

- Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2020). Dynamic Capabilities, Creativity and Innovation Capability and Their Impact on Competitive Advantage and Firm Performance: The Moderating Role of Entrepreneurial Orientation. *Technovation*. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.11.004>
- Ganguly, A., Kumar, C., Saxena, G., & Talukdar, A. (2020). Firms' Reputation for Innovation: Role of Marketing Capability, Innovation Capability, and Knowledge Sharing. *Journal of Information & Knowledge Management*, 19(2), 1–26. <https://doi.org/10.1142/S0219649220500045>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Seventh). Pearson education Limited.
- Hsiao, Y., & Hsu, Z. (2018). Firm-specific Advantages-product Innovation Capability Complementarities and Innovation Success: A Core Competency Approach. *Technology in Society*. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.06.009>
- Kaho, A. V. R., & Perseveranda, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1191–1206. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.3>
- Kale, E., Aknar, A., & Başar, Ö. (2019). Absorptive capacity and firm performance: The mediating role of strategic agility. *International Journal of Hospitality Management*, 78(January), 276–283. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.09.010>
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (2015). Entrepreneurial Orientation. In *Wiley Encyclopedia of Management*. John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom030030>
- Migdadi, M. M. (2020). Knowledge Management Processes, Innovation Capability and Organizational Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 182–210. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0154>
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of Tacit knowledge

- Management on Organizational Performance : Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 192–201.
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.010>
- Najafi-Tavani, S., Najafi-Tavani, Z., Naude, P., Oghazi, P., & Zeynaloo, E. (2018). How Collaborative Innovation Networks Affect New Product Performance: Product Innovation Capability , Process Innovation Capability, and Absorptive Capacity. *Industrial Marketing Management*, 73, 193–205.
<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.02.009>
- Randing, A., Hadi, S., & Yulianto, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1453–1469.
- Reed, J. H. (2021). Strategic Agility and The Effects of Firm Age and Environmental Turbulence. *Journal of Strategy and Management*, 14(2), 129–149.
<https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2020-0178>
- Sampath, G., & Krishnamoorthy, B. (2017). Is Strategic Agility the New Holy Grail ? Exploring the Strategic Agility Construct. *Int. J. Business Excellence*, 13(2), 160–180.
- Shirey, M. R. (2015). Strategic Agility for Nursing Leadership. *JONA*, 45(6), 305–308.
<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000204>
- Zhou, S. S., Zhou, A. J., Feng, J., & Jiang, S. (2019). Dynamic Capabilities and Organizational Performance: The mediating Role of Innovation. *Journal of Management & Organization*, 25(5), 1–17. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.20>