

**PENGARUH KEPEMIMPINAN STRATEGIS TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN DAN *RESILIENT DYNAMIC
CAPABILITY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada UKM Di Tangerang Selatan)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Administrasi Bisnis



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS DARUNNAJAH

JAKARTA

2025

MOTTO

طموحي لا حدود له ما دام الله معي

"Cita-citaku tak terbatas, selama Allah bersamaku."

"Perempuan yang berilmu, beriman, dan berperan."

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Rooted in Tradition, Leading in Education

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN STRATEGIS
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DAN *RESILIENT
DYNAMIC CAPABILITY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.

NAMA : SHALAMA QOWLAM AZZAHRA

NIM : 22163211111

FAKULTAS : BISNIS

PRODI : ADMINISTRASI BISNIS

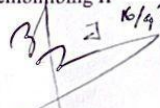
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan Sidang Skripsi

Jakarta, 14 April 2025

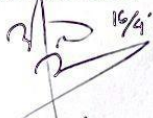
Pembimbing I


(.....Engas Jaisulhi, S.Sos, M.M.)

Pembimbing II

 16/4'25.
(.....Rizka Fajrina, S. MM.)

Mengetahui,
Ketua Program Studi

 16/4'25.
(.....Rizka Fajrina, S. MM.)

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Universitas
Darunnajah

Rooted in Tradition, Leading in Education

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan Dan Resilient Dynamic Capability Sebagai Variabel Mediasi". Telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah Universitas Darunnajah Jurusan Administrasi Bisnis pada tanggal 14 Maret 2025.

Skripsi ini telah di terima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B.) Program Strata 1 (S1) dalam bidang Administrasi Bisnis.

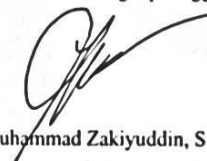
Jakarta, 20 Mei 2025

Sidang Munaqosyah

Ketua Merangkap Anggota

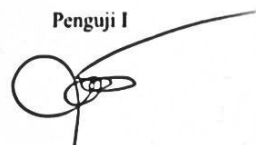

(Rizka Eajma, S.S.E., M.M.)

Sekretaris Merangkap Anggota

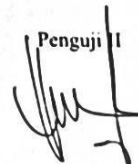

(Muhammad Zakiyuddin, S.Pd.)

Anggota Penguji

Penguji I


(H. Mastur, M.M.)

Penguji II


(Mawaddatul Ulya, S.E., M.M.)

LEMBAR PERNYATAAN



Rooted in Tradition, Leading in Education

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B.) dengan Judul **“Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan Dan Resilient Dynamic Capability Sebagai Variabel Mediasi”** seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

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

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

Jakarta, 16 April 2025

Yang Membuat Pernyataan



Shalama Qowlam Azzahra
22163211111

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT. Tuhan semesta alam yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas karuniaNya yang tiada henti tecurahkan kepada umatNya. Tak lupa sholawat serta salam kepada utusan Allah, baginda Muhammad SAW. Yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang ini, dengan itu penulis menjadikannya teladan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul; **“PENGARUH KEPEMIMPINAN STRATEGIS TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DAN *RESILIENT DYNAMIC***

***CAPABILITY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”** Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Administrasi Bisnis Fakultas Bisnis Universitas Darunnajah Jakarta. Penulis menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membantu untuk karya kedepan lebih baik. Maka dari itu pada kesempatan ini dengan penuh rasa Syukur penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si., selaku Presiden Universitas Darunnajah Jakarta
2. Bapak K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs., selaku Presiden Universitas Jakarta.
3. Bapak Dr. Much. Hasan Darojat selaku Rektor Universitas Darunnajah Jakarta.
4. Bapak Mastur, M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Darunnajah Jakarta.
5. Ibu Rizka Fajrina. S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Darunnajah Jakarta.
6. Bapak Engga Jalaludin, S.Sos., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas bimbingan dari dukungan bapak saya mampu mengembangkan pemahaman yang lebih baik mengenai topik ini dan

menyelesaikan penelitian dengan lebih terstruktur, sehingga saya bisa sampai di titik perjalanan saya untuk meraih pencapaian penting ini.

7. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Darunnajah Jakarta yang telah menanamkan berbagai bidang ilmu pengetahuan, mendidik sekaligus membina selama masa kuliah
8. Kepada Para Narasumber yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
9. Kepada Ayah dan Bunda serta adik-adik saya tercinta yang tiada hentinya memberikan motivasi baik moral maupun materil dan doa sehingga menjadi dorongan positif dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, semoga kebaikannya menjadi amal yang di terima Allah SWT, Aamiin.
10. Kepada teman-teman lainnya yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang tidak pernah lelah memberikan semangat dan doanya dalam proses bimbingan dan penyusunan proposal skripsi ini, semoga mereka mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT.
11. Kepada Diri Sendiri, karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Jakarta, 15 April 2025

Shalama Qowlam Azzahra

ABSTRAK

SHALAMA QOWLAM AZZAHRA, NIM: 22163211111,
Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan dan Resilient Dynamic Capability Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada UKM Di Tangerang Selatan), Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Bisnis, xiv-110 halaman.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja perusahaan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Tangerang Selatan, dengan *Resilient Dynamic Capability* (RDC) sebagai variabel mediasi. UKM memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, namun masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan daya saing dan adaptasi terhadap perubahan pasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori dan teknik analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Data dikumpulkan melalui kuesioner dari pelaku UKM yang memiliki tanggung jawab strategis dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan terhadap penguatan RDC. RDC juga terbukti berpengaruh lebih besar positif terhadap kinerja perusahaan dan memediasi hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan literatur kepemimpinan dan manajemen kapabilitas dinamis serta memberikan implikasi praktis bagi pelaku UKM dalam meningkatkan daya adaptasi dan kinerja melalui kepemimpinan yang strategis.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Strategis, Kinerja Perusahaan, Resilient Dynamic Capability, UKM, SEM-PLS.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1. Manfaat Teoritis	10
1.6.2. Manfaat Praktis	11
1.7. Sistematika Penulisan	11
BAB II	13
KAJIAN TEORI	13
2.1. Kepemimpinan	13
2.2. Kepemimpinan Strategis	15
2.3. Resilient Dynamic Capability	18

2.4.	Usaha Kecil Dan Menengah	20
2.5.	Kinerja Perusahaan	21
2.6.	Pengembangan Model	23
2.5.1.	Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja UKM	23
2.5.2.	Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Resilient Dynamic Capabilities	24
2.5.3.	Pengaruh Resilient Dynamic Capabilities Terhadap Kinerja UKM	25
2.5.4.	Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Resilient Dynamic Capability	26
2.7.	Penelitian Terdahulu	27
2.8.	Kerangka Pemikiran	36
2.9.	Kerangka Konseptual	36
2.10.	Hipotesis	37
BAB III		38
METODE PENELITIAN		38
3.1.	Tempat dan waktu penelitian	38
3.2.	Jenis dan Sumber Data	38
3.2.1.	Jenis Penelitian	38
3.2.2.	Data Primer	39
3.2.3.	Data Sekunder	39
3.3.	Populasi dan Sampel	39
3.3.1.	Populasi	39
3.3.2.	Sampel	40
3.4.	Definisi Operasional Variabel.....	41
3.4.1.	Variabel Kepemimpinan Strategis	41
3.4.2.	Variabel Resilient Dynamic Capabilities	42

3.4.3.	Variabel Kinerja Perusahaan	43
3.5.	Metode Pengumpulan Data	47
3.6.	Teknis Analisis Data	48
BAB IV		50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
4.1.	Hasil Pengumpulan Data	50
4.2.	Gambaran Umum Responden	50
4.2.1.	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis UKM	50
4.2.2.	Gambaran Responden Berdasarkan Lokasi	52
4.2.3.	Gambaran Responden Berdasarkan Lama Berdirinya UKM	53
4.2.4.	Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan	54
4.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.3.1.	Kepemimpinan Strategis	56
4.3.2.	Resilient Dynamic Capability	57
4.3.3.	Kinerja Perusahaan	58
4.4.	Analisis Data	59
4.4.1.	Pengujian Outer Model (Measurement Model)	59
4.4.2.	Uji Validitas	60
4.4.3.	Uji Reliabilitas	62
4.4.4.	Pengujian Inner Model (Structural Model)	65
4.5.	Pengujian Hipotesis	69
4.5.1.	Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan	69
4.5.2.	Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Resilient Dynamic Capability.....	69
4.5.3.	Pengaruh Resilient Dynamic Capability Terhadap Kinerja Perusahaan	70
4.6.	Pembahasan	71

4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan	71
4.6.2. Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Resilient Dynamic Capability.....	72
4.6.3. Pengaruh Resilient Dynamic Capability Terhadap Kinerja Perusahaan	72
4.6.4. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Resilient Dynamic Capability	73
BAB V	75
PENUTUP	75
5.1. Ringkasan Hasil Penelitian	75
5.2. Kesimpulan	76
5.3. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN	86
DAFTAR LAMPIRAN	
Lampiran 1 Persetujuan Judul Penelitian	86
Lampiran 2 Persetujuan Kelayakan Seminar Proposal.....	87
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiasi Seminar Proposal	88
Lampiran 4 Kuestioner	89
Lampiran 5 Tabulasi Data Jawaban Responden	95
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiasi Skripsi	105
Lampiran 7 Lembar Konsultasi Penulisan Bimbingan Skripsi	106
Lampiran 8 Lembar Konsultasi Penulisan Bimbingan Skripsi	107
Lampiran 9 Lembar Konsultasi Penulisan Bimbingan Skripsi	108
Lampiran 10 Lembar Konsultasi Penulisan Bimbingan Skripsi	109
Lampiran 11 Lembar Persetujuan Pembimbing Skripsi	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Perkembangan Jumlah UMKM Kota Tangerang Selatan	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 3. 1 Skor Skala Likert	46
Gambar 4. 1 Hasil Uji Model Struktural	67

DAFTAR TABELix

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Tabel Indikator.....	43
Tabel 4. 1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis UKM	50
Tabel 4. 2 Tabel Gambaran Responden Berdasarkan Lokasi.....	51
Tabel 4. 3 Tabel Gambaran Responden Berdasarkan Lama Berdirinya UKM	53
Tabel 4. 4 Tabel Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan.....	54
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Strategis.....	55
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Resilient Dynamic Capability.....	57
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Perusahaan	58
Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading	60
Tabel 4. 9 Ringkasan Hasil Outer Loading	61
Tabel 4. 10 Nilai Loading Factor, Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	63
Tabel 4. 11 Nilai Akar Kuadrat AVE dan Korelasi Antar Konstruk.....	64
Tabel 4. 12 Goodness of Fit Model Struktural	65
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian R-Square	67
Tabel 4. 14 Hasil Estimasi Hubungan Antar Konstruk	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memegang peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Mereka bukan hanya menjadi tulang punggung ekonomi nasional, tetapi juga memberikan dampak signifikan dalam berbagai aspek kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. UKM berperan sebagai pencipta lapangan kerja. Di Indonesia, sektor UKM menyerap sebagian besar tenaga kerja, terutama di daerah-daerah yang mungkin tidak memiliki banyak industri besar. Dengan adanya UKM, banyak orang bisa mendapatkan pekerjaan dan penghasilan, yang pada gilirannya membantu mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan data yang disampaikan oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, pada tahun 2023 Indonesia memiliki sekitar 65,4 juta unit usaha yang tergolong dalam kategori UMKM. Total unit usaha ini tidak hanya mencerminkan keberagaman sektor ekonomi, tetapi juga menunjukkan potensi besar dalam menyerap tenaga kerja, dengan kemampuan menyerap hingga 123,3 ribu pekerja (Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia 2024).

Kontribusi UMKM terhadap ekonomi nasional sangat signifikan, terutama dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran. Keberadaan UMKM tidak hanya memberikan peluang kerja, tetapi juga berperan sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Dengan semakin banyak individu yang terlibat dalam UMKM, diharapkan dapat tercipta lebih banyak lapangan kerja, yang pada gilirannya akan membantu menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran UMKM dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menciptakan stabilitas ekonomi di negara ini (Laras Wati dkk. 2024).

Kontribusi UKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) juga sangat besar. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, pada tahun 2023 sektor UMKM memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 61%, atau senilai Rp9.580 triliun (Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia 2024)UKM terlibat dalam berbagai sektor ekonomi seperti perdagangan, industri, dan jasa. Keberagaman sektor yang digeluti oleh UKM ini menjadikan mereka sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi nasional. Setiap transaksi yang dilakukan oleh UKM berkontribusi pada peningkatan PDB dan memperkuat perekonomian negara. UKM juga memainkan peran penting dalam pemerataan ekonomi. UKM tidak hanya beroperasi di kota-kota besar, tetapi juga di daerah-daerah terpencil.

Dengan demikian, UKM membantu mengurangi kesenjangan ekonomi antara daerah perkotaan dan pedesaan. Masyarakat di daerah terpencil mendapatkan kesempatan untuk bekerja dan berusaha, yang pada akhirnya meningkatkan pendapatan dan taraf hidup mereka. UKM dikenal sebagai sumber inovasi dan kreativitas. Karena skala mereka yang lebih kecil, UKM memiliki fleksibilitas yang lebih besar untuk bereksperimen dengan ide-ide baru dan menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan pasar. Banyak produk dan layanan inovatif yang lahir dari UKM, yang tidak jarang kemudian menjadi tren di pasar yang lebih luas (Laras Wati dkk. 2024).

Pengembangan ekonomi lokal juga tidak lepas dari peran UKM. Dengan memanfaatkan sumber daya lokal, UKM menciptakan pasar bagi produk-produk lokal. Hal ini tidak hanya meningkatkan pendapatan daerah, tetapi juga membantu menjaga keberlanjutan sumber daya alam setempat. Misalnya, UKM yang bergerak di bidang kerajinan tangan atau kuliner tradisional membantu melestarikan budaya dan warisan lokal sambil memberikan dampak ekonomi yang positif. UKM juga berkontribusi dalam upaya pengentasan kemiskinan. Dengan menciptakan lapangan kerja dan peluang usaha, mereka memberikan alternatif penghasilan bagi masyarakat

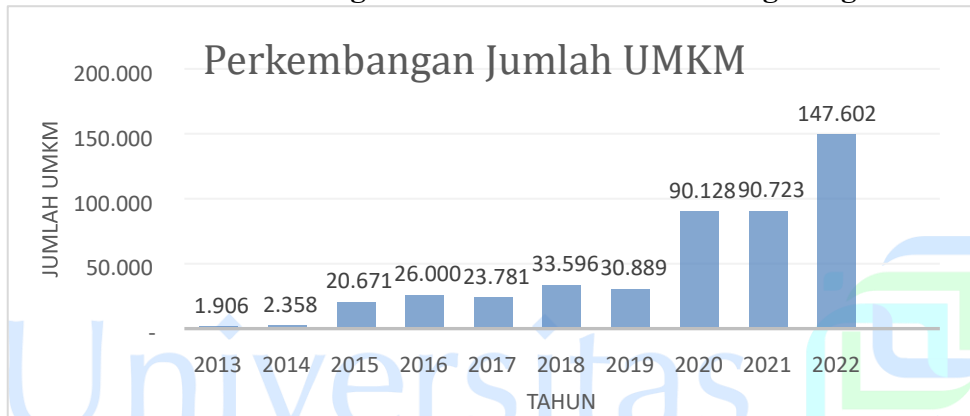
yang mungkin tidak memiliki akses ke pekerjaan formal. Pendapatan yang dihasilkan dari kegiatan UKM membantu meningkatkan kualitas hidup dan mengurangi kemiskinan.

UKM juga membantu meningkatkan ekspor Indonesia. Beberapa UKM berhasil menembus pasar internasional dengan produk-produk berkualitas mereka. Hal ini tidak hanya menambah devisa negara, tetapi juga memperkenalkan produk Indonesia ke kancah global (Haryo Limanseto 2025). UKM juga berperan dalam pemberdayaan masyarakat. Banyak UKM yang melibatkan masyarakat lokal baik sebagai tenaga kerja maupun mitra bisnis. Ini membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat setempat. Secara keseluruhan, UKM adalah pilar penting dalam perekonomian Indonesia. Pemerintah menyadari hal ini dan telah memberikan berbagai dukungan melalui kebijakan dan program untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UKM. Dengan peran strategisnya, UKM tidak hanya memperkuat perekonomian, tetapi juga membangun fondasi bagi kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh (Antara 2024).

Sektor Usaha Kecil dan Menengah di Tangerang Selatan mencerminkan perkembangan ekonomi yang cepat di kota ini. Sebagai bagian dari wilayah Jabodetabek, Tangerang Selatan memiliki keunggulan strategis dalam hal geografi dan aksesibilitas, yang telah berdampak positif pada pertumbuhan perusahaan-perusahaan kecil dan menengah di wilayah tersebut (Amalia Syafira 2023). Pertumbuhan dan diversifikasi perusahaan-perusahaan kecil di Tangerang Selatan telah signifikan, didorong oleh pengembangan infrastruktur dan peningkatan populasi. Berbagai sektor seperti perdagangan, kuliner, fashion, teknologi, dan layanan telah melihat pertumbuhan, dengan banyak UKM berfokus pada produk dan layanan inovatif yang disesuaikan dengan kebutuhan perkotaan. Pemerintah Tangerang Selatan secara aktif mendukung pengembangan UKM melalui program pelatihan, mentoring, dan bantuan keuangan. Infrastruktur kota yang baik dan akses ke pasar memainkan

peran penting dalam memfasilitasi distribusi produk untuk perusahaan-perusahaan kecil (Radi Iswan 2024). Banyak UKM di Tangerang Selatan telah menerapkan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menjangkau lebih banyak pelanggan melalui *platform e-commerce*, media sosial, dan aplikasi seluler (Radi Iswan 2023).

Gambar 1. 1 Perkembangan Jumlah UMKM Kota Tangerang Selatan



Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Kota Tangerang Selatan

Pada tabel tersebut dapat dilihat jumlah UMKM di Kota Tangerang Selatan dari tahun ke tahun, dalam data tersebut pada tahun 2017 dan tahun 2019 mengalami penurunan yang signifikan, hal tersebut menandakan kemungkinan adanya tantangan yang dihadapi oleh para pelaku usaha atau penyesuaian ekonomi lokal yang menyebabkan beberapa UMKM mengalami stagnasi atau penutupan. Pada tahun 2022 lonjakan besar terjadi, jumlah UMKM mencapai 90.128. Peningkatan ini bisa jadi dipicu oleh perubahan ekonomi global akibat pandemi, di mana banyak orang beralih ke usaha kecil untuk bertahan hidup di tengah tantangan ekonomi. Dalam data terakhir pada tahun 2022 jumlah UMKM melonjak drastis menjadi 147.602, menandakan percepatan ekonomi yang luar biasa. Perkembangan ini mencerminkan kemajuan ekonomi yang signifikan di wilayah Tangerang Selatan, dengan semakin banyak masyarakat yang terjun ke dunia usaha. Hal ini mencerminkan

kemajuan yang positif meskipun situasi saat itu tidak mendukung akibat pandemi. Dalam upaya menciptakan wirausaha baru, Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Kota Tangerang Selatan masih menghadapi beberapa tantangan, termasuk masih adanya usaha mikro yang belum memiliki daya saing.

Kondisi dan potensi UMKM mikro di Kota Tangerang Selatan belum sepenuhnya terdata, padahal penting bagi perangkat daerah untuk mengetahui jumlah pelaku usaha yang dapat diberdayakan agar sesuai dengan kebutuhan pengembangan, seperti usaha mikro yang belum memiliki izin usaha dan mitra bisnis. Selain itu, masalah lain dalam meningkatkan jumlah wirausaha UMKM adalah keberadaan usaha mikro yang belum mendapatkan fasilitasi untuk berkembang menjadi usaha kecil. Usaha mikro tersebut memerlukan dukungan dalam hal pengembangan produksi dan pengolahan, inovasi pemasaran produk, peningkatan keterampilan sumber daya manusia, serta perbaikan kualitas desain dan teknologi.

UKM di Tangerang Selatan menghadapi tantangan seperti akses terbatas ke modal, persaingan sengit, dan preferensi konsumen yang berubah dengan cepat. Komunitas UKM aktif di daerah ini berkolaborasi melalui acara seperti pameran, bazar, dan lokakarya, berkontribusi pada kesempatan berbagi pengetahuan dan jaringan. Secara keseluruhan, UKM di Tangerang Selatan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian lokal dengan menciptakan pekerjaan dan meningkatkan pendapatan masyarakat. Dukungan pemerintah yang berkelanjutan, akses teknologi, dan kolaborasi antara pemilik bisnis sangat penting untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan-perusahaan kecil dan menengah di wilayah ini. Perkembangan positif dan tantangan yang dihadapi perusahaan-perusahaan kecil dan menengah di Tangerang Selatan menyoroti potensi pertumbuhan lebih lanjut dengan dukungan dan strategi yang tepat (Ipnu Subroto 2025).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini mencoba berkontribusi memberikan solusi dengan pemahaman mendalam tentang bagaimana pendekatan kerangka teoritis kepemimpinan strategis dan kapabilitas terintegrasi yang fleksibel berdampak pada kinerja perusahaan UKM. Kepemimpinan strategis dianggap penting bagi wirausahawan sukses (D. D. Negeri, G. G. Wakjira, dan S. Kant 2023). Pemimpin bertindak sebagai pengambil kebijakan dan pengambil keputusan dalam suatu organisasi. Pemimpin yang bertanggung jawab terhadap suatu perusahaan berkewajiban untuk dapat memanfaatkan kemampuan, keahlian, strategi, dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan dan memimpin perusahaan ke arah yang benar (R. Y. Astuti dkk. 2020).

Kepemimpinan strategis dapat dijelaskan sebagai kemampuan wajib seorang pemimpin untuk mengharapkan, mensimulasikan, mempelajari, mempertahankan kemampuan beradaptasi, pemikiran jangka panjang dan tindakan kooperatif dengan unit terkait untuk memulai perubahan yang akan menciptakan masa depan yang baik bagi organisasi. Penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan kepemimpinan strategis dengan kinerja perusahaan lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar, masih sedikit penelitian yang dilakukan di perusahaan kecil. Jadi penelitian ini ingin mengkaji hubungan kepemimpinan strategis pada UKM (E dan H. Quansah 2022).

Hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja perusahaan telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya, seperti (Engga, Sobandi, dan Santoso 2024; (Emmanuel Quansah dkk. 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Namun berbeda dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Najmi, Kadir, dan Kadir 2018; M. A. Fitza 2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan strategis tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dari beberapa hasil penelitian yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja perusahaan menunjukkan bahwa

masih terdapat perbedaan atau kesenjangan sehingga penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjadi jembatan hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja perusahaan. Untuk menjembatani kesenjangan perbedaan hasil penelitian kepemimpinan strategis dan kinerja perusahaan, penelitian ini menggunakan pendekatan mediasi dengan menerapkan teori kapabilitas dinamis dengan menerapkan satu variabel mediasi: Kapabilitas Dinamis Resilient (M. A. Elgamal 2018).

Model kapabilitas dinamis pada penelitian ini merupakan lanjutan dari model yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya (E dan H. Quansah 2022). Dengan tujuan agar kerangka kerja yang lebih halus, terintegrasi dan lengkap dapat dikembangkan untuk UKM. Kapabilitas yang fleksibel dan terintegrasi ini harus diteliti secara menyeluruh di seluruh roda kehidupan UKM sehingga dapat diketahui pentingnya setiap kapabilitas dalam kepemimpinan strategis, yang memerlukan keterlibatan karyawan dalam pencapaian visi, pengambilan keputusan, dan seluruh aktivitas pengawasan. Berdasarkan fenomena penelitian yang terdapat pada objek penelitian dan telah dijelaskan pada pendahuluan penelitian ini serta masih adanya gap penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja perusahaan, maka penelitian ini akan menganalisis secara mendalam kinerja UKM berdasarkan kepemimpinan strategis dengan peran mediasi kapabilitas dinamis (*Resilient Dynamic Capabilities*).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, terdapat beberapa masalah utama yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini:

1. Masih terbatasnya penelitian terkait pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja UKM, khususnya di Indonesia, yang menjadi celah dalam literatur akademik.

2. Terjadinya inkonsistensi temuan dalam penelitian terdahulu, di mana sebagian besar studi menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan strategis terhadap kinerja, sementara studi lain menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan.
3. Minimnya penelitian yang menggunakan pendekatan mediasi, khususnya dengan variabel *Resilient Dynamic Capabilities*, untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja perusahaan.
4. Kondisi UKM di Tangerang Selatan yang menghadapi berbagai tantangan, seperti akses terbatas terhadap modal, daya saing rendah, dan adaptasi terhadap perubahan pasar yang belum optimal.
5. Kurangnya pemanfaatan kerangka teori kepemimpinan strategis dan kapabilitas dinamis secara terpadu dalam konteks pengembangan dan keberlanjutan UKM lokal.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Objek penelitian dibatasi pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di wilayah Tangerang Selatan, khususnya yang telah beroperasi minimal satu tahun dan memiliki struktur kepemimpinan yang jelas.
2. Variabel yang diteliti hanya mencakup tiga aspek utama, yaitu:
 - A. Kepemimpinan Strategis sebagai variabel independen
 - B. *Resilient Dynamic Capabilities* sebagai variabel mediasi
 - C. Kinerja perusahaan sebagai variabel dependen
3. Data dikumpulkan hanya dari pelaku usaha (owner/manager) yang memenuhi kriteria purposive sampling, yaitu memiliki tanggung jawab strategis dalam pengambilan keputusan perusahaan.

4. Metode penelitian bersifat kuantitatif eksplanatori, dengan menggunakan pendekatan statistik SEM-PLS.
5. Ruang lingkup waktu penelitian terbatas pada data dan kondisi UKM selama periode tahun 2023 hingga awal 2024, tanpa mempertimbangkan dinamika yang terjadi sebelum atau sesudah periode tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang dihadapi, yang telah dijelaskan sebelumnya melalui berdasarkan latar belakang penelitian, research gap dan fenomena bisnis yang telah di uraikan sebelumnya.. Pertama, berdasarkan celah penelitian yang diidentifikasi, masih terdapat perdebatan mengenai hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja perusahaan. Kedua, berdasarkan fenomena bisnis di Indonesia (D. D. Negeri, G. G. Wakjira, dan S. Kant 2023; R. Y. Astuti dkk. 2020; M. Samimi dkk. 2020).

Berdasarkan perbedaan temuan empirik dengan bersumberkan penelitian terdahulu dan fenomena bisnis maka dapat dirumuskan masalah yaitu; “Ditemukannya inkonsistensi pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini mencoba menjelaskan pengaruh peran mediasi *Resilient Dynamic Capabilities* pada kepemimpinan strategis yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Berdasarkan rumusan masalah dan masalah penelitian yang telah di uraikan maka dapat dibuat pertanyaan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah kepemimpinan strategis berpengaruh positif terhadap *Resilient Dynamic Capabilities*?

3. Apakah *Resilient Dynamic Capabilities* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah *Resilient Dynamic Capabilities* memediasi kepemimpinan strategis terhadap kinerja perusahaan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja perusahaan.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan strategis terhadap *Resilient Dynamic Capabilities*.
3. Menganalisis pengaruh *Resilient Dynamic Capabilities* terhadap kinerja perusahaan.
4. Menganalisis pengaruh mediasi *Resilient Dynamic Capabilities* terhadap kinerja perusahaan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia terutama menjelaskan pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja UKM dan peran mediasi *Resilient Dynamic Capabilities*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat teoritis antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pelaku UKM atau sejenisnya khususnya yang berkaitan dengan penerapan kepemimpinan strategis dan peran mediasi *Resilient Dynamic Capabilities* terhadap kinerja UKM.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan adalah uraian tentang susunan penelitian yang diatur secara sistematis dan dibagi menjadi beberapa bab. Dengan sistematika penulisan ini, pembaca dapat memahami gambaran metodologi penelitian yang digunakan. Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN TEORI Bab ini menyajikan tinjauan tentang penelitian sebelumnya yang relevan dan teori-teori yang menjadi dasar penelitian. Selain itu, bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN Bab ini menjelaskan metode penelitian yang dipilih, mencakup jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Bab ini memuat deskripsi mengenai objek penelitian, analisis kuantitatif, interpretasi hasil, dan penjelasan argumentatif yang sesuai dengan temuan penelitian.

BAB V: PENUTUP Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian dan memberikan saran yang berkaitan dengan analisis serta optimalisasi sistem yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya.

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami (Daft dan R. L. 1998). Fenomena ini sangat menarik karena meskipun sering kita lihat dan alami, memahami esensi dari kepemimpinan seringkali menjadi tantangan tersendiri. Sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan arah dan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan telah didefinisikan dalam berbagai cara, seperti berdasarkan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif, serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh tersebut (Yukl dan Gary 2001)

Saat ini, pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang lebih terbuka, serta kompleksnya masalah ketenagakerjaan. Tantangan-tantangan ini menuntut para pemimpin untuk lebih adaptif dan inovatif dalam menjalankan perannya. Untuk mengantisipasi hal ini dan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif tidak hanya harus memiliki kompetensi, tetapi juga komitmen dan integritas yang tinggi. Mereka harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi serta mampu mengatasi berbagai masalah yang muncul.

(Hughes dkk. 1999) mengemukakan bahwa untuk membedakan keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin tidak dilihat hanya dari perilaku atau atribut yang dimilikinya, tetapi lebih mempertimbangkan apakah pengikutnya produktif atau puas. Ini menunjukkan bahwa efektivitas seorang pemimpin sangat bergantung pada hasil yang dicapai oleh tim atau pengikutnya. Seorang pemimpin yang baik harus mampu memotivasi dan

mempengaruhi orang lain agar mereka bekerja dengan produktif dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dengan berbagai tipe kombinasi kekuasaan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi (Kotter, JP, dan JL Heskett. 1992). Kemampuan mempengaruhi ini akan sangat besar dampaknya terhadap organisasi, karena menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi. Dengan demikian, pemimpin yang efektif mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berkaitan dengan peran pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, dibutuhkan suatu pola kepemimpinan yang efektif yang dapat diterapkan dalam organisasi guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Jawaban terhadap hal ini sangat erat kaitannya dengan teori-teori kepemimpinan. Teoriteori ini memberikan kerangka kerja yang dapat digunakan untuk memahami bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan memotivasi pengikutnya, serta bagaimana strategi-strategi kepemimpinan dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks kepemimpinan Islam, QS. Yusuf ayat 55 mengandung prinsip fundamental yang dapat dijadikan landasan teoritis dalam memahami karakteristik pemimpin ideal. Ayat tersebut mengutip pernyataan Nabi Yusuf a.s. yang menyatakan, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri; sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga dan berpengetahuan” (QS. Yusuf: 55). Pernyataan ini merepresentasikan dua kriteria utama dalam kepemimpinan menurut perspektif Islam, yaitu integritas moral dan kompetensi profesional. Dalam hal ini, Nabi Yusuf menunjukkan bahwa kepemimpinan bukanlah semata-mata kedudukan yang diminta karena ambisi pribadi, melainkan amanah yang harus diemban oleh individu yang memiliki kecakapan dan mampu menjaga tanggung jawab tersebut dengan baik. Oleh karena itu, ayat

ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang ideal dalam Islam harus dilandasi oleh kejujuran, tanggung jawab, dan keahlian, yang secara keseluruhan mencerminkan konsep kepemimpinan yang etis dan fungsional sesuai nilai-nilai syariat (Departemen Agama RI 2011)

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah fenomena yang kompleks dan sulit dipahami meskipun mudah diamati. Dalam menghadapi tantangan modern, pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai produktivitas dan kepuasan. Keberhasilan seorang pemimpin terletak pada kemampuannya untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor dalam organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang teori kepemimpinan dan penerapan strategi yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.2. Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis, dalam bentuk yang paling sederhana, adalah kepemimpinan yang muncul di tingkat tertinggi organisasi, yang mencakup dewan direksi (*BOD*) dan anggota tim manajemen puncak, seperti *c-suite* (misalnya, *chief executive officer [CEO]*, *chief financial officer [CFO]*, *chief information officer [CIO]*, *chief marketing officer [CMO]*, *chief operating officer [COO]*, dan *chief sustainability officer [CSO]* dan *leaders of strategic business units (SBUs)*). Namun, terdapat banyak definisi kompleks tentang kepemimpinan strategis (K.B. Boal dan R. Hooijberg 2000; B. Cannella, S. Finkelstein, dan D.C. Hambrick 2009; W.G. Rowe 2001; J.D. Thompson 1967; D. Vera dan M. Crossan 2001). Artikel terbaru oleh (M. Samimi dkk. 2022) kepemimpinan strategis dapat dijelaskan secara komprehensif sebagai kepemimpinan yang berfokus pada konsekuensi strategis (misalnya, ekonomi, lingkungan, sosial) bagi organisasi (misalnya, multinasional, usaha kecil dan menengah), yang dapat didorong oleh tugas-tugas yang mencakup tetapi tidak

terbatas pada visi strategis, yang mencakup berbagai tugas administratif tingkat tinggi (tata kelola), keterlibatan, inovasi (perbaikan), operasional, dan pengawasan untuk organisasi tanpa terikat pada gaya kepemimpinan (misalnya, autentik, otokratis, birokratis, demokratis, transaksional, transformasional, pelayan) atau nilai tertentu (misalnya, mementingkan diri sendiri, mementingkan orang lain).

Kepemimpinan strategis memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memahami kondisi organisasi serta mengarahkan pegawai yang memiliki beragam karakteristik untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Syam dan Rauf 2022). Kepemimpinan ini harus dilandasi dengan visi, tugas, tujuan, dan kebijakan yang jelas agar dapat membawa organisasi menuju kinerja optimal (Kim, W. C., dan R. Mauborgne 2002). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan strategis yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan strategis juga mampu memanfaatkan pengetahuan dan semangat pemimpin UKM untuk memberikan arahan strategis kepada bawahan, sehingga dapat mencapai kinerja tinggi dan mengimplementasikan rencana yang telah ditetapkan (Nasrudin 2022). Selain itu, kepemimpinan strategis berperan dalam menerapkan strategi yang sesuai untuk transformasi organisasi (Mjaku, 2020), dan kualitas kepemimpinan ini dapat diukur melalui kesadaran, kemampuan beradaptasi, dan kreativitas (Ahmed dkk. 2022). Dengan mengembangkan struktur dan proses yang berdampak pada kinerja organisasi, baik saat ini maupun di masa mendatang (Boal K. B. dan Hooijberg. R. 2000), pemimpin strategis dapat menghadapi tantangan dalam memulihkan kinerja organisasi (Markos dan Sridevi, 2010). Oleh karena itu, kepemimpinan strategis sangat penting bagi manajemen tingkat atas dan menengah dalam suatu organisasi, serta memiliki potensi untuk mengubah dinamika organisasi (A'zham 2021).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan strategis memainkan peranan krusial

dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memahami situasi organisasi dan mengarahkan pegawai yang berbeda karakteristiknya untuk mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan visi, tujuan, dan kebijakan yang jelas untuk memandu organisasi menuju kinerja yang lebih baik. Ketika diterapkan dengan benar, kepemimpinan strategis tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga memanfaatkan pengetahuan dan semangat pemimpin untuk mencapai hasil yang tinggi. Kepemimpinan ini juga berfokus pada penerapan strategi yang tepat untuk transformasi organisasi dan mengukur keberhasilan melalui kesadaran, adaptabilitas, dan kreativitas. Dengan mengembangkan struktur dan proses yang mempengaruhi kinerja saat ini dan masa depan, pemimpin strategis dapat mengatasi tantangan dan mengubah skenario organisasi, menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dalam pekerjaan manajerial tingkat atas dan menengah.

Kepemimpinan strategis pada UKM di Tangerang Selatan ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam mengantisipasi perubahan, menantang asumsi, menginterpretasikan data, mengambil keputusan tepat, meluruskan visi bersama, dan terus belajar. Pemimpin UKM perlu tanggap terhadap perkembangan pasar dan persaingan untuk mengenali peluang serta ancaman. Mereka juga harus menciptakan budaya kerja yang mendorong inovasi dengan mengizinkan karyawan mempertanyakan cara berpikir konvensional. Dalam menghadapi keterbatasan sumber daya, pemimpin dituntut mampu membuat keputusan yang cepat dan tepat berdasarkan pemahaman yang mendalam terhadap tren dan kebutuhan lokal. Menyelaraskan visi perusahaan dengan tujuan tim menjadi kunci agar semua pihak bergerak menuju tujuan yang sama. Selain itu, komitmen pada pembelajaran dari pengalaman memungkinkan pemimpin lebih adaptif dan inovatif dalam menghadapi dinamika pasar.

2.3. Resilient Dynamic Capability

Perspektif teoritis *Resilient Dynamic Capabilities* berasal dari pandangan berbasis sumber daya yang menjelaskan bagaimana perusahaan mampu mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi ulang kompetensi spesifik, baik internal maupun eksternal, untuk menciptakan keterampilan baru yang dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan yang cepat (Moghaddam, Bosse, dan Provance 2016; Teece D, Pisano G, dan Shuen A 1997). Fokus utama dari perspektif ini adalah pengembangan dan pembaruan sumber daya organisasi guna meningkatkan kemampuan adaptasi dan kinerja. Dalam konteks ini, kapabilitas dinamis dipahami sebagai serangkaian perilaku tingkat tinggi yang dipelajari, terpola, dan berulang-ulang yang memungkinkan organisasi untuk beroperasi lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan pesaingnya (Sidney G. Winter 2003)

Penelitian terbaru mengenai kapabilitas dinamis dalam kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia menyoroti dua kapabilitas dinamis utama: EEDC (*Employee Empowerment Dynamic Capabilities*) dan RDC (*Resilient Dynamic Capabilities*). Kedua kapabilitas ini dianggap memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan strategis dan kinerja UKM. Penekanan pada EEDC dan RDC menunjukkan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja melalui efektivitas kepemimpinan strategis yang mampu mengoptimalkan kapabilitas dinamis untuk respons yang cepat terhadap perubahan pasar. Dengan demikian, penelitian ini hanya memfokuskan pentingnya kemampuan organisasi tangguh, memastikan keberlangsungan dan keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis.

Dalam konteks UKM di Tangerang Selatan, indikator *resilient dynamic capability* sangat berperan penting dalam memastikan kelangsungan dan ketahanan bisnis di tengah perubahan cepat dan tantangan yang terus muncul. Pertama, UKM yang memiliki kapabilitas dinamis mampu membuat

perubahan pada rutinitas bisnis secara cepat jika diperlukan, dengan memperhatikan ancaman dan peluang yang ada. Kemampuan untuk mendeteksi perubahan dan meresponsnya dengan tepat memungkinkan UKM untuk beradaptasi dengan kondisi pasar yang terus berubah, sehingga mereka dapat menjaga keberlanjutan operasionalnya. Kedua, pemantauan dampak keputusan perusahaan terhadap pelanggan dan lingkungan bisnis menjadi kunci bagi UKM yang tangguh. Dengan kemampuan ini, mereka dapat menyesuaikan strategi bisnis berdasarkan umpan balik yang diterima, yang pada gilirannya memperkuat hubungan dengan pelanggan dan meningkatkan daya saing di pasar.

Selain itu, pengelolaan risiko operasional yang efektif juga menjadi elemen penting dalam kapabilitas dinamis. UKM yang mampu mengidentifikasi dan mengurangi risiko dengan tepat dapat bertahan lebih lama dalam menghadapi guncangan eksternal, seperti gangguan pada rantai pasokan atau perubahan ekonomi. Penerapan teknologi dan digitalisasi menjadi salah satu cara yang digunakan UKM untuk meningkatkan efisiensi operasional serta fleksibilitas mereka dalam merespons tantangan. Terakhir, perlindungan terhadap kelalaian dan ketidakadilan dalam operasional juga menjadi bagian dari *resilient dynamic capability*. UKM yang proaktif dalam memantau dan mencegah kesalahan internal serta memastikan praktik bisnis yang adil akan lebih mampu menjaga reputasi dan keberlanjutan mereka dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, kapabilitas dinamis yang resilient ini memberikan fondasi yang kuat bagi UKM di Tangerang Selatan untuk tetap adaptif dan kompetitif di pasar yang semakin kompleks dan berubah-ubah.

2.4. Usaha Kecil Dan Menengah

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan sektor strategis dalam perekonomian Indonesia yang berperan besar dalam penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, dan pertumbuhan ekonomi lokal. Menurut

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, klasifikasi UKM ditentukan berdasarkan jumlah kekayaan bersih (modal) dan hasil penjualan tahunan (omzet). Secara rinci, usaha kecil memiliki kekayaan bersih antara Rp50 juta hingga Rp500 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha), serta omzet tahunan lebih dari Rp300 juta hingga paling banyak Rp2,5 miliar. Sementara itu, usaha menengah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500 juta hingga Rp10 miliar dan omzet tahunan di atas Rp2,5 miliar sampai dengan Rp50 miliar (Undang-Undang No. 20 Tahun 2008).

UKM secara umum dicirikan oleh kepemilikan personal, struktur organisasi informal, fleksibilitas tinggi, serta keterbatasan sumber daya, baik dalam aspek finansial, teknologi, maupun manajerial (Özer dan Tinaztepe 2014; Anugrah dan Suhaeni 2017). Namun, tantangan struktural seperti rendahnya akses permodalan, lemahnya kemampuan digital, dan keterbatasan daya saing masih menjadi penghambat utama pertumbuhan UKM (E dan H. Quansah 2022; Engga, Sobandi, dan Santoso 2024).

Di Kota Tangerang Selatan, UKM menunjukkan perkembangan yang cukup pesat seiring dengan dukungan infrastruktur dan pasar yang berkembang. Namun demikian, mereka tetap menghadapi tantangan internal seperti lemahnya kepemimpinan strategis dan kurangnya kemampuan adaptif (Susanti, Desi, dan Sudung Simatupang. 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berperan penting dalam mendorong arah organisasi dan meningkatkan daya saing melalui pengambilan keputusan jangka panjang yang terstruktur (Özer dan Tinaztepe 2014; Muthimi dan Kilika 2018) Selain itu, *resilient dynamic capability* yakni kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan bertahan dalam kondisi lingkungan yang tidak pasti telah terbukti berkontribusi signifikan terhadap kinerja UKM, khususnya dalam menghadapi krisis (Ode dkk. 2019; E dan H. Quansah 2022) Dengan demikian, keberadaan

kepemimpinan strategis dan kapabilitas dinamis yang resilien menjadi dua faktor krusial yang memengaruhi keberlangsungan dan kinerja UKM, terutama di kawasan urban berkembang seperti Tangerang Selatan.

2.5. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merujuk pada prospek jangka panjang kesehatan keuangan perusahaan, retensi pelanggan, manajemen risiko yang efektif, dan adaptasi berkelanjutan terhadap lingkungan bisnis yang terus berkembang (Marsick dan Watkins, 2003). Literatur manajemen strategis berpendapat bahwa para pemimpin bisnis harus terlibat dalam praktik kepemimpinan strategis untuk meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi mereka dan dengan demikian meningkatkan peluang kelangsungan hidup dan kesuksesan (Hotho dan Dowling 2010; Ireland dan Hitt 2005; Viitala, Kultalahti, dan Kangas 2017)

Teori kepemimpinan mikro berfokus pada peran pemimpin "dalam" organisasi, sementara penelitian kepemimpinan strategis berfokus pada kepemimpinan "dari" organisasi (Simsek dkk. 2015) Kepemimpinan strategis berfokus pada tugas-tugas multifungsi yang secara alami ambigu dan kompleks untuk menyelaraskan lingkungan internal dan eksternal guna meningkatkan kinerja perusahaan. Kepemimpinan strategis mencakup enam praktik yaitu mengantisipasi, menantang, menginterpretasikan, memutuskan, menyelaraskan, dan belajar (Schoemaker, Krupp, dan Howland 2013) untuk memastikan kelangsungan hidup perusahaan.

Secara keseluruhan, kinerja perusahaan UKM bergantung pada kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan dengan cara yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas melalui keputusan strategis. Keterampilan kepemimpinan strategis seperti kemampuan mengantisipasi, menantang, menginterpretasikan, memutuskan, menyelaraskan, dan belajar akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan

(Schoemaker, Krupp, dan Howland 2013), tetapi kemungkinan lebih penting bagi kinerja UKM dalam menavigasi ketidakpastian karena perusahaan ini memiliki sumber daya yang lebih sedikit dibandingkan dengan perusahaan besar yang terdaftar di bursa.

Indikator kinerja perusahaan terhadap Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Tangerang Selatan dapat dianalisis melalui empat aspek utama, yaitu unit sales, unit sales growth, market share, dan market share growth. Unit sales mengacu pada jumlah produk yang terjual dalam suatu periode tertentu, yang mencerminkan volume penjualan serta sejauh mana produk atau layanan diterima oleh pasar. Pada UKM di Tangerang Selatan, unit sales yang signifikan sering kali tercatat pada sektor-sektor seperti makanan dan minuman, yang menunjukkan permintaan pasar yang terus berkembang.

Sementara itu, unit sales growth mengukur tingkat pertumbuhan jumlah penjualan dibandingkan dengan periode sebelumnya, yang menjadi indikator keberhasilan suatu UKM dalam meningkatkan penjualannya. Faktor-faktor seperti perubahan tren konsumen, efektivitas strategi pemasaran, dan ekspansi pasar memengaruhi tingkat pertumbuhan penjualan ini.

Market share mengacu pada persentase pangsa pasar yang dikuasai oleh perusahaan atau UKM dibandingkan dengan total penjualan di pasar yang relevan, yang menggambarkan posisi kompetitif perusahaan tersebut. UKM dengan produk unggulan dan strategi yang tepat dapat memperbesar pangsa pasarnya meskipun bersaing dengan perusahaan besar. Selanjutnya, market share growth mengukur tingkat pertumbuhan pangsa pasar yang dikuasai oleh UKM dalam periode tertentu, yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan dan memperluas basis konsumen.

Di Tangerang Selatan, UKM yang berfokus pada inovasi produk, penguatan jaringan distribusi, dan peningkatan kepuasan pelanggan berpotensi mengalami pertumbuhan pangsa pasar yang signifikan. Secara keseluruhan, keempat indikator ini saling terkait dan memberikan gambaran yang

komprehensif mengenai performa dan daya saing UKM di Tangerang Selatan, yang menunjukkan potensi pertumbuhan yang positif dengan adanya dukungan pemerintah dan penyesuaian terhadap kebutuhan pasar lokal.

2.6. Pengembangan Model

2.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja UKM

Kinerja perusahaan mengacu pada prospek jangka panjang kesehatan keuangan perusahaan, retensi pelanggan, manajemen risiko yang efektif dan adaptasi berkelanjutan terhadap lingkungan bisnis yang terus berkembang (Victoria J. Marsick dan Karen E. Watkins 2003). Literatur manajemen strategis berpendapat bahwa pemimpin bisnis harus terlibat dalam praktik kepemimpinan strategis untuk meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi mereka dan dengan demikian meningkatkan peluang kelangsungan hidup dan kesuksesan (Viitala, Kultalahti, dan Kangas 2017). Teori kepemimpinan yang berfokus pada mikro memprioritaskan peran pemimpin “dalam” organisasi, sedangkan penelitian kepemimpinan strategis berfokus pada kepemimpinan “dalam” organisasi (Simsek dkk. 2015). Kepemimpinan strategis difokuskan pada tugas-tugas multifungsi yang sifatnya ambigu dan kompleks untuk menyelaraskan lingkungan internal dan eksternal guna meningkatkan kinerja perusahaan. Kepemimpinan strategis mencakup enam praktik mengantisipasi, menantang, menafsirkan, memutuskan, menyelaraskan, dan belajar (Schoemaker, Krupp, dan Howland 2013) untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Secara keseluruhan, kinerja perusahaan UKM bergantung pada kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap lingkungan dengan cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas melalui keputusan strategis. Keterampilan kepemimpinan strategis seperti kemampuan untuk mengantisipasi, menantang, menafsirkan, memutuskan, menyelaraskan dan belajar akan menentukan keberhasilan atau kehancuran suatu perusahaan

(Schoemaker, Krupp, dan Howland 2013), namun kemungkinan besar lebih menonjol pada kinerja UKM dalam menavigasi hal-hal yang tidak diketahui seperti perusahaan-perusahaan ini memiliki lebih sedikit sumber daya yang tersedia bagi mereka dibandingkan perusahaan publik yang lebih besar. Konsisten dengan literatur tentang kepemimpinan strategis, kinerja perusahaan dan UKM, kami mengajukan hipotesis berikut:

H1: Kepemimpinan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2.5.2. Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Resilient Dynamic Capabilities

Kepemimpinan strategis diharapkan akan memungkinkan bentuk kapabilitas dinamis tambahan. Kepemimpinan strategis diperlukan bagi perusahaan untuk membangun ketahanan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dan mengatasi kesulitan. (Ricciardi, Zardini, dan Rossignoli 2016) mendefinisikan RDC sebagai sebuah konstruksi yang memungkinkan penginderaan dan kewaspadaan, sehingga memungkinkan organisasi untuk dengan cepat menyadari ancaman dan peluang yang muncul, serta umpan balik lingkungan memungkinkan aktivasi, penonaktifan, rekombinasi, dan kolaborasi praktik, sumber daya, dan kemampuan secara cepat dan mendukung perubahan, trial-and-error dan improvisasi dengan mengendalikan biaya dan risiko terkait. Semakin sering sebuah organisasi mengembangkan RDC-nya, semakin efektif organisasi tersebut merespons ancaman dan peluang lingkungan (Ricciardi, Zardini, dan Rossignoli 2016; Tallon 2008) sehingga tidak perlu lagi terlibat dalam langkah-langkah strategis yang mungkin terbukti tidak berdasar.

H2: Kepemimpinan strategis berpengaruh positif terhadap *resilient dynamic capability*.

2.5.3. Pengaruh Resilient Dynamic Capabilities Terhadap Kinerja UKM

RDC memungkinkan perusahaan untuk mencapai kesejahteraan melalui mengatasi tantangan dan kesulitan yang memungkinkan peningkatan kinerja

perusahaan (M. A. Elgamal 2018) Pengembangan kepemimpinan strategis RDC sangat penting bagi UKM jika dibandingkan dengan perusahaan besar karena mereka lebih terancam punah dan cenderung kurang tangguh terhadap tantangan karena kurangnya akses terhadap sumber daya (Markovi 2018; M. Samimi dkk., t.t.) Secara keseluruhan, ketahanan suatu perusahaan, khususnya UKM, bergantung pada kehadiran kepemimpinan yang kuat (Markovi 2018; Quansah dan Hartz 2021). (Demmer, Vickery, dan Calantone 2011) menemukan pendahuluan spesifik dari ketahanan perusahaan UKM termasuk menghilangkan kesetiaan status quo, mencari pengetahuan baru, dan secara agresif mengidentifikasi peluang kewirausahaan baru. Masing-masing pendahuluan ini kemungkinan besar merupakan hasil dari kepemimpinan strategis mengingat kepemimpinan fokus pada pembelajaran dan inovasi berkelanjutan (Christensen 1997; Ireland dan Hitt 2005; Schoemaker, Krupp, dan Howland 2013). Kami menyarankan bahwa kepemimpinan strategis secara khusus diperlukan bagi UKM untuk mengembangkan RDC. Kemampuan ini kemudian diperlukan bagi UKM untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal, menghadapi tantangan, dan pada akhirnya mencapai tujuan kinerja (Smith 2016). Berdasarkan perspektif teoritis kapabilitas dinamis dan bagaimana kepemimpinan strategis berdampak positif pada proses perusahaan khususnya dalam UKM, hipotesis berikut ini dihipotesiskan:

H3: *Resilient dynamic capability* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2.5.4. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Resilient Dynamic Capability

Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, kepemimpinan strategis memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin yang efektif tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga memiliki visi jangka panjang yang mampu mengarahkan organisasi melalui berbagai

tantangan dan perubahan. Untuk memaksimalkan dampak dari kepemimpinan strategis ini, perusahaan perlu memiliki apa yang disebut sebagai *resilient dynamic capability*. Konsep ini merujuk pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan, baik itu peluang maupun ancaman, serta untuk mengembangkan strategi yang fleksibel dan inovatif. (Engga, Sobandi, dan Santoso 2024). *Resilient dynamic capability* memungkinkan perusahaan untuk tidak hanya bertahan dalam situasi sulit tetapi juga untuk berkembang di tengah ketidakpastian. (Pertheban dkk. 2023). Ketika pemimpin strategis memanfaatkan kemampuan ini, mereka dapat lebih efektif dalam merespons perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana inovasi dapat tumbuh dan kolaborasi antar tim dapat ditingkatkan. Dengan demikian, kepemimpinan strategis menjadi lebih dari sekadar pengambilan keputusan; ia menjadi pendorong utama bagi pengembangan kemampuan dinamis yang diperlukan untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal (Danang Widakdo dkk. 2024).

Kepemimpinan strategis tidak hanya berkontribusi langsung terhadap kinerja perusahaan, tetapi juga meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi. Dengan kata lain, pemimpin yang mampu mengembangkan dan memelihara *resilient dynamic capability* akan menciptakan organisasi yang lebih tangguh dan responsif, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengintegrasikan kedua aspek ini kepemimpinan strategis dan *resilient dynamic capability* dalam strategi manajerial mereka. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana kedua elemen ini berinteraksi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan di era yang penuh tantangan ini. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat bertahan tetapi juga unggul dalam persaingan pasar yang semakin ketat (Engga, Sobandi, dan Santoso 2024).

H4: *Resilient dynamic capability* memediasi pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja perusahaan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan untuk memperoleh bahan perbandingan dan sebagai referensi. Di samping itu, untuk mencegah anggapan adanya kesamaan dengan penelitian ini, hasil penelitian yang dilakukan akan dicantumkan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
1	<i>Effect of Strategic Leadership</i>	Untuk menginterogasi kepemimpinan	Metode kuantitatif dengan	Kepemimpinan transformasional yang berkontribusi secara

No	Judul, Penulis dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	<i>Styles on Firm Performance: A study in a Turkish SME.</i> (Özer dan Tinaztepe 2014)	strategis dalam hal gaya kepemimpinan yang berbeda dan menguji efeknya pada kinerja.	analisis data menggunakan <i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)</i>	signifikan terhadap variabel kinerja Perusahaan.

2	<p><i>Strategic leadership in SMEs: the mediating role of dynamic capabilities</i> (E dan H. Quansah 2022)</p>	<p>Untuk mengevaluasi peran kepemimpinan strategis di UKM yang merupakan konteks yang belum dijelajahi untuk studi kepemimpinannya. Dalam proses ini, penulis juga menganalisis peran mediator EEDC dan RDC.</p>	<p>Survei kuantitatif terhadap para pemimpin dari 290 UKM untuk memeriksa kepemimpinan strategis mereka dan bagaimana itu mempengaruhi kinerja UKM. <i>Struktural equation modeling (SEM)</i> digunakan untuk menguji</p>	<p>Kepemimpinan strategis memiliki efek tidak langsung positif pada kinerja perusahaan, diantara EEDC dan RDC. Temuan ini memungkinkan penelitian yang signifikan dan implikasi praktis dalam mengelola UKM.</p>
---	--	--	---	--

No	Judul, Penulis dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
			<p>hubungan tergantung dalam makalah ini.</p>	

3	<i>Leadership Strategy, Behavioural Focus and Firm Performance: A Review of Literature</i> (Muthimi dan Kilika 2018)	Untuk mengintegrasikan literatur yang ada tentang kepemimpinan dengan yang tentang strategi kepimpinan dan mengidentifikasi isu-isu yang membutuhkan ruang lingkup yang diperluas pada konstruksi kepemimpinannya.	Metode Kualitatif	Dokumen ini berpendapat bahwa, ketika strategi kepemimpinan diterapkan untuk menerapkan strategi, itu akan mengarah pada kinerja organisasi yang didasarkan pada fokus perilaku, kemampuan yang dihasilkan, dan dikondisikan oleh paradigma kepemimpinannya yang diterima para pemimpin dan konteks perusahaan.
4	Pengaruh Kepemimpinan	Untuk mengetahui pengaruh	Metode yang digunakan	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa

No	Judul, Penulis dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
----	--------------------------	--------	--------	-------

	<p>terhadap Kinerja Karyawan. (Ode dkk. 2019; Anugrah dan Suhaeni 2017)</p>	<p>kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara.</p>	<p>dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship).</p>	<p>kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p>Pengaruh Kepemimpinan Strategik Terhadap Strategi</p>	<p>Untuk menilai efektivitas strategi kepemimpinan yang unggul, serta strategi bersaing,</p>	<p>Metode Kuantitatif menggunakan deskriptif asosiatif.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh sebesar</p>

No	Judul, Penulis dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	Bersaing UKM Café dan Restoran (Anugrah dan Suhaeni 2017)	dan seberapa kuat hubungan antara kepemimpinan strategis dan strategi bersaing di usaha kecil dan menengah (UKM) kafe dan restoran.		16,08% terhadap strategi kompetitif di UKM kafe dan restoran.
6	<i>SMEs Performance Based On Strategic Leadership: The Role Mediating Of Dynamic Capabilities</i> (Engga, Sobandi, dan Santoso 2024)	Untuk membongkar kesenjangan dari beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memeriksa korelasi antara kepemimpinan strategis dan presentasi lapangan yang kuat dengan menggunakan model kemampuan dinamis.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan melakukan survei online kepada pemilik / manajer UKM di Jakarta.	Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja UKM.

7	Pengaruh Kepemimpinan	Untuk mengidentifikasi	Metode Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis
---	-----------------------	------------------------	--------------------	---------------------------

No	Judul, Penulis dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	Strategis dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai (Susanti, Desi, dan Sudung Simatupang. 2022)	dampak kepemimpinan strategis dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir, yang terdiri dari 118 pegawai.		menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, work-life balance juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8	<i>Mediation effect of dynamic capability in the relationship between knowledge management and strategic leadership on organizational performance accountability.</i>	Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi bagaimana manajemen pengetahuan dan kepemimpinan strategis memengaruhi kinerja rumah sakit, dengan mempertimbangkan peran kapabilitas dinamis sebagai variabel mediasi.	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi.
---	---	---	--------------------	--

No	Judul, Penulis dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	(Najmi, Kadir, dan Kadir 2018)			

9	<p><i>How much do CEOs really matter? Reaffirming that the CEO effect is mostly due to chance.</i> (M. A. Fitza 2016)</p>	<p>Untuk mengevaluasi sejauh mana CEO memiliki dampak nyata terhadap kinerja perusahaan. Markus Fitza ingin menguji apakah perubahan kinerja perusahaan sebagian besar dapat dikaitkan dengan keputusan yang diambil oleh CEO atau lebih banyak terjadi karena faktor kebetulan (<i>chance</i>), mempertimbangkan bahwa banyak variabel lain yang bisa memengaruhi kinerja perusahaan.</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah analisis statistik menggunakan pendekatan simulasi untuk memisahkan pengaruh langsung CEO dari faktor acak atau kebetulan. Dengan menganalisis data kinerja perusahaan besar, ia mengisolasi dampak kepemimpinan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak seorang CEO terhadap kinerja perusahaan memang ada, namun sebagian besar perubahan kinerja yang terjadi tampaknya lebih disebabkan oleh faktor kebetulan daripada keputusan CEO itu sendiri. Fitza menemukan bahwa "CEO effect" tidak selalu kuat dan sering kali dilebihlebihkan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini menyimpulkan</p>
---	---	--	---	--

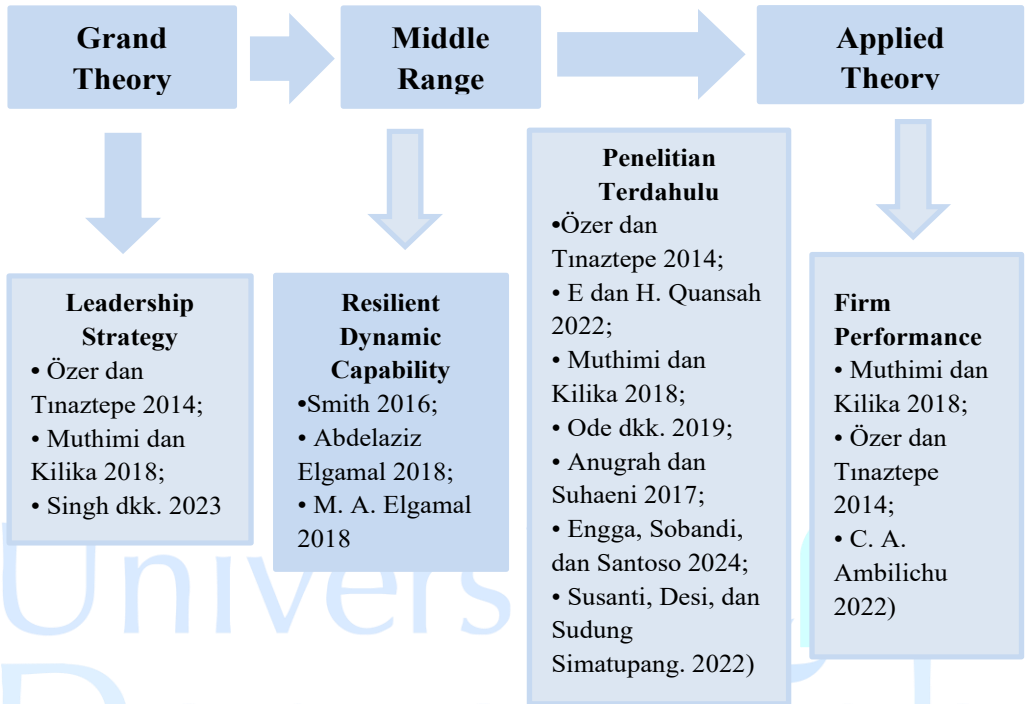
No	Judul, Penulis dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
----	--------------------------	--------	--------	-------

			CEO dari faktor-faktor eksternal dan internal lain, untuk menilai kontribusi spesifik yang diberikan oleh CEO terhadap kinerja perusahaan.	bahwa, meskipun CEO memiliki peran, peran tersebut mungkin tidak sebesar yang sering diasumsikan, karena banyak faktor eksternal yang lebih berperan dalam menentukan kinerja akhir perusahaan.
10	<i>Dynamic Organizational Capabilities: The Joint Effect of Agility, Resilience and Empowerment</i> Abdelaziz Elgamal (2018)t	Penelitian ini menguji peran moderasi dan mediasi dari <i>resilience</i> dan <i>empowerment</i> dalam hubungan antara <i>agility</i> dan vitalitas organisasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan dan menguji model <i>dynamic organizational</i>	Pengujian empiris dilakukan menggunakan analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabelvariabel utama dalam model yang diusulkan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi <i>agility</i> , <i>resilience</i> , dan <i>empowerment</i> secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap vitalitas organisasi.

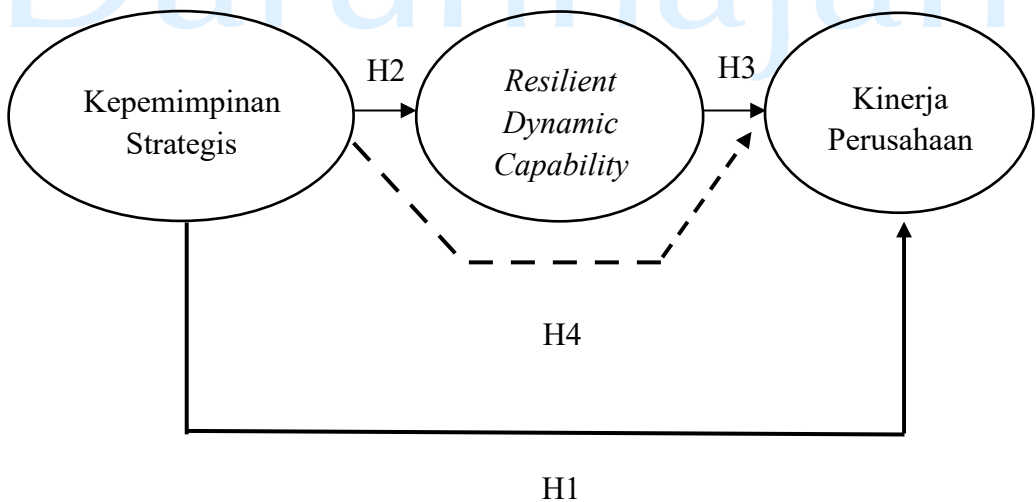
No	Judul, Penulis dan Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
		capabilities (ODCs) yang terdiri dari tiga kapabilitas utama: agility (kelincahan), resilience (ketahanan), dan empowerment (pemberdayaan).		
11	<i>Risk & Resilience Manager: Building Resilience in SME's Smith (2016)</i>	Mengidentifikasi dan menganalisis teknik-teknik efektif yang dapat meningkatkan resiliensi UKM dalam menghadapi krisis di masa depan.	Pengembangan kerangka konseptual berdasarkan literatur tentang resiliensi organisasi dan manajemen krisis.	Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi UKM untuk mengembangkan strategi resiliensi yang terstruktur dan berkelanjutan guna meningkatkan daya tahan dan keberlanjutan bisnis

2.8.Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual



2.10. Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis, yaitu:

- H1: Kepemimpinan strategis berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
- H2: Kepemimpinan strategis berpengaruh positif terhadap *resilient dynamic capability*.
- H3: *Resilient dynamic capability* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
- H4: *Resilient dynamic capability* memediasi pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja perusahaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis akan membahas secara mendalam berbagai metode dan teknik penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis secara efektif. Pembahasan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari desain penelitian yang dirancang untuk mencapai tujuan studi, pemilihan ukuran dan jenis sampel yang tepat untuk memastikan keakuratan hasil, hingga penentuan variabel yang relevan dan karakteristik sampel yang akan dianalisis. Selain itu, penulis juga akan mengeksplorasi berbagai teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan, serta metode analisis data yang efektif untuk menginterpretasikan hasil penelitian dengan benar.

3.1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Tangerang Selatan, tepatnya di Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan *purposive* (sengaja) oleh penulis.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan jenis penelitian eksplanatori yang berfokus pada memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk menguji secara kritis teori atau hipotesis yang sudah ada. Melalui proses ini, penulis berusaha untuk menemukan bukti-bukti yang dapat memperkuat atau menolak teori atau hipotesis tersebut, sehingga memberikan kontribusi baru dalam perkembangan pengetahuan di bidang yang diteliti.

3.2.2. Data Primer

(Mas'ud 2004) menyatakan bahwa data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999) atau berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti (Cooper dan Emory 1997). Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel kepemimpinan strategis, *Resilient Dynamic Capabilities*, dan kinerja perusahaan.

3.2.3. Data Sekunder

Menurut Mas'ud (2004), data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti melalui pihak ketiga, bukan secara langsung. Data ini biasanya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersimpan dalam arsip, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup informasi yang berasal dari bahan pustaka, literatur, penelitian sebelumnya, buku, dan sumber lainnya.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Setelah penulis menetapkan jenis dan sumber data, langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah menentukan target survei, yang dikenal sebagai populasi target. Populasi target mencakup semua individu, peristiwa, atau unit analisis yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Dalam konteks penelitian survei organisasional, populasi target terdiri dari sejumlah anggota organisasi yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Dengan demikian, populasi ini mencakup seluruh anggota organisasi yang bersangkutan, yang memungkinkan penulis untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai karakteristik dan dinamika yang ada di dalamnya (Mas'ud 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh UKM di Kota Tangerang Selatan.

3.3.2. Sampel

Dalam banyak penelitian, peneliti sering kali tidak memungkinkan untuk mengamati secara langsung seluruh anggota populasi di lokasi penelitian. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jumlah populasi yang sangat besar, keterbatasan waktu, atau sumber daya yang tidak mencukupi. Oleh karena itu, peneliti hanya mengamati sebagian kecil dari populasi yang disebut sampel. Sampel dipilih melalui suatu proses yang disebut sampling, yaitu proses pemilihan elemen-elemen yang cukup dari populasi untuk memungkinkan penarikan kesimpulan yang dapat digeneralisasi terhadap populasi secara keseluruhan (Ferdinand 2013). Menurut Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo (1999), sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti untuk memberikan gambaran representatif mengenai populasi tersebut.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Lemeshow, yang digunakan karena populasi dianggap tidak diketahui atau tak terbatas. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 1 - \alpha / 2 P(1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96 P

= maksimal estimasi = 0,5

d = alpha (0,10) atau *sampling error* = 10%

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{Z^2 1 - \alpha / 2 P(1 - P)}{d^2} \\ n &= \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2} \\ n &= \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} \\ n &= 96,04 = 100 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus ini, jumlah sampel yang diperoleh adalah 96,04, yang kemudian dibulatkan menjadi 100. Dengan demikian, penelitian ini akan menggunakan sekurang-kurangnya 100 orang sebagai sampel.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *Non-probability sampling* dengan teknik Purposive sampling. Menurut (Sugiyono 2018), *Non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Sementara itu, teknik Purposive sampling menurut Sugiyono (2018) adalah metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Penggunaan definisi operasional (indikator empiris) bertujuan untuk mengukur konsep dan menjawab masalah-masalah penelitian. Dalam mengukur suatu konsep, penting untuk menentukan makna atau pemahaman dari konsep tersebut, yang perlu dijelaskan melalui definisi yang jelas. Indikator empiris berfungsi sebagai alat untuk mengukur makna dari suatu konsep.

3.4.1. Variabel Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis merupakan pengetahuan dan antusias pemimpin UKM untuk memberikan arahan strategis kepada bawahannya dalam mencapai kinerja tinggi dan mengimplementasikan rencana yang telah ditetapkan (Nasrudin 2022). Kepemimpinan strategis juga berperan dalam menerapkan strategi yang tepat untuk transformasi organisasi (Mjaku 2020) dan kemampuan kepemimpinan diukur melalui kesadaran, adaptabilitas, dan kreativitas (Ahmed dkk. 2022; K.B. Boal dan R. Hooijberg 2000). Dengan mengembangkan struktur dan proses yang berdampak pada kinerja organisasi saat ini dan di masa depan (Boal & Hooijberg, 2000), pemimpin strategis dapat

menghadapi tantangan untuk memulihkan kinerja organisasi (Markos dan Sridevi 2010). Variabel ini diukur dengan (Schoemaker, Krupp, dan Howland 2013):

1. Antisipasi (*Anticipate*)
2. Tantangan (*Challenge*)
3. Interpretasi (*Interpret*)
4. Keputusan (*Decide*)
5. Meluruskan (*Align*)
6. Pembelajaran (*Learn*)

3.4.2. Variabel Resilient Dynamic Capabilities

Perspektif teoritis *Resilient Dynamic Capabilities* berasal dari pandangan berbasis sumber daya yang menjelaskan bagaimana perusahaan mampu mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi ulang kompetensi spesifik, baik internal maupun eksternal, untuk menciptakan keterampilan baru yang dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan yang cepat (Moghaddam, Bosse, dan Provance 2016; Teece D, Pisano G, dan Shuen A 1997). Variabel ini diukur dengan (Ricciardi, Zardini, dan Rossignoli 2016):

1. Membuat perubahan rutinitas bisnis dengan cepat, jika diperlukan
Perhatikan ancaman dan peluang yang muncul sebelumnya
2. Efektif memantau dampak pilihan dan kegiatan perusahaan pada pelanggan dan lingkungan bisnis
3. Mengelola risiko operasional secara efektif
4. Efektif melindungi terhadap kelalaian dan / atau ketidakadilan sengaja

3.4.3. Variabel Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merujuk pada prospek jangka panjang kesehatan keuangan perusahaan, retensi pelanggan, manajemen risiko yang efektif, dan adaptasi berkelanjutan terhadap lingkungan bisnis yang terus berkembang

(Victoria J. Marsick dan Karen E. Watkins 2003). Variabel ini diukur dengan (Luk dkk. 2008):

1. *Unit sales*
2. *Unit sales growth*
3. *Market share*
4. *Market share growth*

Tabel 3. 1 Tabel Indikator

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Strategis (Schoemaker, Krupp, dan Howland 2013)	X1: Antisipasi <i>(Anticipate)</i> X1.1: Mengumpulkan informasi dari jaringan yang luas dari para ahli X1.2: Memprediksi langkah-langkah potensial pesaing dan reaksi yang mungkin terjadi terhadap inisiatif atau produk baru. X2: Tantangan <i>(Challenge)</i> X2.1: <i>Reframe</i> masalah dari berbagai sudut untuk	Skala Likert 1 – 5 dengan 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju)

	<p>memahami akar penyebabnya.</p> <p>X2.2: Cari berbagai sudut pandang untuk melihat banyak sisi dari suatu masalah.</p> <p>X3: Interpretasi <i>(Interpret)</i></p> <p>X3.1: Menunjukkan rasa ingin tahu dan pikiran yang terbuka</p> <p>X3.2: Uji beberapa hipotesis kerja dengan orang lain sebelum sampai pada kesimpulan.</p> <p>X4: Keputusan (Decide)</p> <p>X4.1:Menyeimbangkan investasi jangka panjang untuk pertumbuhan dengan tekanan jangka pendek untuk hasil.</p> <p>X4.2: Menentukan pertimbangan, risiko, dan konsekuensi yang tidak diinginkan untuk pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya saat membuat keputusan</p>	
--	---	--

	<p>X5: Meluruskan (<i>Align</i>)</p> <p>X5.1: Menilai toleransi dan motivasi <i>stakeholder</i> untuk perubahan. X5.2: Mengidentifikasi dan mengatasi konflik kepentingan di antara para <i>stakeholder</i>.</p> <p>X6: Pembelajaran (<i>Learn</i>)</p> <p>X6.1: Berkomunikasi cerita tentang keberhasilan dan kegagalan untuk mempromosikan pembelajaran kelembagaan X6.2: Mengambil keputusan berdasarkan bukti yang tidak sesuai, bahkan setelah keputusan telah dibuat.</p>	
<p><i>Resilient Dynamic Capability</i> (Ricciardi, Zardini, dan Rossignoli 2016)</p>	<p>X7: Membuat perubahan rutinitas bisnis dengan cepat dan perhatikan ancaman serta peluang yang muncul sebelumnya</p>	<p>Skala Likert 1 – 5 dengan 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju)</p>

	<p>X8: Efektif memantau dampak pilihan dan kegiatan perusahaan pada pelanggan dan lingkungan bisnis</p> <p>X9: Mengelola risiko operasional secara efektif</p> <p>X10: Efektif melindungi perusahaan terhadap kelalaian atau ketidakadilan.</p>	
<p>Kinerja Perusahaan (Luk dkk. 2008)</p>	<p>X11: <i>Unit sales</i></p> <p>X12: <i>Unit sales growth</i></p> <p>X13: <i>Market share</i></p> <p>X14: <i>Market share growth</i></p>	<p>Skala Likert</p> <p>1 – 5 dengan 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju)</p>

Gambar 3. 1 Skor Skala Likert

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

1

2

3

4

5

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari lapangan, yaitu dengan meminta responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan tertentu. Skala penilaian yang digunakan adalah skala 1 hingga 5, yang dirancang untuk menghasilkan data bersifat interval. Setiap tanggapan responden kemudian diberikan skor atau nilai

berdasarkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan yang diajukan. Tanggapan yang paling positif, yakni "sangat setuju", akan diberi nilai tertinggi (5), sementara tanggapan yang paling negatif, yaitu "sangat tidak setuju", akan diberi nilai terendah (1). Dengan cara ini, data yang dihasilkan memungkinkan analisis statistik yang lebih mendalam dan akurat .

3.5. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kerangka konsep dari studi ini menanyakan penjelasan model hubungan kepemimpinan strategis dan presentasi lapangan UKM dan peran mediator dari model kemampuan dinamis (kapasitas dinamis empowerment staf, Kapasitas *Resilience Adaptable* dan fleksibel, dan kapasitas dinamik kelincahan) pada efek kepemimpinannya strategis pada kinerja UKM. Variabel kepemimpinan strategis diukur menggunakan delapan item yang dirancang untuk secara menyeluruh mengevaluasi kemampuan pemimpin untuk mengharapkan, menantang, menafsirkan, memutuskan, menyesuaikan, dan belajar. Variabel kemampuan dinamis empowerment karyawan, diukur menggunakan skala 4 item yang diadopsi dari (Victoria J. Marsick dan Karen E. Watkins 2003). Item-item ini mengamati bagaimana karyawan terkait dalam penyesuaian, kepemilikan, dan implementasi visi bersama. resiliensi kemampuan dinamis, diukur menggunakan skala 5 item yang diadopsi dari (Ricciardi, Zardini, dan Rossignoli 2016) disesuaikan dengan konteks penelitian ini. Item-item ini dirancang untuk mengevaluasi kemampuan dalam waktu nyata untuk mengembangkan dan mengurai sumber daya untuk beradaptasi dengan bidang permainan perdagangan yang terus berkembang. Variabel kemampuan dinamis kelincahan mengadopsi empat item dari Liu dan Yang (2020) dan (Khan 2020) Seperti kesadaran pasar agresif, responsif, terburu-buru dan fleksibilitas. Variabel kinerja perusahaan diukur menggunakan dua item (peningkatan

keuntungan dan pertumbuhan penjualan) disesuaikan dari (N. Boso dkk. 2019; L. Weinzimmer dkk. 2023).

Semua variabel diukur menggunakan Skala Likert (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). SEM PLS 4.0 digunakan untuk memeriksa informasi. Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah UKM di Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan kontak pemilik UKM dari berbagai sumber, seperti Jakpreneur, database asosiasi UKM, dan Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Subjek dipilih oleh metode sampling yang disesuaikan berdasarkan kriteria inklusi, yaitu pemangku kepentingan umum, manajer senior dan pengawas UKM.

3.6. Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, prosedur statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS SEM). Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam memenuhi asumsi-asumsi statistik dengan lebih mudah dibandingkan teknik lainnya. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji teori yang sudah ada, melainkan berfokus pada eksplorasi mendalam dan perkiraan hubungan antara variabel konstruk yang diteliti. Menurut Hair, Ringle, dan koleganya, PLS-SEM merupakan metode yang sangat sesuai jika tujuan penelitian adalah pengembangan dan prediksi teori (J. F. Hair, Ringle, dan Sarstedt 2011). Salah satu keuntungan dari PLS SEM adalah kemampuannya untuk menangani data yang tidak terdistribusi normal. Hal ini penting karena teknik analisis lain, seperti *Covariance-Based SEM* (CB-SEM), dapat mengalami masalah ketika berhadapan dengan data non-normal. Sebaliknya, PLS SEM tetap robust dan efektif meskipun data yang digunakan bersifat non-normal (J. Hair dkk. 2012). Analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya ketidaknormalan pada data, meskipun hasil pengujian menggunakan metode

Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk mengindikasikan data tersebut dapat dianggap normal.

Metodologi PLS SEM dalam penelitian ini terdiri dari dua langkah utama untuk menghasilkan laporan yang informatif. Langkah pertama melibatkan evaluasi model pengukuran (*outer model*), yang bertujuan untuk menilai reliabilitas dan validitas alat ukur yang digunakan untuk mewakili setiap konstruk. Penilaian ini penting agar konstruk yang diukur benar-benar mencerminkan variabel yang dimaksud (Chin 2010). Langkah kedua adalah evaluasi model struktural (*inner model*), yang menyediakan bukti untuk mendukung landasan teoretis analisis. Sebelum laporan dari langkah pertama dapat disusun, penting untuk memastikan bahwa komponen teknis dari perangkat lunak yang digunakan untuk menghitung data telah dipersiapkan dengan baik. Hal ini akan memastikan proses analisis berjalan lancar dan menghasilkan temuan yang valid dan dapat diandalkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini akan menguraikan gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian, analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten yang tersebar di beberapa bidang sektor UKM. Berdasarkan rumus yang digunakan dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diperoleh adalah sekurang-kurangnya 100 orang sebagai sampel. Dari 120 (100%) kuesioner yang telah saya edarkan ke beberapa UKM di setiap tempat, sebanyak 18 kuesioner tidak terisi jawaban, sisanya 102

(85%) kuestioner telah diisi oleh responden dan dapat digunakan dalam penelitian ini untuk dilakukan pengolahan data.

4.2. Gambaran Umum Responden

4.2.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis UKM

Pengelompokan dari 102 responden yang merupakan Usaha Kecil dan Menengah di Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten berdasarkan kelompok jenis-jenis UKM dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis UKM

Jenis UKM	Jumlah	Persentase
Aksesoris	1	0.98%
Aksesoris / Craft	5	4.90%
Elektronik	4	3.92%
Farmasi	2	1.96%
Fashion	13	12.75%
Fashion / Konveksi	4	3.92%
Furniture	3	2.94%
Jasa Lainnya	5	4.90%
Konter Hp	7	6.86%
Kreatif	4	3.92%
Kuliner	31	30.39%
Otomotif	3	2.94%
Pendidikan	1	0.98%
Perawatan / Kesehatan	4	3.92%
Perikanan	1	0.98%

Pertanian	3	2.94%
Toko Sembako	10	9.80%
Transportasi	1	0.98%
Grand Total	102	100%

Berdasarkan tabel yang menampilkan distribusi responden berdasarkan jenis Usaha Kecil dan Menengah (UKM), dapat diketahui bahwa sektor Kuliner merupakan kategori dengan jumlah responden terbanyak, yaitu lebih dari 30 orang (30.39%). Hal ini menunjukkan bahwa bidang usaha kuliner mendominasi dalam penelitian ini, yang mengindikasikan tingginya minat dan keterlibatan pelaku usaha dalam sektor tersebut. Selain itu, sektor Fashion juga memiliki jumlah responden yang cukup signifikan, dengan lebih dari 13 orang. Sektor usaha lainnya yang memiliki jumlah responden cukup banyak adalah Toko Sembako dengan jumlah responden sekitar 10 orang (9.80%).

Secara keseluruhan, hasil distribusi responden berdasarkan jenis UKM menunjukkan bahwa sektor Kuliner, Fashion, dan Toko Sembako merupakan bidang usaha yang paling dominan dalam penelitian ini. Temuan ini mencerminkan bahwa usaha di bidang kebutuhan dasar dan gaya hidup memiliki peran yang cukup besar dalam ekosistem UKM yang menjadi objek penelitian.

4.2.2. Gambaran Responden Berdasarkan Lokasi

Pengelompokan dari 102 responden yang merupakan Usaha Kecil dan Menengah di Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten berdasarkan kelompok lokasi UKM sesuai kecamatan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Tabel Gambaran Responden Berdasarkan Lokasi

Lokasi UKM Sesuai Kecamatan	Jumlah	Presentase
Ciputat	21	20.59%

Ciputat Timur	1	0.98%
Pamulang	5	4.90%
Pondok Aren	54	52.94%
Serpong	7	6.86%
Setu	14	13.73%
Grand Total	102	100%

Berdasarkan distribusi lokasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) sesuai kecamatan, diketahui bahwa kecamatan Pondok Aren memiliki jumlah responden tertinggi, yaitu sebanyak 54 orang. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pelaku UKM dalam penelitian ini berasal dari wilayah tersebut. Selanjutnya, kecamatan Ciputat memiliki jumlah responden sebanyak 21 orang, yang menunjukkan bahwa wilayah ini juga memiliki cukup banyak pelaku UKM yang berpartisipasi dalam penelitian. Hal ini dapat mencerminkan tingginya aktivitas ekonomi skala kecil dan menengah di Ciputat.

Sementara itu, kecamatan Setu memiliki 14 responden, diikuti oleh Serpong dengan 7 responden, dan Pamulang dengan 5 responden. Jumlah ini menunjukkan bahwa keterlibatan pelaku UKM di wilayah-wilayah tersebut masih relatif lebih rendah dibandingkan Pondok Aren dan Ciputat. Adapun kecamatan Ciputat Timur memiliki jumlah responden paling sedikit, yakni 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sedikit pelaku UKM dari wilayah ini yang menjadi bagian dari penelitian, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti jumlah UKM yang lebih sedikit atau keterbatasan akses dalam penyebaran kuesioner.

Secara keseluruhan, hasil distribusi responden berdasarkan lokasi UKM menunjukkan bahwa mayoritas pelaku usaha yang menjadi objek penelitian berasal dari Pondok Aren dan Ciputat, sedangkan kecamatan lainnya memiliki keterwakilan yang lebih rendah. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi

distribusi UKM di berbagai wilayah serta bagaimana kebijakan pengembangan UKM dapat disesuaikan dengan kondisi spesifik setiap kecamatan.

4.2.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Berdirinya UKM

Pengelompokan dari 102 responden yang merupakan Usaha Kecil dan Menengah di Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten berdasarkan kelompok lama berdirinya UKM dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Tabel Gambaran Responden Berdasarkan Lama Berdirinya UKM

Berapa Lama UKM Ini Berdiri?	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	62	60.78%
10 Tahun keatas	12	11.76%
5-10 Tahun	28	27.45%
Grand Total	102	100%

Berdasarkan data mengenai lama berdirinya Usaha Kecil dan Menengah (UKM), diketahui bahwa mayoritas UKM yang menjadi responden dalam penelitian ini telah beroperasi selama 1–5 tahun, dengan jumlah sebanyak 62 UKM (60.78%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar UKM masih berada dalam tahap awal perkembangan dan kemungkinan masih menghadapi berbagai tantangan dalam hal stabilitas bisnis, pertumbuhan, serta daya saing di pasar. Pada data selanjutnya terdapat 28 UKM (27.45%) yang telah beroperasi selama 5–10 tahun. Jumlah ini mengindikasikan bahwa sejumlah UKM telah berhasil bertahan melewati fase awal dan mulai memasuki tahap pertumbuhan yang lebih stabil. UKM dalam kategori ini kemungkinan sudah memiliki pengalaman lebih dalam mengelola usaha, mengembangkan pasar, serta menghadapi dinamika bisnis yang ada.

Sementara itu, hanya 12 UKM (11.76%) yang telah beroperasi lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah UKM yang mampu bertahan

dalam jangka panjang relatif lebih sedikit dibandingkan dengan UKM yang masih berada dalam fase awal atau pertumbuhan. Keberadaan UKM dengan usia lebih dari satu dekade ini dapat menjadi indikasi adanya strategi bisnis yang lebih matang serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan pasar.

Secara keseluruhan, mayoritas UKM dalam penelitian ini masih tergolong baru, dengan 60.78% berada dalam rentang usia 1–5 tahun. Sementara itu, 27.45% UKM telah memasuki tahap pertumbuhan, dan hanya 11.76% yang bertahan lebih dari satu dekade. Penelitian ini mengindikasikan perlunya dukungan terhadap UKM muda dalam menghadapi tantangan bisnis awal serta strategi keberlanjutan bagi UKM yang telah bertahan lebih lama agar dapat terus berkembang dan berdaya saing di pasar dan dapat menjadi bahan analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan UKM, tantangan yang dihadapi dalam berbagai fase bisnis, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan daya tahan dan pertumbuhan UKM di masa mendatang.

4.2.4. Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan

Pengelompokan dari 102 responden yang merupakan Usaha Kecil dan Menengah di Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten berdasarkan kelompok jumlah karyawan pada UKM dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tabel Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan

Jumlah Karyawan	Jumlah	Persentase
1-3 Orang	63	61.76%
3-5 Orang	22	21.57%
Lebih dari 5 Orang	17	16.67%
Grand Total	102	100%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas UKM memiliki 1-3 karyawan (61.76%), menunjukkan bahwa sebagian besar usaha tergolong dalam skala kecil. Sementara itu, UKM dengan 3-5 karyawan mencapai 21.57%, dan hanya 16.67% UKM yang memiliki lebih dari 5 karyawan, yang kemungkinan menunjukkan usaha yang lebih berkembang atau memiliki kapasitas operasional yang lebih besar.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui persepsi responden mengenai variabel yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria rentang $\left[\frac{7-1}{3} \right] = 2.00$ sehingga interpretasi nilai menurut (Sugiyono 2018) adalah sebagai berikut:

1.00 – 2.99 = Rendah

3.00 – 4.99 = Sedang

5.00 – 7.00 = Tinggi

Penelitian ini juga melakukan pengujian deskripsi untuk masing-masing variabel dengan hasil sebagai berikut:

4.3.1. Kepemimpinan Strategis

Variabel kepemimpinan strategis dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 12 indikator. Berdasarkan hasil penelitian, indeks variabel kepemimpinan strategis seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Strategis

Indikator	Mean	Median	Minimum	Maksimum	Std. Deviasi
KS1	3,510	4,000	1,000	5,000	1,258
KS2	3,853	4,000	1,000	5,000	1,141
KS3	3,980	4,000	1,000	5,000	1,171
KS4	3,961	4,000	1,000	5,000	1,102
KS5	3,853	4,000	1,000	5,000	1,097
KS6	3,529	4,000	1,000	5,000	1,296

KS7	3,647	4,000	1,000	5,000	1,126
KS8	3,725	4,000	1,000	5,000	1,148
KS9	3,716	4,000	1,000	5,000	1,166
KS10	3,559	3,000	1,000	5,000	1,160
KS11	3,990	4,000	1,000	5,000	1,080
KS12	3,931	4,000	1,000	5,000	1,087

Variabel kepemimpinan strategis dalam penelitian ini diukur menggunakan 12 indikator dengan nilai mean berkisar antara 3.509 hingga 3.990. Nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.771 menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang relatif tinggi terhadap aspek kepemimpinan strategis.

Sebagian besar indikator memiliki median sebesar 4.000, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan penilaian tinggi terhadap variabel ini. Nilai minimum pada semua indikator adalah 1.000, sementara nilai maksimum mencapai 5.000, yang menunjukkan adanya variasi dalam tanggapan responden.

Nilai standar deviasi pada setiap indikator berkisar antara 1.080 hingga 1.296, yang mengindikasikan tingkat penyebaran data yang cukup tinggi. Meskipun mayoritas responden memberikan penilaian yang cenderung positif, terdapat perbedaan pendapat di antara mereka.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis dalam konteks penelitian ini dianggap cukup baik oleh para responden, meskipun masih terdapat variasi dalam persepsi mereka terhadap masing-masing indikator yang diukur.

4.3.2. Resilient Dynamic Capability

Variabel Resilient Dynamic Capability dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 indikator. Berdasarkan hasil penelitian, indeks variabel kepemimpinan strategis seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel *Resilient Dynamic Capability*

Indikator	Mean	Median	Minimum	Maksimum	Std. Deviasi
RDC1	3,696	4,000	1,000	5,000	1,008
RDC2	3,775	4,000	1,000	5,000	0,906
RDC3	3,814	4,000	1,000	5,000	1,007
RDC4	3,863	4,000	1,000	5,000	1,020

Variabel *Resilient Dynamic Capability* dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator, dengan nilai mean berkisar antara 3.696 hingga 3.863. Nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.787 menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap aspek ini.

Sebagian besar indikator memiliki median sebesar 4.000, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang konsisten pada kategori tinggi. Nilai minimum pada semua indikator adalah 1.000, sementara nilai maksimum mencapai 5.000, yang mengindikasikan adanya variasi dalam tanggapan responden.

Nilai standar deviasi pada setiap indikator berkisar antara 0.906 hingga 1.020, yang menunjukkan bahwa penyebaran data tidak terlalu besar. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel ini relatif homogen, meskipun tetap ada perbedaan dalam beberapa tanggapan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa *Resilient Dynamic Capability* dalam konteks penelitian ini dianggap cukup baik oleh responden. Kemampuan organisasi dalam beradaptasi dan bertahan terhadap dinamika perubahan dinilai cukup tinggi, dengan sebagian besar responden memberikan penilaian yang positif terhadap indikator-indikator yang diukur.

4.3.3. Kinerja Perusahaan

Variabel Kinerja Perusahaan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 indikator. Berdasarkan hasil penelitian, indeks variabel kepemimpinan strategis seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Perusahaan

Indikator	Mean	Median	Minimum	Maksimum	Std. Deviasi
KP1	3,598	4,000	1,000	5,000	1,060
KP2	3,480	3,000	1,000	5,000	1,073
KP3	3,520	3,000	1,000	5,000	1,073
KP4	3,490	3,000	1,000	5,000	1,064

Variabel Kinerja Perusahaan dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator, dengan nilai mean berkisar antara 3.480 hingga 3.598. Nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.522 menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kinerja perusahaan.

Nilai median untuk indikator KP1 adalah 4.000, sedangkan untuk indikator lainnya sebesar 3.000, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang berada pada kisaran sedang hingga tinggi. Nilai minimum pada seluruh indikator adalah 1.000, sementara nilai maksimum mencapai 5.000, yang mengindikasikan adanya variasi dalam tanggapan responden.

Nilai standar deviasi pada setiap indikator berkisar antara 1.060 hingga 1.073, yang menunjukkan adanya sedikit variasi dalam persepsi responden terhadap kinerja perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Perusahaan dalam penelitian ini berada pada tingkat yang cukup baik. Responden menilai bahwa perusahaan memiliki performa yang relatif stabil, dengan sebagian besar tanggapan cenderung berada dalam kategori sedang hingga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dinilai mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan lebih lanjut.

4.4. Analisis Data

Setelah variabel-variabel penelitian dijelaskan secara rinci, tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap *outer model* (*model pengukuran*) dan *inner model* (*model struktural*). Pengujian ini dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* dengan bantuan perangkat lunak *WarpPLS versi 6.0*. Pada bagian *outer model*, digunakan *PLS Mode A* karena seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reflektif. Sementara itu, untuk *inner model*, pendekatan *linear* diterapkan karena diasumsikan bahwa hubungan antar konstruk dalam model bersifat *linear*. Meskipun jumlah sampel hanya sebanyak 100 responden, teknik *resampling Stable* dipilih karena mampu menghasilkan *nilai Average R-squared (ARS) yang lebih tinggi dan nilai P yang lebih kecil*, jika dibandingkan dengan teknik *resampling* lainnya (Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono 2013).

4.4.1. Pengujian Outer Model (Measurement Model)

Pengujian *outer model* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang merepresentasikan konstruk laten. Seluruh konstruk pada model penelitian ini dikonseptualisasikan dan diukur menggunakan indikator reflektif. Validitas konstruk dianalisis melalui dua pendekatan, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan reliabilitas konstruk dinilai dengan menggunakan nilai *composite reliability* sebagai acuan..

4.4.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan atau menggambarkan apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dianggap *valid* apabila item-item di dalamnya mampu secara tepat menggali informasi sesuai dengan tujuan pengukuran yang telah ditentukan. (Imam Ghazali 2005). Pengujian validitas

dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *WarpPLS* versi 6.0, dengan pendekatan melalui pengukuran *convergent validity* serta *discriminant validity*.

a. Convergent Validity

Validitas konvergen pada model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi melalui tingkat korelasi antara *item score* atau *component score* yang dihasilkan menggunakan perangkat lunak *WarpPLS* versi 6.0. Menurut Ghozali (2006), dalam konteks penelitian eksploratori atau tahap awal pengembangan alat ukur, nilai *loading* antara 0,5 hingga 0,6 masih dianggap memadai. Dalam penelitian ini, ambang batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,6. Sementara itu, menurut Latan dan Ghozali (2016), validitas konvergen juga dapat diukur melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, di mana nilai idealnya adalah di atas 0,5 sesuai dengan *rule of thumb*.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity pada model pengukuran reflektif dievaluasi dengan mempertimbangkan nilai *outer loadings* antara indikator dan konstruk yang diukurnya. Analisis terhadap nilai *outer loadings* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.8. Menurut Latan dan Ghozali (2016), *discriminant validity* juga dapat ditentukan melalui perbandingan antara akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan korelasi antar konstruk, di mana akar kuadrat AVE seharusnya lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading

Indikator	Kepemimpinan Strategis	Kinerja Perusahaan	Resilient Dynamic Capability
KP1		0,916	
KP2		0,893	
KP3		0,880	

KP4		0,909	
KS1	0,758		
KS2	0,780		
KS3	0,818		
KS4	0,792		
KS5	0,763		
KS6	0,791		
KS7	0,769		
KS8	0,877		
KS9	0,793		
KS10	0,826		
KS11	0,799		
KS12	0,776		
RDC1			0,830
RDC2			0,866
RDC3			0,817
RDC4			0,817

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Outer Loading*, seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen karena memiliki nilai di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan variabel laten yang diukurnya, sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Ringkasan hasil validitas setiap indikator terdapat pada tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Ringkasan Hasil *Outer Loading*

Konstruk	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Hasil</i>
Kepemimpinan Strategis	KP1	0,916	Valid

	KP2	0,893	Valid
	KP3	0,880	Valid
	KP4	0,909	Valid
Kinerja Perusahaan	KS1	0,758	Valid
	KS2	0,780	Valid
	KS3	0,818	Valid
	KS4	0,792	Valid
	KS5	0,763	Valid
	KS6	0,791	Valid
	KS7	0,769	Valid
	KS8	0,877	Valid
	KS9	0,793	Valid
	KS10	0,826	Valid
	KS11	0,799	Valid
	KS12	0,776	Valid
Resilient Dynamic Capability	RDC1	0,830	Valid
	RDC2	0,866	Valid
	RDC3	0,817	Valid
	RDC4	0,817	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

4.4.3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengevaluasi *indicator reliability*, yaitu apabila nilai *loading factor* melebihi 0,7, atau dengan menilai *internal consistency reliability* melalui nilai *composite reliability* yang juga harus lebih besar dari 0,7 pada setiap blok indikator yang merepresentasikan konstruk Imam Ghazali (2016). Ringkasan hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Nilai *Loading Factor*, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Konstruk	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Strategis	KP1	0,916	0.947	0,954
	KP2	0,893		
	KP3	0,880		
	KP4	0,909		
Kinerja Perusahaan	KS1	0,758	0.921	0,944
	KS2	0,780		
	KS3	0,818		
	KS4	0,792		
	KS5	0,763		
	KS6	0,791		
	KS7	0,769		
	KS8	0,877		
	KS9	0,793		
	KS10	0,826		
	KS11	0,799		
	KS12	0,776		
Resilient Dynamic Capability	RDC1	0,830	0.852	0,900
	RDC2	0,866		
	RDC3	0,817		
	RDC4	0,817		

Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa seluruh indikator dengan nilai *loading factor* di atas 0,6 dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, yaitu pengujian reliabilitas dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni kepemimpinan strategis, kinerja perusahaan, serta kapabilitas dinamis tangguh memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Hal

ini dibuktikan melalui nilai *composite reliability* yang melebihi angka 0,8, sehingga memenuhi syarat untuk *internal consistency reliability*, yang umumnya disyaratkan lebih dari 0,7. Nilai *AVE* dari masing-masing konstruk juga menunjukkan hasil yang memuaskan, yaitu di atas 0,5, yang berarti telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Untuk mengukur *discriminant validity*, analisis dilakukan dengan membandingkan nilai *Square Root of Average Variance Extracted (AVE)* terhadap korelasi antar konstruk. Nilai yang dianggap memadai adalah lebih besar dari 0,5. Perbandingan antara akar kuadrat *AVE* dan korelasi antar konstruk dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4. 11 Nilai Akar Kuadrat AVE dan Korelasi Antar Konstruk

Konstruk	\sqrt{AVE}	Correlations		
		KS	KP	RDC
Kepemimpinan Strategis (KS)	0,796	-	0,653	0,774
Kinerja Perusahaan (KP)	0,899	0,653	-	0,71
Resilient Dynamic Capability (RDC)	0,833	0,774	0,71	-

. Berdasarkan tabel 4.11, terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk melebihi nilai korelasi antar konstruk, yang mengindikasikan adanya validitas diskriminan yang baik. Hal ini sejalan dengan pedoman yang ditetapkan, yaitu bahwa akar kuadrat AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk.

4.4.4. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model internal atau model struktural bertujuan untuk memprediksi interaksi antar variabel dengan menilai sejauh mana variasi yang dapat dijelaskan berdasarkan signifikansi nilai P (Imam Ghazali 2016). Dengan

pengujian terhadap model internal atau struktural ini, semua hipotesis yang ada dalam penelitian ini akan dapat diuji. Sebelum melaksanakan pengujian atau evaluasi hubungan antar konstruk, perlu dilakukan evaluasi terlebih dahulu terhadap kecocokan model (*goodness of fit*) dari model penelitian ini.

Kecocokan model struktural dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4. 12 Goodness of Fit Model Struktural

Parameter	Nilai	Rule of Thumb	Keterangan
Average Path Coefficient (APC)	0.318	$P < 0.05$	Diterima
Average R-squared (ARS)	0.348	$P < 0.05$	Diterima
Average Adjusted Rsquared (AARS)	0.327	$P < 0.05$	Diterima
Average Block VIF (AVIF)	1.343	≤ 5 (ideal ≤ 3.3)	Diterima
Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	1.786	≤ 5 (ideal ≤ 3.3)	Diterima
Tenenhaus Goodness of Fit (GoF)	0.414	$\geq 0.36 = \text{besar}$	Baik

Parameter	Nilai	Rule of Thumb	Keterangan
Sympson's Paradox Ratio (SPR)	0.800	≥ 0.7 (ideal = 1)	Diterima
R-squared Contribution Ratio (RSCR)	0.946	≥ 0.9 (ideal = 1)	Diterima

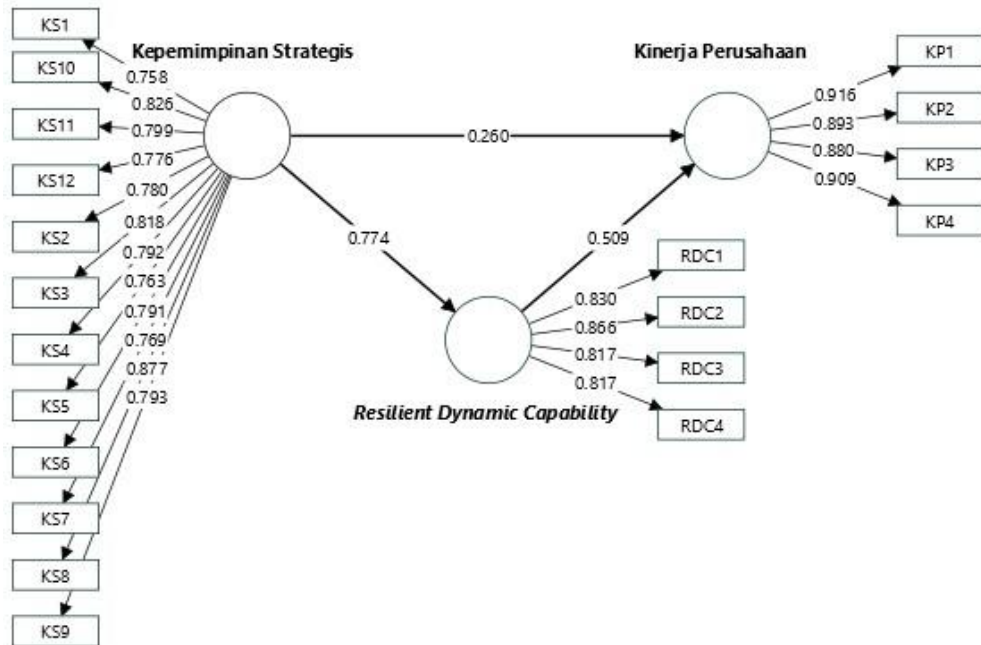
Statistical Suppression Ratio (SSR)	1.000	≥ 0.7	Diterima
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	1.000	≥ 0.7	Diterima

. Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini menunjukkan tingkat *goodness of fit* yang baik. Hal ini ditunjukkan dari nilai *Average Path Coefficient* (APC) sebesar 0,318, *Average R-squared* (ARS) sebesar 0,348, dan *Average Adjusted Rsquared* (AARS) sebesar 0,327 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Selain itu, nilai *Average Block VIF* (AVIF) sebesar 1,343 dan *Average Full Collinearity VIF* (AFVIF) sebesar 1,786, yang masih berada di bawah ambang batas ideal $\leq 3,3$. Hal ini mengindikasikan tidak terdapat masalah multikolinieritas antar indikator maupun antar konstruk eksogen.

Selanjutnya, nilai *Tenenhaus GoF* sebesar $0,414 > 0,36$ menunjukkan bahwa model memiliki kelayakan model yang sangat baik. Indeks lain seperti *R-squared Contribution Ratio* (RSCR) sebesar 0,946, *Statistical Suppression Ratio* (SSR) sebesar 1, dan *Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio* (NLBCDR) sebesar 1 juga telah memenuhi kriteria kelayakan model, yang berarti model bebas dari permasalahan kausalitas dan suppression (Imam Ghozali 2016).

Setelah melakukan evaluasi *goodness of fit* maka langkah selanjutnya adalah melihat hasil estimasi hubungan antar konstruk. Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan perolehan hasil output dari model struktural konstruk factor loading berupa gambar hubungan antara variabel yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan strategis, kinerja perusahaan dan kapabilitas dinamis yang tangguh seperti ditunjukkan pada gambar 4.1.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Model Struktural



Sementara hasil pengujian R-square (R^2) untuk semua konstruk ditunjukkan pada table 4.13.

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian R-Square

Konstruk	Nilai R-Square	Nilai R-Square Adjusted
Kepemimpinan Strategis		
Kinerja Perusahaan	0,531	0,521
Resilient Dynamic Capability	0,598	0,594

Berdasarkan hasil pengujian terhadap model struktural, nilai RSquare (R^2) untuk konstruk Kinerja Perusahaan adalah sebesar 0,531, sedangkan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,521. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,1% variabilitas Kinerja Perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu Kepemimpinan Strategis dan Resilient

Dynamic Capability, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Sementara itu, konstruk Resilient Dynamic Capability memiliki nilai R-Square sebesar 0,598 dan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,594. Artinya, sebesar 59,8% variabilitas *Resilient Dynamic Capability* dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Strategis, sedangkan 40,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Nilai R-Square yang diperoleh menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang cukup kuat, karena keduanya berada di atas ambang batas moderat (0,50) sesuai dengan kriteria yang diusulkan oleh (J. F. Hair, Ringle, dan Sarstedt 2011)

Selanjutnya untuk menentukan diterima atau ditolak nya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.14 dengan melihat besarnya *variance* dan *effect size* dari hubungan antar konstruk.

Tabel 4. 14 Hasil Estimasi Hubungan Antar Konstruk

<i>Description Path</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-value</i>	<i>Effect Size</i>	Keterangan
Kepemimpinan Strategis → Resilient Dynamic Capability	0,774***	< 0.001	Besar	Signifikan dan berpengaruh positif
Kepemimpinan Strategis → Kinerja Perusahaan	0,260***	< 0.001	Kecil	Signifikan dan berpengaruh positif
Resilient Dynamic Capability → Kinerja Perusahaan	0,509***	< 0.001	Sedang	Signifikan dan berpengaruh positif

Kepemimpinan Strategis → RDC → Kinerja Perusahaan (tidak langsung)	0,394***	< 0.001	Besar	Signifikan dan berpengaruh positif (mediasi)
--	----------	---------	-------	--

*** Level signifikan pada $p < 0,001$

Sumber: Hasil Output SEM PLS (2025)

4.5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji hubungan antar konstruk pada Tabel 4.14, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan, dengan path coefficient sebesar 0,260 dan P-value < 0.001. Meskipun nilai koefisien jalurnya tergolong kecil, namun hasil ini tetap signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis diterima, artinya kepemimpinan strategis dapat secara langsung mendorong peningkatan kinerja perusahaan.

4.5.2. Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Resilient Dynamic Capability

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Resilient Dynamic Capability. Hal ini ditunjukkan dari nilai path coefficient sebesar 0,774 dan P-value < 0.001, yang berarti jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, di mana semakin tinggi kepemimpinan strategis yang dimiliki oleh pimpinan organisasi, maka semakin tinggi pula kemampuan dinamis resiliensi yang dimiliki perusahaan.

4.5.3. Pengaruh Resilient Dynamic Capability Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa Resilient Dynamic Capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai path coefficient sebesar 0,509 dan P-value < 0.001. Nilai ini menunjukkan pengaruh sedang dan bermakna secara statistik. Maka dari itu, hipotesis dinyatakan diterima, yang berarti kemampuan perusahaan dalam beradaptasi secara dinamis dan tangguh akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4.5.4. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Resilient Dynamic Capability

Uji mediasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan melalui *Resilient Dynamic Capability*. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,394, dengan P-value < 0.001, yang berarti pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Untuk mengetahui seberapa besar proporsi pengaruh mediasi, dilakukan perhitungan VAF (*Variance Accounted For*), yaitu proporsi pengaruh total yang dijelaskan oleh jalur mediasi. Rumus VAF adalah sebagai berikut:

$$\text{VAF} = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}} \times 100\%$$

Dengan:

- Indirect Effect = 0,774 (KS → RDC) × 0,509 (RDC → KP) = 0,393
- Direct Effect (KS → KP) = 0,260
- Total Effect = Indirect + Direct = 0,393 + 0,260 = 0,653

$$\text{VAF} = \frac{0,393}{0,653} = 0,6018 \times 100\%$$

= 60,18% yang dibulatkan menjadi 60,2%

Berdasarkan kriteria VAF menurut J. F Hair (2014)

- $VAF < 20\%$ = Tidak ada mediasi
- $20\% \leq VAF \leq 80\%$ = Mediasi parsial
- $VAF > 80\%$ = Mediasi penuh

Karena nilai VAF sebesar 60,2%, maka hubungan ini termasuk mediasi parsial, artinya sebagian besar pengaruh Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja Perusahaan dijelaskan melalui *Resilient Dynamic Capability* merupakan pengaruh langsung yang signifikan.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan

Kepemimpinan Strategis juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan secara langsung, dengan nilai path coefficient sebesar 0,260 dan $P\text{-value} < 0.001$. Meskipun pengaruh ini tergolong kecil, namun hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ozee (2014), Engga, dkk (2024), Susanti, Desi, dan Sudung Simatupang. (2022) yang menunjukkan bahwa pemimpin dengan orientasi strategis mampu meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan.

Namun, dalam konteks UKM, pengaruh langsung kepemimpinan strategis terhadap kinerja seringkali dibatasi oleh keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, meskipun pemimpin telah menetapkan arah strategis, pencapaian hasil maksimal masih memerlukan peran dari kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berevolusi.

4.6.2. Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Resilient Dynamic Capability

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Resilient Dynamic Capability*. Hal

ini ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,774 dengan nilai *P-value* < 0.001, yang berarti hubungan tersebut signifikan secara statistik. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ricciardi, Zardini, dan Rossignoli (2016), yang menyatakan bahwa kepemimpinan strategis memungkinkan terbentuknya kapabilitas dinamis tambahan untuk merespons perubahan lingkungan yang cepat.

Dalam penelitian, UKM di Tangerang Selatan mendukung temuan ini, karena pelaku usaha membutuhkan kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap dinamika pasar. Pemimpin UKM yang mampu merumuskan visi strategis dan membuat keputusan jangka panjang cenderung lebih mampu membentuk struktur dan proses organisasi yang fleksibel, yang merupakan inti dari *Resilient Dynamic Capability*.

4.6.3. Pengaruh Resilient Dynamic Capability Terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *Resilient Dynamic Capability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perusahaan, dengan *path coefficient* sebesar 0,509 dan *P-value* < 0.001. Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan adaptif dan responsif UKM terhadap perubahan lingkungan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Resilient Dynamic Capability* (RDC) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Perusahaan dibandingkan Kepemimpinan Strategis. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* RDC sebesar 0,509, lebih tinggi dari Kepemimpinan Strategis yang hanya 0,260.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan UKM dalam beradaptasi, merespons perubahan, dan mengelola risiko lebih berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan dibandingkan peran kepemimpinan semata. Hasil ini sejalan dengan pandangan Elgamal (2018) dan Smith (2016)

yang menekankan pentingnya kapabilitas dinamis dalam ketahanan dan keberlanjutan organisasi.

yang menekankan pentingnya kapabilitas dinamis dalam meningkatkan ketahanan bisnis dan keberlanjutan organisasi. Dalam UKM, kemampuan untuk menyesuaikan rutinitas bisnis, memantau dampak keputusan, dan mengelola risiko secara efektif menjadi penentu utama keberhasilan.

4.6.4. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Resilient Dynamic Capability

Uji mediasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis juga memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan melalui *Resilient Dynamic Capability*. Koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,394 dengan nilai P-value < 0.001 menunjukkan bahwa sebagian besar pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja perusahaan dijelaskan melalui kemampuan adaptif dan dinamis organisasi.

Perhitungan *Variance Accounted For* (VAF) menunjukkan nilai sebesar 60,2%, yang berarti bahwa hubungan ini merupakan mediasi parsial. Dengan demikian, *Resilient Dynamic Capability* memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara kepemimpinan strategis dan peningkatan kinerja perusahaan. Temuan ini memperkuat penelitian oleh Quansah (2022) dan Engga dkk (2024), yang menekankan pentingnya kapabilitas dinamis sebagai penguat strategi kepemimpinan dalam konteks UKM.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan ini memperjelas bahwa kombinasi antara kepemimpinan strategis dan kemampuan adaptif organisasi sangat krusial dalam menentukan keberhasilan kinerja UKM di Tangerang Selatan, khususnya dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh tantangan.

BAB V PENUTUP

Bab V ini akan menjabarkan tentang simpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan agenda penelitian mendatang.

5.1. Ringkasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja Perusahaan, dengan Resilient Dynamic Capability sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut, pada usaha kecil dan menengah (UKM) di wilayah Tangerang Selatan. Model struktural yang digunakan menghasilkan temuan yang signifikan secara statistik dan mendukung hipotesis yang diajukan.

Temuan utama menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis berperan dalam membentuk Resilient Dynamic Capability secara signifikan. Artinya, semakin baik strategi dan arah yang ditentukan oleh pemimpin, semakin tinggi pula kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Selain itu, pengaruh langsung Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja Perusahaan juga terbukti positif dan signifikan, meskipun besarnya pengaruh ini lebih kecil dibandingkan jalur tidak langsung melalui Resilient Dynamic Capability.

Resilient Dynamic Capability berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja organisasi, yang tercermin dari kemampuannya untuk menghadapi gangguan eksternal dan menyesuaikan proses bisnis secara berkelanjutan. Hubungan mediasi yang ditunjukkan oleh variabel ini pun signifikan, dengan persentase *Variance Accounted For* (VAF) mencapai 60,2%, yang berarti terjadi mediasi parsial.

Dengan demikian, keseluruhan hasil studi ini memperkuat pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang bersifat strategis dan kapabilitas organisasi

yang tangguh dalam mendukung keberhasilan kinerja UKM, khususnya dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis dan kompetitif di daerah Tangerang Selatan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *Resilient Dynamic Capability*. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan strategis, maka semakin besar kemampuan adaptif dan ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, Kepemimpinan Strategis juga terbukti berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perusahaan, meskipun pengaruh ini lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui *Resilient Dynamic Capability*.

Resilient Dynamic Capability sendiri terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kapabilitas adaptif menjadi elemen penting yang memperkuat performa organisasi. Jalur pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja Perusahaan melalui *Resilient Dynamic Capability* juga signifikan, dengan nilai *Variance Accounted For* (VAF) sebesar 60,2%, yang menunjukkan terjadinya mediasi parsial.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa integrasi antara kepemimpinan strategis dan kemampuan organisasi yang tangguh dan adaptif memainkan peran sentral dalam meningkatkan kinerja UKM dalam konteks yang dinamis seperti di Tangerang Selatan.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Resilient Dynamic Capability*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan strategis yang dimiliki oleh pelaku UKM, maka semakin besar pula kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara dinamis terhadap lingkungan bisnis yang berubah.

Selain itu, kepemimpinan strategis juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan secara langsung, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung yang terjadi melalui Resilient Dynamic Capability. Temuan ini tetap menegaskan bahwa arah strategis yang ditetapkan oleh pemimpin mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Resilient Dynamic Capability juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kemampuan organisasi untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit dari tantangan menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong kinerja perusahaan UKM. Peran mediasi dari *Resilient Dynamic Capability* antara kepemimpinan strategis dan kinerja perusahaan pun terbukti signifikan, yang diperkuat dengan hasil perhitungan *Variance Accounted For* (VAF) sebesar 60,2%. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja perusahaan disalurkan melalui kemampuan adaptif dan dinamis perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan strategis dan Resilient Dynamic Capability merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan kinerja UKM di Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan pentingnya integrasi antara kepemimpinan yang visioner dan kemampuan organisasi yang fleksibel dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait. Bagi pelaku UKM, disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan strategis melalui pelatihan manajerial, penguatan visi jangka panjang, serta pengambilan keputusan yang berbasis data dan analisis pasar. Namun demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel *Resilient Dynamic Capability* memiliki pengaruh yang lebih

dominan terhadap peningkatan kinerja UKM dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan Strategis. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan UKM untuk bertahan, beradaptasi, dan mentransformasi diri dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis menjadi penentu utama keberhasilan usaha dalam jangka panjang. Pemerintah daerah dan lembaga pembina UKM diharapkan dapat menyediakan program pengembangan kapasitas dinamis yang tangguh bagi pelaku UKM.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan studi dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi hubungan dalam model ini, serta mempertimbangkan penggantian atau penambahan variabel mediasi, guna memperdalam pemahaman mekanisme pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja UKM. Penelitian longitudinal juga direkomendasikan untuk menangkap dinamika perubahan kapabilitas dan kinerja dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan untuk mengembangkan teori kepemimpinan strategis dan kapabilitas dinamis dalam konteks UKM di Indonesia. Dengan mempertimbangkan implikasi teoritis dan praktis dari temuan penelitian ini, diharapkan UKM di Indonesia, khususnya di Tangerang Selatan, dapat mengembangkan sistem kepemimpinan dan manajemen yang lebih adaptif dan strategis guna mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelaziz Elgamal, Mahmoud. 2018. "Dynamic Organizational Capabilities: The Joint Effect of Agility, Resilience and Empowerment." *Journal of Human Resource Management* 6 (2): 44.
<https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180602.11>.
- Ahmed, E, Kilika, J, Gakenia, dan C. 2022. "Definition, Operationalisation,

- And Measurement Of Leadership Strategy: Application In The Banking Sector In Kenya.”
- Amalia Syafira. 2023. “Peluang dan Tantangan dalam Perkembangan Ekonomi di Tangerang Selatan.”
- Antara. 2024. “Satu dekade perjalanan UMKM Indonesia: Pemberdayaan produk lokal menembus pasar global.”
- Anugrah, Intan Widya, dan Dan Tintin Suhaeni. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Strategik Terhadap Strategi Bersaing UKM Café dan Restoran.” *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3 (3): 78.
- A'zham, K. S. 2021. “Strategi Dan Gaya Kepemimpinan Elon Reeve Musk (Issue June). .”
- B. Cannella, S. Finkelstein, dan D.C. Hambrick. 2009. “Strategic leadership: Theory and research on executives, top management teams, and boards.”
- Boal K. B., dan Hooijberg. R. 2000. “Strategic Leadership: Moving On. The Leadership Quarterly,” 515–49.
- C. A. Ambilichu. 2022. “Strategic leadership and firm performance : The mediating role of ambidexterity in professional services small- and medium-sized enterprises.”
- Chin, Wynne. 2010. “Handbook of Partial Least Squares.” Dalam , 670. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29.
- Christensen, C. M. 1997. “Making strategy: learning by doing” 75:141–56.
- Cooper, Donald R., dan William C Emory. 1997. “Metode Penelitian Bisnis,” 258.
- D. D. Negeri, G. G. Wakjira, dan S. Kant. 2023. “Meta-Analysis of Entrepreneurial Skill and Entrepreneurial Motivation on Business Performance : Mediating Role of Streategic Leadership in SMEs Sector of Ethiopia” 1.
- D. Vera, dan M. Crossan. 2001. “Strategic leadership and organizational learning,” 222–40.

- Daft, dan R. L. 1998. "Essentials of organization theory and design."
- Danang Widakdo, Raden Andi Sularso, Purnamie Titisari, dan Markus Apriono. 2024. "Dynamic resilient leadership: Mediating effects on logistics bureau performance.," 313–24.
- Demmer, W. A., S. K. Vickery, dan R. Calantone. 2011. "Engendering resilience in small-and medium-sized enterprises (SMEs): a case study of Demmer Corporation" 49:5395-5413.
- Departemen Agama RI. 2011. "Al-Quran dan Terjemahannya." Kementrian Agama Republik Indonesia. 2011.
- E, dan H. Quansah. 2022. "Strategic leadership in SMEs : the mediating role of dynamic capabilities."
- Engga, E. J., A. Sobandi, dan B. Santoso. 2024. "SMEs Performance Based on Strategic Leadership: The Role Mediating of Dynamic Capabilities."
- Ferdinand. 2013. "Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen,."
- Hair J.F. 2014. "A premier on partial least squares sctructural equation modeling."
- Hair, Joe F, Christian M Ringle, dan Marko Sarstedt. 2011. "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet." *Journal of Marketing Theory and Practice* 19 (2): 139–52. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- Hair, Joseph, Marko Sarstedt, Torsten Pieper, dan Christian Ringle. 2012. "The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Strategic Management Research: A Review of Past Practices and Recommendations for Future Applications." *Long Range Planning* 45 (November):320–40. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.008>.
- Haryo Limanseto. 2025. "Pemerintah Dorong UMKM Naik Kelas, Tingkatkan Kontribusi terhadap Ekspor Indonesia." www.ekon.go.id.
- Hotho, S., dan M. Dowling. 2010. "Revisiting leadership development: the participant perspective" 31:609–29.

- Hughes, Richard L, Robert Ginnet, dan Gordon J. Cuphy. 1999. "Leadership: Enhancing The Lesson of Experience."
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- . 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 8 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. "Metodologi penelitian dan bisnis.," 30–50.
- Ipinu Subroto. 2025. "Inovasi Produk UMKM Muslim." *PD DMI Kota Tangerang Selatan*.
- Ireland, R. D., dan M. A. Hitt. 2005. "Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: the role of strategic leadership" 19:63–77.
- J.D. Thompson. 1967. "Organizations in action: Social science bases of administrative theory."
- K.B. Boal, dan R. Hooijberg. 2000. "Strategic leadership research: Moving on," 515–49.
- Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia. 2024. "Kementerian Koperasi Dan UKM Republik Indonesia Terms Of Reference (TOR) Pengadaan Jasa Lainnya Tenaga Pendukung Pengembangan Ekosistem Bisnis."
- Khan. 2020. "The role of social capital in augmenting strategic renewal of SMEs : does entrepreneurial orientation and organizational flexibility really matter ?" 17:227–45.
- Kim, W. C., dan R. Mauborgne. 2002. "Charting your company's future."
- Kotter, JP, dan JL Heskett. 1992. "Corporate Culture and Performance."

- L. Weinzimmer, C. A., E. J. Esken, W. C. Michel, McDowell., dan R. V Mahto. 2023. “The differential impact of strategic aggressiveness on firm performance: The role of firm size” 158.
- Laras Wati, Deby, Vicka Septianingsih, Wildan Khoeruddin, dan Zidan Quraish Al-Qorni. 2024. “Peranan UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) dalam Meningkatkan Perekonomian Indonesia” 3 (1).
- Luk, Chung-Leung, Oliver H M Yau, Leo Y M Sin, Alan C B Tse, Raymond P M Chow, dan Jenny S Y Lee. 2008. “The effects of social capital and organizational innovativeness in different institutional contexts.” *Journal of International Business Studies* 39 (4): 589–612.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400373>.
- M. A. Elgamal. 2018. “Dynamic Organizational Capabilities : The Joint Effect of Agility , Resilience and Empowerment” 6.
- M. A. Fitza. 2016. “How much do CEOs really matter? Reaffirming that the CEO effect is mostly due to chance.”
- M. Samimi, A. F. Cortes, M. H. Anderson, dan P. Herrmann. 2020. “‘What is strategic leadership? Developing a framework for future research,’ *Leadersh. Q.*” 33.
- M. Samimi, A.F. Cortes, M.H. Anderson, dan P. Herrmann. 2022. “What is strategic leadership? Developing a framework for future research.”
- Mahfud Sholihin, dan Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 : untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis / Mahfud Sholihin, Dwi Ratmono; Editor: Seno*. Disunting oleh Seno. Yogyakarta.
- Markos, S., dan M.S. Sridevi. 2010. “Assessing The Effect Of Organizational Cultural Values And Employees Engagement On Performance Excellence.”
- Marković, M. R. 2018. “Resilience of small and medium-sized enterprises in terms of globalization: an evidence of Serbia” 22:1–7.
- Mas’ud, F. 2004. “Survai Diagnosis Organisasional.”
- Mjaku. 2020. “Strategic Management And Strategic Leadership.”

- Moghaddam, Kaveh, Douglas A. Bosse, dan Mike Provance. 2016. "Strategic Alliances of Entrepreneurial Firms: Value Enhancing Then Value Destroying." *Strategic Entrepreneurship Journal* 10 (2): 153–68. <https://doi.org/10.1002/sej.1221>.
- Muthimi, Janet K., dan James M. Kilika. 2018. "Leadership Strategy, Behavioural Focus and Firm Performance: A Review of Literature." *International Business Research* 11 (11): 143. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n11p143>.
- N. Boso, I., I. Adeleye, F. Donbesuur, dan M. Gyensare. 2019. "Do entrepreneurs always benefit from business failure experience?" 98:370–79.
- Najmi, Kamariah, Abdul Rahman Kadir, dan Muh. Isa Ansari Kadir. 2018. "Mediation effect of dynamic capability in the relationship between knowledge management and strategic leadership on organizational performance accountability." *International Journal of Law and Management* 60 (2): 517–29. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-20170004>.
- Nasrudin. 2022. "Pemimpin Strategis: Karakteristik Dan Mengapa Penting."
- Ode, Wa, Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T Sule, Pengaruh Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan" 2 (1).
- Özer, Funda, dan Cihan Tınaztepe. 2014. "Effect of Strategic Leadership Styles on Firm Performance: A Study in a Turkish SME." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 (September):778–84. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.059>.
- Pertheban, Thillai Raja, Ramayah Thurasamy, Anbalagan Marimuthu, Kumara Rajah Venkatachalam, Sanmugam Annamalah, Pradeep Paraman, dan Wong Chee Hoo. 2023. "The Impact of Proactive Resilience Strategies on Organizational Performance: Role of Ambidextrous and Dynamic Capabilities of SMEs in Manufacturing Sector." *Sustainability* 15 (16). <https://doi.org/10.3390/su151612665>.

- Quansah, E., dan D.E. Hartz. 2021. "Strategic adaptation: leadership lessons for small business survival and success" 36:190–207.
- Quansah, Emmanuel, Kaveh Moghaddam, Stephanie Solansky, dan Yuan Wang. 2022. "Strategic leadership in SMEs: the mediating role of dynamic capabilities." *Leadership and Organization Development Journal* 43 (8): 1308–20. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2021-0229>.
- R. Y. Astuti, N. Sa'adah, S. D. Rahmawati, J. P. Astuti, S. Suprpti, dan Y. Sudargini. 2020. "Impact of Leadership Style, Work Motivation, Organization Culture Toward Satuan Polisi Pamong Praja Work Performance."
- Radi Iswan. 2023. "Menggerakkan Semangat UMKM yang Menjadi Potensi Unggulan di Tangerang Selatan."
- . 2024. "Pelatihan dan Sertifikasi UMKM dan Koperasi di Tangerang Selatan."
- Ricciardi, F., A. Zardini, dan C. Rossignoli. 2016. "Organizational dynamism and adaptive business model innovation: the triple paradox configuration" 69:5487–93.
- Schoemaker, P. J. H., S. Krupp, dan S. Howland. 2013. "Strategic leadership: the essential skills." 91:131–34.
- Sidney G. Winter. 2003. "Understanding dynamic capabilities."
- Simsek, Z., J. J. Jansen, A. Minichilli, dan A. Escriba-Esteve. 2015. "Strategic leadership and leaders in entrepreneurial contexts: a nexus for innovation and impact missed?" 52:463–78.
- Singh, Anjali, Weng Marc Lim, Sumi Jha, Satish Kumar, dan Maria Vincenza Ciasullo. 2023. "The state of the art of strategic leadership." *Journal of Business Research* 158 (Maret).
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113676>.
- Smith, E. 2016. "Risk & Resilience Manager: Building Resilience in SME's."
- Sugiyono. 2018. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif."
- Susanti, Desi, dan Sudung Simatupang. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan

- Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai.”
- Syam, dan Rauf. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”
- Tallon, P. P. 2008. “Inside the adaptive enterprise: an information technology capabilities perspective on business process agility” 9:21–36.
- Teece D, Pisano G, dan Shuen A. 1997. “Dynamic capabilities and strategic management.”
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, Pasal 6 Ayat 1–3. t.t. “Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, Pasal 6 Ayat 1–3.”
- Victoria J. Marsick, dan Karen E. Watkins. 2003. “Demonstrating the Value of an Organization’s Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire” 5 (2).
- Viitala, R., S. Kultalahti, dan H. Kangas. 2017. “Does strategic leadership development feature in managers’ responses to future HRM challenges?” 38:576–87.
- W.G. Rowe. 2001. “Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership,” 81–94.
- Yukl, dan Gary. 2001. “Leadership in Organization.” **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Lampiran 1 Persetujuan Judul Penelitian

Universitas
Darunnajah

Rooted in Tradition, Leading in Education

UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

NAMA : Shalama Qowlam Azzahra
NIM/NIRM : 22163211111
PRODI : Administrasi Bisnis

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan
Dan Resilient Dynamic Capability Sebagai Variabel Mediasi.
Studi Kasus Pada UKM Di Tangerang Selatan.

Jakarta, 28 Oktober 2024.

Mengetahui,
Ketua Program Studi

2/ 28/10'24

Rizka Farina, S.E, MM.

Dosen Pembimbing Akademik


Engga Jolukudin, S. Sos, M. M.

Lampiran 2 Persetujuan Kelayakan Seminar Proposal



Rooted in Tradition, Leading in Education

UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

PERSETUJUAN KELAYAKAN SEMINAR PROPOSAL

NAMA : Shalama Qowlam Azzahra
NIM/NIRM : 22163211111
PRODI : Administrasi Bisnis

JUDUL SKRIPSI


Pengaruh Kepemimpinan Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan
Dan Resilient Dynamic Capability Sebagai Variabel Mediasi.
Studi Kasus Pada UKM Di Tangerang Selatan.

Jakarta, 28 Oktober 2024.

Mengetahui,
Ketua Program Studi


28/10/24.
(Rizka Fajriah, S. SE. MM.)

Dosen Pembimbing Akademik


(Engga Jalaludin, S. Sos. M. M.)

Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiasi Seminar Proposal

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini telah dinyatakan bebas plagiasi untuk mendaftar seminar proposal.

Nama Mahasiswa : Shalama Qowlam Azzahra
NIM : 22163211111
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Bisnis
Persentase Plagiasi : 29%

Proposal Sasha.pdf

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

Jakarta, 15 Oktober 2024

Mengetahui:

Perpustakaan Universitas Darunnajah



(Alfiani Syahidah Rohmah, S.IP)



UPT Perpustakaan

 Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

 rektorat@darunnajah.ac.id
 Telp 021-2254-4277
 www.darunnajah.ac.id

Lampiran 4 Kuestioner

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN STRATEGIS TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DAN *RESILIENT DYNAMIC CAPABILITY*

SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Kasus Pada UKM Di Tangerang Selatan)

Universitas
Darunnajah

Disusun oleh:

SHALAMA QOWLAMAZZAHRA

NIM: 22163211111

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS DARUNNAJAH

JAKARTA

2024

BAGIAN A: Pendahuluan

Bapak/ibu yang terhormat,

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban.
3. Jawablah pertanyaan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/ Saudara/Saudari rasakan.
4. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
		√		

5. Apabila Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (√) pada jawaban yang tepat.

Apa Kamu Seorang Pemimpin Berstrategi?						
Antisipasi						
No.	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Mengumpulkan informasi dari jaringan yang luas dari para ahli.					

2	Memprediksi langkah-langkah potensial pesaing dan reaksi yang mungkin terjadi terhadap inisiatif atau produk baru.					
Tantangan						
No.	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	<i>Reframe</i> masalah dari berbagai sudut untuk memahami akar penyebabnya.					
2	Cari berbagai sudut pandang untuk melihat banyak sisi dari suatu masalah.					
Interpretasi						
No.	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Menunjukkan rasa ingin tahu dan pikiran yang terbuka.					
2	Uji beberapa hipotesis kerja dengan orang lain sebelum sampai pada kesimpulan.					
Keputusan						
No.	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Menyeimbangkan investasi jangka panjang untuk pertumbuhan dengan tekanan jangka pendek untuk hasil.					

2	Menentukan pertimbangan, risiko, dan konsekuensi yang tidak diinginkan untuk pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya saat membuat keputusan.					
Meluruskan						
No.	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Menilai toleransi dan motivasi <i>stakeholder</i> untuk perubahan.					
2	Mengidentifikasi dan mengatasi konflik kepentingan di antara para <i>stakeholder</i> .					
Pembelajaran						
No.	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Berkomunikasi cerita tentang keberhasilan dan kegagalan untuk mempromosikan pembelajaran kelembagaan.					
2	Mengambil keputusan berdasarkan bukti yang tidak sesuai, bahkan setelah keputusan telah dibuat.					

Resilient Dynamic Capability						
No.	Keterangan	STS	TS	N	S	SS

1	Membuat perubahan rutinitas bisnis dengan cepat dan perhatikan ancaman serta peluang yang muncul sebelumnya.					
2	Efektif memantau dampak pilihan dan kegiatan perusahaan pada pelanggan dan lingkungan bisnis.					
3	Mengelola risiko operasional secara efektif.					
4	Efektif melindungi perusahaan terhadap kelalaian atau ketidakadilan.					
Kinerja Perusahaan						
No.	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Apakah jumlah produk yang terjual pada saat ini sudah memadai sesuai target perusahaan?					
2	Apakah perusahaan telah menunjukkan pertumbuhan penjualan unit yang konsisten?					
3	Apakah perusahaan Anda memiliki penguasaan pasar yang lebih baik dibandingkan kompetitor?					

4	Apakah perusahaan Anda memperlihatkan pertumbuhan yang baik dalam menguasai pangsa pasar di pasar ini?					
---	--	--	--	--	--	--

Lampiran 5 Tabulasi Data Jawaban Responden

1. Variabel Kepemimpinan Strategis

Nomor Responden	Kepemimpinan Strategis												Skor Total
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	
1	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	30
2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	54
5	2	3	1	3	3	1	3	2	1	1	1	3	24
6	2	1	1	1	5	1	3	3	3	3	2	3	28
7	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	51
8	3	4	5	4	3	4	3	3	1	1	4	5	40
9	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	49
10	1	2	5	5	3	2	3	3	3	3	5	3	38
11	1	4	3	5	2	5	2	2	3	3	3	3	36
12	3	4	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	29
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
14	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	52
15	3	5	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	45
16	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	40
17	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	43
18	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	49
19	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	5	31
20	3	5	5	5	3	2	4	4	5	4	5	4	49
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	51

23	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	28
24	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	32
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
26	5	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	49
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	1	5	3	5	3	1	3	3	3	4	3	3	37
29	1	4	5	4	2	1	5	3	5	5	5	5	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	3	2	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	44
33	3	2	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	47
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	26
36	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	45

Nomor Responden	Kepemimpinan Strategis												Skor Total
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	48
39	3	4	2	3	4	1	3	2	1	1	3	3	30
40	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	50
41	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	21
42	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	49
43	1	4	2	3	3	4	1	3	5	3	3	3	35
44	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	20
45	4	5	5	4	3	5	3	3	2	3	5	5	47
46	2	4	5	3	5	2	2	2	3	3	3	5	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	3	3	5	5	5	3	5	3	4	3	5	5	49
49	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	5	37
50	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	55
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

52	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5	3	51
53	2	2	5	5	3	5	1	1	1	2	5	5	37
54	3	5	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	45
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
57	5	5	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	42
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	56
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
63	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	45
64	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
65	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	53
66	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	56
67	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
68	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	3	50
69	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
71	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	44
72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
73	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
76	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	51
Nomor Responden	Kepemimpinan Strategis												Skor Total
	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
79	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	52
80	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	55
81	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	44

82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
83	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	49
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
85	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
86	3	4	5	3	4	5	1	3	5	3	3	5	44
87	2	5	5	5	5	3	5	4	3	2	3	3	45
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	40
89	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	55
90	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	41
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
92	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	52
93	1	4	5	5	2	3	4	3	3	3	3	4	40
94	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	53
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
96	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	5	5	47
97	3	2	5	5	3	4	5	3	2	3	5	3	43
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
99	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	40
100	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	51
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
102	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	55

2. Resilient Dynamic Capability

Nomor Responden	Resilient Dynamic Capability				Skor Total
	RDC1	RDC2	RDC3	RDC4	
1	3	2	3	3	11
2	5	5	3	5	18
3	3	3	3	3	12
4	5	3	3	4	15
5	3	4	3	5	15
6	3	3	2	3	11

7	4	4	3	3	14
8	5	4	5	5	19
9	2	5	3	3	13
10	3	3	3	4	13
11	3	4	4	3	14
12	4	4	3	4	15
13	2	2	2	2	8
14	4	4	3	3	14
15	4	4	5	3	16
16	4	3	4	3	14
17	3	4	3	3	13
18	4	3	4	5	16
19	2	3	5	4	14
20	5	3	4	5	17
21	3	3	3	3	12
22	5	5	5	4	19
23	3	4	5	3	15
24	4	4	5	3	16
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	4	13
27	3	3	3	3	12
28	3	5	4	5	17
29	5	5	5	5	20
30	2	3	2	3	10
31	5	5	5	5	20

Nomor Responden	Resilient Dynamic Capability				Skor Total
	RDC1	RDC2	RDC3	RDC4	
32	3	4	3	3	13

33	4	5	3	4	16
34	5	5	5	5	20
35	1	3	3	4	11
36	3	4	3	3	13
37	3	3	3	3	12
38	4	4	4	5	17
39	3	3	3	3	12
40	5	5	4	3	17
41	2	3	5	2	12
42	3	4	5	3	15
43	2	3	3	3	11
44	3	2	2	1	8
45	3	3	4	3	13
46	5	4	4	3	16
47	5	5	5	5	20
48	4	3	3	3	13
49	3	3	3	5	14
50	4	5	5	4	18
51	3	3	3	3	12
52	5	3	3	5	16
53	3	3	5	3	14
54	3	4	4	3	14
55	3	3	3	3	12
56	1	1	1	1	4
57	3	4	4	4	15
58	1	1	1	1	4
59	5	5	5	5	20
60	5	4	5	5	19
61	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	16

63	4	4	4	4	16
----	---	---	---	---	----

Nomor Responden	Resilient Dynamic Capability				Skor Total
	RDC1	RDC2	RDC3	RDC4	
64	5	5	5	5	20
65	4	5	5	5	19
66	4	4	4	5	17
67	5	5	5	5	20
68	4	4	4	5	17
69	5	4	5	5	19
70	4	4	4	4	16
71	4	4	4	3	15
72	4	4	4	5	17
73	5	5	5	4	19
74	5	5	5	5	20
75	4	3	3	3	13
76	4	4	5	5	18
77	5	5	5	5	20
78	5	5	5	5	20
79	4	4	5	5	18
80	4	4	5	4	17
81	3	3	3	4	13
82	3	3	5	5	16
83	3	3	4	5	15
84	5	5	5	5	20
85	5	4	4	4	17
86	4	4	5	5	18
87	4	4	3	3	14
88	3	3	3	3	12

89	3	5	5	5	18
90	4	3	4	4	15
91	5	5	4	4	18
92	3	4	3	4	14
93	3	3	3	3	12
94	4	5	4	4	17
95	4	4	4	3	15
Nomor Responden	Resilient Dynamic Capabili y				Skor Total
	RDC1	RDC2	RDC3	RDC4	
96	4	4	3	4	15
97	5	3	2	5	15
98	5	5	5	5	20
99	3	3	3	3	12
100	3	4	3	5	15
101	3	3	5	5	16
102	4	4	4	4	16

3. Kinerja Perusahaan

Nomor Responden	Kinerja Perusahaan				Skor Total
	KP1	KP2	KP3	KP4	
1	3	2	3	3	11
2	5	5	3	5	18
3	3	3	3	3	12
4	4	3	3	3	13
5	5	3	2	3	13
6	2	2	3	3	10
7	3	3	3	4	13
8	3	3	4	3	13

9	5	2	2	4	13
10	4	3	5	3	15
11	3	2	2	1	8
12	2	1	2	2	7
13	2	2	2	2	8
14	4	5	4	4	17
15	4	4	4	4	16
16	3	3	4	3	13
17	4	4	3	3	14
18	4	4	5	5	18
19	5	5	5	5	20

Nomor Responden	Kinerja Perusahaan				Skor Total
	KP1	KP2	KP3	KP4	
20	5	4	5	5	19
21	3	3	3	3	12
22	5	5	5	5	20
23	4	4	3	4	15
24	3	3	4	4	14
25	3	3	3	3	12
26	4	4	4	3	15
27	3	3	3	3	12
28	4	5	5	2	16
29	4	4	3	4	15
30	2	3	3	3	11
31	5	5	5	5	20
32	3	3	3	3	12
33	3	3	4	5	15

34	5	5	5	5	20
35	4	4	5	4	17
36	3	2	3	3	11
37	3	3	3	3	12
38	3	3	3	3	12
39	3	2	3	3	11
40	3	3	3	3	12
41	2	4	2	2	10
42	4	3	3	3	13
43	3	3	2	1	9
44	1	2	1	2	6
45	3	4	4	3	14
46	3	2	3	3	11
47	5	5	5	5	20
48	2	1	2	2	7
49	4	4	5	4	17
50	5	3	5	5	18
51	3	3	4	3	13

Nomor Responden	Kinerja Perusahaan				Skor Total
	KP1	KP2	KP3	KP4	
52	3	5	3	3	14
53	5	3	5	3	16
54	3	4	3	3	13
55	3	3	3	3	12
56	1	1	1	1	4
57	2	2	2	3	9
58	1	1	1	1	4

59	5	5	5	5	20
60	5	4	3	4	16
61	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	16
63	3	3	3	3	12
64	5	5	3	5	18
65	4	4	4	4	16
66	4	3	3	3	13
67	4	4	4	5	17
68	3	3	3	3	12
69	4	4	4	4	16
70	4	4	4	4	16
71	4	4	3	3	14
72	5	4	3	3	15
73	5	5	5	5	20
74	5	5	5	5	20
75	3	3	3	3	12
76	2	2	2	2	8
77	5	5	5	5	20
78	5	5	5	5	20
79	5	4	5	4	18
80	4	4	4	4	16
81	3	3	3	3	12
82	4	5	3	3	15
83	3	3	3	4	13
Nomor Responden	Kinerja Perusahaan				Skor Total
	KP1	KP2	KP3	KP4	
84	5	5	5	5	20

85	4	4	4	4	16
86	3	3	3	3	12
87	4	4	5	3	16
88	3	3	4	4	14
89	5	5	5	5	20
90	3	4	4	4	15
91	5	5	5	5	20
92	5	4	5	5	19
93	3	3	2	2	10
94	4	4	3	4	15
95	3	4	3	3	13
96	3	3	3	3	12
97	1	1	2	1	5
98	5	5	5	5	20
99	3	3	4	4	14
100	3	3	3	3	12
101	3	3	3	3	12
102	4	4	4	4	16

Lampiran

6 Surat Keterangan Bebas Plagiasi Skripsi

Universitas
Darunnajah 

Lampiran Lembar Konsultasi Penulisan Bimbingan Skripsi



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini telah dinyatakan bebas plagiasi untuk mendaftar sidang skripsi.

Nama Mahasiswa : Shalama Qowlam Azzahra

Nim : 22163211111

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Bisnis

Persentase Plagiasi : 30%

SKRIPSI SASHA TURNITIN 2.pdf

ORIGINALITY REPORT



Jakarta, 16 April 2025

Mengetahui:

Perpustakaan Universitas Darunnajah



(Alfiani Syahidah Rohmah, S.IP)



UPT Perpustakaan



Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

rektorat@darunnajah.ac.id
Telp 021-2254-4277
www.darunnajah.ac.id

Lembar Konsultasi Penulisan Bimbingan Skripsi
Lampiran 7

LEMBAR KONSULTASI
PENULISAN BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Shalima Goulam Azzahra
 NIM : 22163211111
 Prodi : Administrasi Bisnis
 Dosen Pembimbing : 1. Engga Jalaludin, S.Sos., M.M.
 2. Rizka Fajrina, S.S.E., M.M.
 Masa Pembuatan Skripsi dari tanggal.....s/d.....

NO	HARI/ TANGGAL	ARAHAN/ SARAN	HARI/ TANGGAL KONSULTASI BERIKUTNYA	PARAF DOSEN PEMBIMBING
1.	10/3-25	⇒ Analisis data: uji Validitas Reliabilitas, fit model uji Hipotesis <u>Selesai</u>		
2.	10/3-25	Lanjutkan ke penyusunan Bab <u>IV & V</u>		

Lampiran Lembar Konsultasi Penulisan Bimbingan Skripsi

8

Universitas
Darunnajah 

Lampiran Lembar Konsultasi Penulisan Bimbingan Skripsi
9

Universitas 
Darunnajah

**LEMBAR KONSULTASI
PENULISAN BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Shalama Gowlam Azzahra
 NIM : 22163211111
 Prodi : Administrasi Bisnis
 Dosen Pembimbing : 1. Engga Jalaludin, S.Sos, M.M
 2. Rizka Fajriana, S.S.E., M.M

Masa Pembuatan Skripsi dari tanggal.....s/d.....

NO	HARI/ TANGGAL	ARAHAN/ SARAN	HARI/ TANGGAL KONSULTASI BERIKUTNYA	PARAF DOSEN PEMBIMBING
6.	17-04-2025	Konsul perkenalan dgn pembimbing lain		

Lampiran



10 Lembar Konsultasi Penulisan Bimbingan Skripsi

Universitas 
Darunnajah

**LEMBAR KONSULTASI
PENULISAN BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Shalima Qowlam Azzaebra
 NIM : 2216322222
 Prodi : Administrasi Bisnis
 Dosen Pembimbing : 1. Engga Jalaludin, S.Sos, M.M
 2. Rizka Fajrina, S.S.E., M.M

Masa Pembuatan Skripsi dari tanggal.....s/d.....

NO	HARI/ TANGGAL	ARAHAN/ SARAN	HARI/ TANGGAL KONSULTASI BERIKUTNYA	PARAF DOSEN PEMBIMBING
7.	14-04-2025	Pastikan Lagi Penulisan dan typo.		
8.	15-04-2025	Buat PPT untuk sidang		
9.	16-04-2025	Pastikan Lagi dengan Buku pedoman Penulisan tugas akhir <u>terbaru</u> !!		
10.	17/04/2025	ATT sidang skripsi !!		

11 . Semangat.

Lampiran

Lampiran 11 Lembar Persetujuan Pembimbing Skripsi


**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
UNTUK PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ~~Shabrina Qowlan Az Zahra~~ *Shabrina Qowlan Az Zahra*
NIM : ~~22190321111111~~ *22190321111111*
Program Studi : ~~Administrasi Bisnis~~ *Administrasi Bisnis*
Fakultas : ~~Bisnis~~ *Bisnis*
Judul Skripsi : ~~Pengaruh Leadership Strategy Terhadap Kinerja Perusahaan Dan Resilient-Dynamic Capability Sebagai Variabel Mediasi~~ *Pengaruh Leadership Strategy Terhadap Kinerja Perusahaan Dan Resilient-Dynamic Capability Sebagai Variabel Mediasi*

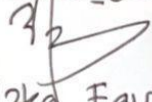
Menyatakan mahasiswa tersebut di atas sudah selesai masa Bimbingan Skripsi, dan disetujui untuk pendaftaran Ujian Skripsi.

Jakarta, 16 April 2025

Pembimbing 1


Engga Jalaludin, S.S., M.M.

Pembimbing 2


Rizka Fajrina, S.

Mengetahui
Ketua Program Studi


Rizka Fajrina, S., SE, MM.