

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL STRATEGIC LEADERSHIP DAN
ORGANIZATIONAL LEARNING TERHADAP HR SYSTEM DAN
DYNAMIC CAPABILITIES PADA UMKM BIDANG SUB SEKTOR
EKONOMI KREATIF DI YOGYAKARTA**

JURNAL PENELITIAN



Ditulis Oleh:

Nama : Pramegareksa

Nomor Mahasiswa : 14311409

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

**Pengaruh Transformational Strategic Leadership dan Organizational Learning
Terhadap HR System dan Dynamic Capabilities pada UMKM Bidang Sub
Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta**



Diajukan oleh:

Nama : Pramegareksa
Nomor Mahasiswa : 14311409
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 14 November 2019

Dosen Pembimbing,

Muafi, Prof., Dr., SE., M.Si.

**Pengaruh *Transformational Strategic Leadership* dan *Organizational Learning*
Terhadap *HR System* dan *Dynamic Capabilities* pada UMKM Bidang Sub Sektor
Ekonomi Kreatif di Yogyakarta**

Pramegareksa

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

14311409@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari *transformational strategic leadership* dan *organizational learning* terhadap *dynamic capabilities* dimediasi *HR System* pada UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari 102 responden yang merupakan pemilik usaha UMKM di Yogyakarta sub sector ekonomi kreatif. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS 3.0. dengan metode analisis SEM (structural Equation Modelling).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *transformational strategic leadership*, *HR System*, dan *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *dynamic capabilities* dan *transformational strategic leadership*, *organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *HR System*. *HR system* memediasi hubungan antara *transformational strategic leadership* dan *dynamic capabilities* dan yang terakhir *HR system* memediasi hubungan antara *organizational learning* dan *dynamic capabilities*.

Kata kunci: *Transformational leadership*, *Organizational learning*, *HR system*, *Dynamic capabilities*

The Effect of Transformational Strategic Leadership and Organizational Learning on the HR System and Dynamic Capabilities at MSMEs in the Creative Economy Sub Sector in Yogyakarta

Pramegareksa

Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

14311409@students.uii.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of transformational strategic leadership and organizational learning on dynamic capabilities in moderating HR Systems at MSMEs in the creative economy sector Yogyakarta. This research uses a quantitative research method, the data used in this study were collected from 102 respondents who are MSME business owners in Yogyakarta in the creative economy sector. This study was using SmartPLS 3.0 version to test the hypothesis with SEM (structural Equation Modeling) analysis method.

The results of this study indicate that transformational strategic leadership, HR Systems, and organizational learning have a positive and significant effect on dynamic capabilities and transformational strategic leadership, organizational learning has a positive and significant effect on HR Systems. HR systems mediate the relationship between transformational strategic leadership and dynamic capabilities and HR systems mediate the relationship between organizational learning and dynamic capabilities.

Keywords: *Transformational leadership, Organizational learning, HR system, Dynamic capabilities*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, terjadi fenomena dimana lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, yang mengakibatkan lingkungan bisnis memerlukan sistem manajemen yang efektif dan efisien. Dalam hal ini yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan mengakomodasi setiap perubahan, baik yang sedang atau telah terjadi dengan cepat, tepat, terarah, dan biaya yang murah. Saat ini, organisasional sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup, tetapi dipandang sebagai sistem terbuka yang harus merespons dan mengakomodasi berbagai perubahan dengan cepat dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi hal itu juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Beberapa tahun terakhir, *literature* telah mulai menghubungkan antara kemampuan pemimpin untuk mampu berinovasi dengan bagaimana perusahaan dapat terus mengikuti perkembangan zaman. Kondisi global yang terus berkembang pesat mempengaruhi bagaimana suatu perusahaan membangun lingkungan yang sehat agar perusahaan itu dapat bersaing.

Pengaruh pemimpin di dalam suatu perusahaan menjadi cukup berpengaruh. Bagaimana pemimpin mampu beradaptasi dengan keadaan dan menyesuaikan keadaan perusahaan, sehingga perusahaan mampu melakukan perubahan yang cepat dalam lingkungan dan kebutuhan organisasional mengganti fokus ke "*dynamic capability*," yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk merasakan peluang, membuat investasi untuk merebut peluang tersebut dan mengkonfigurasi ulang sumber daya dasar dan kemampuan untuk mengadopsi perubahan (Teece, 2009).

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi bagaimana perusahaan berjalan. Contohnya, Steve Jobs dengan terobosan desain produknya yang selalu ditunggu-tunggu oleh khalayak umum, meski di baliknyanya melibatkan banyak ahli. Namun, tidak akan menghasilkan sesuatu yang optimal apabila puncak *strategic leadership* tidak memberikan arah yang sesuai dengan tujuan utama perusahaan. Dari Steve Jobs pun kita dapat belajar bagaimana menyesuaikan produk perusahaan dengan keadaan sekitar, berkaca dari dominasi Android yang berhasil meluluhlantakkan kuasa *Blackberry* yang sudah dibangun bertahun-tahun tentu membuat perusahaan

kompetitor harus berpikir ulang bagaimana mengantisipasi bahkan memukul mundur dominasi dari Android, dari kesalahan *Blackberry* pun dapat kita ambil kesimpulan bahwa apabila seorang pemimpin tidak memiliki kepekaan terhadap situasi perkembangan dunia yang sedang berlangsung yang dalam hal ini teknologi, dapat berakibat fatal bagi perusahaan, dan hal ini pun tidak berhenti disini saja dimana sebelumnya *Blackberry* dapat menggusur kejayaan Nokia yang mana merupakan penguasa pasar *smartphone* dunia, tentu *dynamic capabilities* semakin menjadi komoditas berharga diantara kalangan pemimpin perusahaan. Contoh terdekat dengan kita adalah perusahaan Gojek. Bagaimana pemimpin mereka peka dengan situasi dari transportasi umum terutama ojek yang terkadang memiliki tarif diatas batas normal dengan memanfaatkan penggunaan *smartphone* yang tinggi oleh masyarakat, maka diciptakanlah aplikasi Gojek berbasis *sharing economic* dengan para drivernya, dari contoh-contoh tersebut dapat dilihat peran *dynamic capabilities* seorang pemimpin dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah masalah tersebut.

Tulisan ini akan membahas bagaimana peran *dynamic capabilities* yang dimiliki seorang pemimpin terhadap perkembangan perusahaan, terutama dalam menghadapi perkembangan pesat berbagai sektor yang ada didunia, sudah barang tentu dalam menjalankan perusahaan tidaklah cukup hanya dengan memiliki pemimpin yang mengaplikasikan kemampuan *dynamic capabilities*-nya, maka dalam tulisan ini akan dibahas berbagai aspek yang berkaitan dengan hal-hal tersebut.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Pengembangan Hipotesis

Hubungan *Strategic leadership* Terhadap *Dynamic Capabilities*

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian berjudul “*Strategic leadership and dynamic capabilities: the role of HR systems*” oleh Alvaro (2017). Hasil menunjukkan bahwa *transactional strategic leadership* dan *transformational strategic leadership* keduanya berhubungan positif dengan *dynamic capability* (penginderaan dan konfigurasi ulang) secara langsung dan tidak langsung melalui efeknya pada sistem SDM. Hasil juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyachancu (2018) yang menyatakan bahwa *transactional strategic leadership*, *transformational strategic leadership*, dan *strategic leadership laissez faire* berpengaruh signifikan pada hubungan antara *dynamic capability* dan kinerja perusahaan. Kesimpulannya adalah *dynamic capability* berpengaruh terhadap kinerja

perusahaan dan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan antara *dynamic capability* dan kinerja perusahaan.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari transformational strategic leadership terhadap dynamic capabilities

Hubungan Strategic leadership Terhadap HR System

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian berjudul “*The Role of Strategic leadership in Human Resource Management – Proposing Conceptual Framework of Advanced Strategic leadership Model*” oleh Ali (2012). Menunjukkan bahwa *strategic leadership* meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kinerja organisasional. Peran *strategic leadership* dalam Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan tanggung jawab, fungsi, perilaku, dan pentingnya *strategic leadership*. Oleh karena itu, organisasional merasakan perbedaan dan setuju untuk memasukkan konsep *strategic leadership* dalam lingkungan kerja mereka dan dalam filosofi HRM pada khususnya. Hasil juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ng Xin Le (2018). Ada hubungan positif yang signifikan antara *strategic leadership* dan praktik SDM, di mana *strategic leadership* dan SDM terbukti signifikan dalam mengurangi niat turnover karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari transformational strategic leadership terhadap HR System

Hubungan HR System Terhadap Dynamic capabilities

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian berjudul “*Dynamic Capabilities, Organizational Culture and Competitive Advantage : Evidence from Agriculture Cooperatives in China*” oleh Violinda et al (2016). Bertujuan untuk mengetahui kontribusi *dynamic capability* dan budaya organisasional pada keunggulan kompetitif pada koperasi pertanian di China. Hasil studi ini menunjukkan bahwa *dynamic capability* dan budaya organisasional berkontribusi signifikan dan positive terhadap keunggulan kompetitif. Hasil juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hun Whee Lee et al (2016) yaitu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara sistem HRM dan proaktifitas karyawan dan inovasi kelompok.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari HR System terhadap dynamic capabilities

Hubungan *transformational strategic leadership* terhadap *dynamic capabilities* melalui *HR System*

Setiap sistem SDM mempengaruhi *dynamic capability* yang berbeda. Seperti Wright *et al* (1994) menunjukkan, bahwa praktik HRM akan mendorong perilaku karyawan untuk mencapai tujuan strategis. Oleh karena itu, kami berpendapat bahwa sistem SDM bertindak sebagai mekanisme mediasi antara gaya kepemimpinan dan *dynamic capability*. Pemahaman yang lebih baik tentang peran pekerja dalam menciptakan *dynamic capability* membutuhkan koneksi antara kontribusi karyawan, pilihan manajemen sumber daya manusia dan pengembangan rutinitas kemampuan organisasional. Mengingat definisi Teece (2007), kami berpendapat bahwa sensing dan kemampuan merebut akan membutuhkan *transformational strategic leadership* yang mempromosikan perilaku inovatif personil di Indonesia dan perilaku semacam itu dapat diperkuat dengan pengembangan keterampilan di masa depan dengan persyaratan di luar persyaratan pekerjaan saat ini, mengikuti pengembangan berbasis keterampilan sebagai orientasi praktik HRM. Selain itu, perilaku penggunaan penilaian kinerja dan sistem pembayaran berbasis keterampilan dapat mendorong individu untuk memperoleh pengetahuan dan gagasan baru di luar pekerjaan mereka yang berkontribusi untuk merasakan dan merebut kemampuan juga (Guthrie, 2001).

H4 : Terdapat pengaruh Transformational Strategic leadership terhadap Dynamic Capabilities melalui Skill-based HRM

Hubungan *Organizational Learning* Terhadap *HR System*

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian berjudul “*Relationship Between Strategic Human Resource Management Practices And Organizational Innovation With Respect To The Role Of Organizational Learning*” oleh Mostafa dkk (2014). Menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara pembelajaran organisasional dengan strategis praktik manajemen sumber daya manusia. Hasil juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Zehir dan Dogan (2016) Menyatakan korelasi memberi kita bahwa orientasi belajar, memiliki pengaruh satu-ke-satu yang signifikan pada faktor-faktor SHRMA dan Kinerja Perusahaan. Selain itu, hasil analisis bahwa SHRMA memiliki efek variabel mediator lengkap pada hubungan antara Orientasi Belajar dan Kinerja Perusahaan.

H5 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari organizational learning terhadap skill-based HRM

Hubungan *Organizational Learning* Terhadap *Dynamic Capabilities*

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian berjudul “*The Effect Of Environmental Dynamism, Dynamic Managerial Capabilities, And Deliberate Organizational Learning On The Sme Performance With Dynamic Capabilities As Mediator Variable (Case Study On Small And Medium Enterprise In Surabaya)*” oleh Adrian et al (2017). Menemukan bahwa dinamika lingkungan, kemampuan manajerial dinamis, dan pembelajaran organisasional yang disengaja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kemampuan dinamis, namun variabel-variabel ini tidak membuktikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Variabel kemampuan dinamis memediasi hubungan antara dinamisme lingkungan, kemampuan manajerial dinamis dan pembelajaran organisasional terhadap kinerja perusahaan. Hasil juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hao dan Jiang (2010) yang menunjukkan bahwa perusahaan dapat membangun kemampuan dinamis melalui berbagai tingkat pembelajaran organisasional dalam konteks atmosfer yang inovatif dan proaktif.

H6 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari organizational learning terhadap dynamic capabilities

Hubungan *organizational learning* terhadap *dynamic capabilities* melalui *HR System*

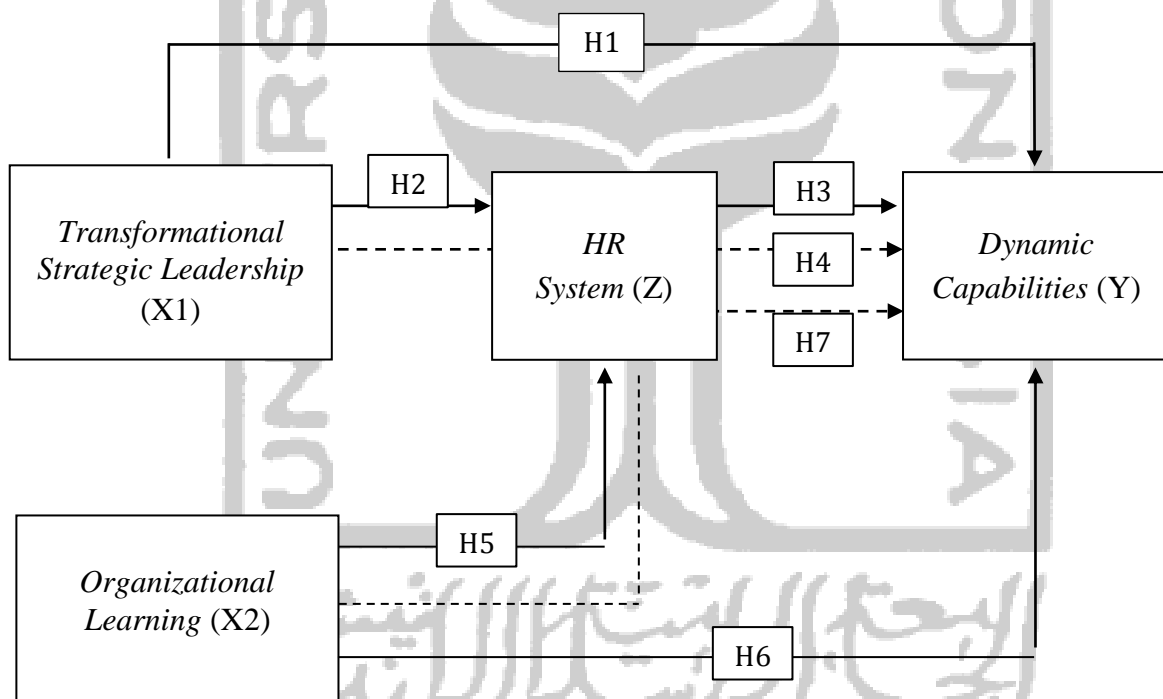
Zirak (2015) berpendapat bahwa pembelajaran organisasi mengekspresikan keingintahuan alami dan keinginan individu untuk belajar di dalam organisasi yang memungkinkan mereka untuk mengatasi perubahan tugas, teknologi, dan lingkungan. Dari perspektif para ahli, pembelajaran organisasi dapat dianggap sebagai suatu kesempatan untuk melakukan perubahan dan mengimbangi dengan lingkungan yang berubah secara dinamis (Conner, 1992). Kesan ini menyoroti bahwa pembelajaran organisasi merupakan faktor mendasar dalam merangsang inovasi dan kreativitas dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Mostafa dkk (2014) menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara pembelajaran organisasional dengan strategis praktik manajemen sumber daya manusia. Shu-Hung Hsu (2014) menemukan bahwa ada hubungan antara pembelajaran organisasional dengan strategis praktik manajemen sumber daya manusia.. Zehir dan Dogan (2016) menemukan ada hubungan antara Orientasi Belajar dengan strategis praktik manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya penelitian Hun Whee Lee et al (2016)

menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara sistem HRM dan proaktifitas karyawan dan inovasi kelompok. Tung-Shan Liao (2019) mengungkapkan bahwa leverage R&D sebagai leveler penting dalam manajemen sumber daya meningkatkan keunggulan sumber daya. Dan Voca dan Ymer (2019) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM.

H7 : Terdapat pengaruh dari organizational learning terhadap dynamic capabilities melalui HR System

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Sugiyono (2015). Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka

yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian dan selanjutnya melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 102 pemilik usaha UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2016).

2. Analisa Structural Equation Modeling (SEM)

Metode penelitian akan dianalisa menggunakan *Structural Equation Modeling*. Latan (2012) dalam Haryono (2017) mengatakan bahwa model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan jalur sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exogeneous dan endogeneous dengan banyak indikator.

3. Partial Least Square (PLS)

PLS menggunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model struktural (*inner model*) untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi). Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed merepresentasikan variabel laten untuk diukur Haryono (2017).

a. Evaluasi Model pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Sekaran dan Bougie (2013) mendefinisikan uji validitas sebagai pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur, sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya. Model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability*

b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model) adalah yang disebut Inner Model atau disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

c. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali dan Latan (2015) dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari ttabel
- 2) Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari ttabel
- 3) Model ketiga, menguji secara stimulan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penguji Model Pengukuran

Convergent Validity

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Convergent validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (Average Variance Extraced). Ukuran refleksi individual dikatakan berkorelasi jika lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *Loading factor* 0.5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 20015).

Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen

Transformational Trategic Leadership (TSL)

Kostruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
	TSL1	0,656751
	TSL2	0,687407

<i>Transformational strategic Leadership</i>	TSL3	0,690846
	TSL4	0,613077
	TSL5	0,697258
	TSL6	0,727829
	TSL7	0,690005
	TSL8	0,725294
	TSL9	0,740143
	TSL10	0,732400
	TSL11	-0,140777
	TSL12	0,674842
	TSL13	0,056290
	TSL14	0,066075
	TSL15	0,595383
	TSL16	0,717913
	TSL17	0,560922
	TSL18	0,713003
	TSL19	0,783044
	TSL20	0,658987
	TSL21	0,653745

Berdasarkan table diatas bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilainya < 0.50, yaitu variabel manifest TSL11, TSL13, TSL14. Oleh karena itu, variabel-variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model

Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen

Organizational Learning (OL)

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
	OL1	0,760053
	OL2	0,848025
	OL3	0,891715
	OL4	0,792684

Organizational Learning	OL5	0,820205
	OL6	0,830614
	OL7	0,762335
	OL8	0,825981
	OL9	0,859628
	OL10	0,752779
	OL11	0,789609
	OL12	0,711610
	OL13	0,849949
	OL14	-0,044455
	OL15	-0,093367
OL16	-0,074183	

Berdasarkan tabel diatas bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilainya < 0.50, yaitu variabel manifest OL14, OL15, OL16. Oleh karena itu, variabel-variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model

Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *HR System* (HRS)

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
HR System	HRS1	0,548560
	HRS2	0,642479
	HRS3	0,662655
	HRS4	0,805496
	HRS5	0,795222
	HRS6	0,798053
	HRS7	0,653714
	HRS8	0,652993

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.50. Sehingga semua variabel manifest telah memenuhi kaidah – kaidah model pengukuran dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya

Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Dynamic Capabilities* (DC)

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Dynamic Capabilities</i>	DC1	0,857109
	DC2	0,747000
	DC3	0,728836
	DC4	0,815438
	DC5	0,720990
	DC6	0,759284
	DC7	0,782122

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.50. Sehingga semua variabel manifest telah memenuhi kaidah – kaidah model pengukuran dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya

Discriminant validity

Discriminant Validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. Discriminant Validity dilihat melalui nilai cross loading yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk cross loading yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Fornel dan Larcker 1981 dalam Ghozali dan Latan, 2015)

Nilai Cross Loading

Item	Dynamic_Cap	HR System	Org_Learning	Transf_Stra_Lship
DC1	0,857128	0,591279	0,568987	0,555285
DC2	0,747039	0,660532	0,546304	0,545955
DC3	0,728778	0,564903	0,494907	0,497815
DC4	0,815442	0,557135	0,499505	0,547054
DC5	0,721030	0,534797	0,391749	0,430959
DC6	0,759253	0,542318	0,448678	0,494489

DC7	0,782101	0,482670	0,475944	0,406900
HRS1	0,319953	0,548305	0,344071	0,338578
HRS2	0,367585	0,642281	0,342901	0,344711
HRS3	0,414673	0,662716	0,444677	0,357214
HRS4	0,548198	0,805591	0,518000	0,486573
HRS5	0,706453	0,795270	0,636697	0,573198
HRS6	0,568494	0,797960	0,527978	0,505211
HRS7	0,549154	0,653704	0,498342	0,540667
HRS8	0,482020	0,653212	0,462021	0,483856
OL1	0,579117	0,676107	0,759912	0,466537
OL10	0,421771	0,498481	0,752952	0,474244
OL11	0,530288	0,467400	0,789597	0,560293
OL12	0,555095	0,566456	0,709854	0,469425
OL13	0,611544	0,636410	0,849097	0,578881
OL2	0,492468	0,615425	0,848438	0,517612
OL3	0,506438	0,602260	0,893001	0,525876
OL4	0,395904	0,475979	0,794614	0,368223
OL5	0,446469	0,475311	0,820372	0,453374
OL6	0,505540	0,560536	0,830109	0,564632
OL7	0,547348	0,518238	0,762845	0,452887
OL8	0,501363	0,530733	0,826283	0,380285
OL9	0,531277	0,559921	0,859613	0,510422
TSL1	0,433489	0,470816	0,536846	0,658359
TSL10	0,359361	0,503823	0,265518	0,686869
TSL11	0,292322	0,377886	0,290111	0,690451
TSL12	0,273351	0,263430	0,204600	0,611025

TSL13	0,532200	0,524033	0,478252	0,697750
TSL14	0,374320	0,420183	0,459206	0,726533
TSL15	0,349969	0,351011	0,366671	0,689952
TSL16	0,339661	0,375432	0,415172	0,725046
TSL17	0,386303	0,409739	0,444680	0,739902
TSL18	0,414626	0,434833	0,442154	0,732212
TSL2	0,485182	0,453122	0,456613	0,674509
TSL3	0,477651	0,449868	0,428242	0,596545
TSL4	0,540174	0,602304	0,531082	0,717716
TSL5	0,319742	0,351025	0,364100	0,560661
TSL6	0,530677	0,506426	0,495362	0,712112
TSL7	0,504555	0,490438	0,440234	0,783698
TSL8	0,402751	0,370940	0,326820	0,658065
TSL9	0,651330	0,571264	0,359033	0,656030

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai yang paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain.

Composite Reliability

Selain melihat nilai dari *factor loading* konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur suatu konstruk (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur. reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*.

Composite Reliability

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
----------	------------------------------	----------	------------

<i>Transformational strategic leadership</i>	0,940959	0,7	Reliabel
<i>Organizational learning</i>	0,960820	0,7	Reliabel
<i>HR System</i>	0,883486	0,7	Reliabel
<i>Dynamic capabilities</i>	0,912618	0,7	Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun Composite Reliability nilainya > 0.70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang diujikan valid dan juga reliable, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Evaluasi Model Struktural

1. Pengujian Koefisien Determinasi

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi adalah nilai *R-Square* pada konstruk:

Koefisien Determinasi *R-Square*

Konstruk	<i>R Square</i>
<i>HR System</i>	0,573047
<i>Dynamic capabilities</i>	0,598318

Tabel di atas memberikan nilai *R Square* sebesar 0,573047 untuk konstruk *HR System* yang berarti bahwa *transformational strategic leadership* dan *organizational learning* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap *HR System* sebesar 57,30% dan selebihnya yaitu sebesar 42,70% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Analisis Jalur dengan Teknik Analisis PLS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))

<i>HR System -> Dynamic_Cap</i>	0,443448	0,454941	0,099645	0,099645	4,450287
<i>Org_Learning -> Dynamic_Cap</i>	0,387131	0,395532	0,078590	0,078590	4,925934
<i>Org_Learning -> HR System</i>	0,456797	0,456718	0,082392	0,082392	5,544215
<i>Transf_Stra_Lship -> Dynamic_Cap</i>	0,387131	0,417605	0,078514	0,078514	5,262372
<i>Transf_Stra_Lship -> HR System</i>	0,387338	0,402602	0,070579	0,070579	5,487975

PEMBAHASAN

Pengaruh *transformational strategic leadership* terhadap *dynamic capabilities*

Konstruk eksogen *transformational strategic leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk *dynamic capabilities*. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($5,262372 > 1,6601$). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan *terdapat pengaruh signifikan dan positif dari transformational strategic leadership terhadap dynamic capabilities* terbukti.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu Alvaro Lopez-Cabrales *et al* (2017) menyatakan bahwa *transformational strategic leadership* keduanya berhubungan positif dengan *dynamic capability* (penginderaan dan konfigurasi ulang) secara langsung dan tidak langsung melalui efeknya pada sistem SDM.

Pengaruh *transformational strategic leadership* terhadap *HR System*

Konstruk eksogen *transformational strategic leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk *HR system*. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($5,487975 > 1,6601$). Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan *terdapat pengaruh signifikan dan positif dari transformational strategic leadership terhadap HR system* terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ali (2012), kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *strategic leadership* meningkatkan efektivitas dan efisiensi

dalam kinerja organisasional. Peran *strategic leadership* dalam HRM berkaitan dengan tanggung jawab, fungsi, perilaku, dan pentingnya *strategic leadership*.

Pengaruh *HR System* terhadap *Dynamic capabilities*

Konstruk eksogen *HR System* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk *dynamic capabilities*. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($4,450287 > 1,6601$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan *terdapat pengaruh signifikan dan positif dari HR System terhadap dynamic capabilities* terbukti.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hun Whee Lee et al (2016), hasil studi ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara sistem HRM dan proaktifitas karyawan dan inovasi kelompok.

Pengaruh *transformational strategic leadership* terhadap *dynamic capabilities* melalui *HR System*

Hasil pengujian dengan sobel test diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,422 > 1,6601$ (t_{tabel}) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *transformational strategic leadership* secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap *dynamic capabilities* melalui *HR System*. Dengan demikian, hipotesis empat yang menyatakan *Terdapat pengaruh Transformational strategic leadership terhadap Dynamic capabilities melalui HR System* terbukti.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Alvaro Lopez-Cabrales et al (2017), yang menunjukkan bahwa *transformational strategic* berhubungan positif dengan *dynamic capability* (penginderaan dan konfigurasi ulang) secara langsung dan tidak langsung melalui efeknya pada sistem SDM.

Pengaruh *organizational learning* terhadap *HR System*

Konstruk eksogen *organizational learning* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk *dynamic capabilities*. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($5,544215 > 1,6601$). Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan *terdapat pengaruh signifikan dan positif dari organizational learning terhadap HR System* terbukti.

Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian Mostafa dkk (2014) yang menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia yang strategis terkait positif dengan kinerja inovasi.

Pengaruh *organizational learning* terhadap *dynamic capabilities*

Konstruk eksogen *organizational learning* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap konstruk *dynamic capabilities*. Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($54,925934 > 1,6601$). Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan *terdapat pengaruh signifikan dan positif dari organizational learning terhadap dynamic capabilities* terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Richard et al (2010) yang menemukan bahwa keselarasan proses organisasional dan budaya belajar organisasional secara signifikan berkontribusi terhadap kemampuan dinamis organisasional dan akhirnya kinerja.

Pengaruh *organizational learning* terhadap *dynamic capabilities* melalui *HR System*

Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,437 > 1,6601$ (t_{tabel}) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *organizational learning* secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap *dynamic capabilities* melalui *HR System*. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan *terdapat pengaruh dari organizational learning terhadap dynamic capabilities melalui HR System* terbukti.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Mostafa dkk (2014) menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara pembelajaran organisasional dengan strategis praktik manajemen sumber daya manusia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh *Transformational Strategic Leadership* dan *Organizational Learning* Terhadap *HR System* dan *Dynamic Capabilities* pada UMKM Bidang Sub Sektor Ekonomi Kreatif di Yogyakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *transformational strategic leadership* terhadap *dynamic capabilities*, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($5,262372 > 1,6601$).

2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *transformational strategic leadership* terhadap *HR System*, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($5,487975 > 1,6601$).
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *HR System* terhadap *dynamic capabilities*, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($4,450287 > 1,6601$).
4. Terdapat pengaruh *Transformational strategic leadership* terhadap *Dynamic capabilities* melalui *HR System*, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3,422 > 1,6601$ (t_{tabel}).
5. Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *organizational learning* terhadap *HR System*, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($5,544215 > 1,6601$).
6. Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari *organizational learning* terhadap *dynamic capabilities*, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($54,925934 > 1,6601$).
7. Terdapat pengaruh dari *organizational learning* terhadap *dynamic capabilities* melalui *HR System*, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3,437 > 1,6601$ (t_{tabel}).

DAFTAR PUSTAKA

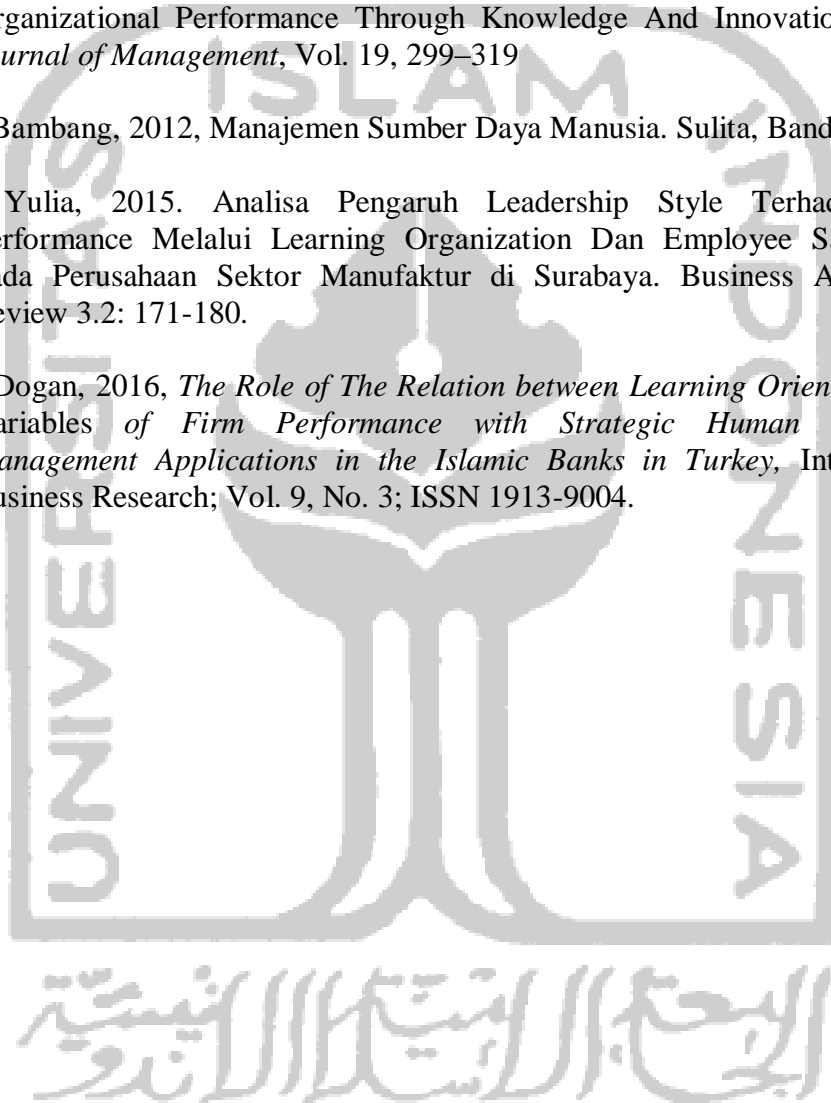
- Adrian et al, 2017, *The Effect Of Environmental Dynamism, Dynamic Managerial Capabilities, And Deliberate Organizational Learning On The Sme Performance With Dynamic Capabilities As Mediator Variable (Case Study On Small And Medium Enterprise In Surabaya)*, *Int. J. Adv. Res.* 5(7), 540-55; ISSN: 2320-5407
- Ali, 2012, The Role of Strategic leadership in Human Resource Management – Proposing Conceptual Framework of Advanced Strategic leadership Model, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Institute of Interdisciplinary Business Research, VOL 4, No. 6.
- Alvaro Lopez-Cabrales *et al* (2017), Strategic leadership and dynamic capabilities: the role of HR systems, *Personnel Review*, Vol. 46 No. 2, pp. 255-276, Emerald Publishing Limited.
- Al-Zegaier, H. (2012). Estimating the impact of leadership styles on knowledge management application strategies. *European Journal of Business and Management*, 4(21), 88–99
- Andrew, Pranata, 2015, Pengaruh Organizational Learning Terhadap Competitive Advantage Melalui Accounting Information System Pada Perusahaan Non Manufaktur Terbuka. *Business Accounting Review*, 3.2, 251-260
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31
- Chang, S. & Lee, M. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, Vol. 14 Iss 2 pp. 155 – 185
- Cook, S. dan Yanow, D., 1995, Culture and Organizational Learning, In Cohen and Sproull (Eds.) *Organizational Learning*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 430-459
- Crossan, M. dan Berdrow, I., 2003, Organizational learning and strategic renewal, *Strategic Management Journal*, Vol. 24, pp.1087–1105.

- Currado, Carla, 2006, *Organizational Learning And Organizational Design*, The Learning Organization, Vol. 13 No. 1, pp. 25-48.
- Day, George S. ; Schoemaker, Paul J.H., 2016, *Adapting to Fast-Changing Markets and Technologies*. California Management Review Vol. 58, No. 4 Summer.
- Erlinda, Lios, 2015, "Pengaruh Strategic Leadership Terhadap Competitive Advantage Melalui Organizational Learning Sebagai Variabel Intervening." *Business Accounting Review* 3.2: 241-250
- Garvin, David A., 1998, *Building a Learning Organization*, Harvard Business Review, Vol. 71 No. 4, pp. 78-91.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali I., dan Latan H., 2015, *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*, Edisi 2. Universitas Diponegoro.
- Hao dan Jiang, 2010, *An Empirical Study on Paths to Develop Dynamic Capabilities: From the Perspectives of Entrepreneurial Orientation and Organizational Learning*, Research Article, *Front. Bus. Res. China*, 4(1): 47–72
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Hayton, 2015, *Strategic leadership and Management Skills in SMEs: Measuring Associations with Management Practices and Performance*, *Research paper number 224*, Department for Business, Innovation and Skills, 1 Victoria Street, London SW1H 0ET.
- Hernández, José G. V: Bautista, Gabriela M. 2017. *Dynamic Capabilities Analysis In Strategic Management Of Learning And Knowledge Absorption*. RACE, Joaçaba, v. 16, n. 1, p. 227-260.
- Hun Whee Lee et al, 2016, *Effects of Human Resource Management Systems on Employee Proactivity and Group Innovation*, *Journal of Management*, Vol. 45 No. 2, Michigan State University
- Indriantoro, dan Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jogiyanto H., 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta
- Jurgita dan Lolita, 2015, *Dynamic Capabilities, Innovation and Organizational Learning: Interrelations and Impact on Firm Performance*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 213, 985 – 991.

- Kang, S.C. and Snell, S.A. (2009), "Intellectual capital architectures and ambidextrous learning: a framework for human resource management", *Journal of Management Studies*, Vol. 46 No. 1, pp. 65-92.
- Khoiriah, 2016, *Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Ma'had Al-Jami'ah Iain Raden Intan Lampung*, Skripsi, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, Institut Agama Islam Negeri, Raden Intan Lampung
- Kurniasari, Lukito Shieren, 2014, Pengaruh Organizational Culture Terhadap Firm Performance Melalui Learning Organizational Pada Sektor Non Manufaktur di Surabaya." *Business Accounting Review* 2.2: 111-122
- Leite M, Daniel; Borges, A Fernando; Santos, Antônio Carlos Dos; Sugano, Joel Yutaka; Tais Castro Veloso. *Dynamic capabilities in automotive Pollutants reduction technologies : Case study*. *Mackenzie Management Review*,18(3), 15-41.
- Masoud et al, 2011, *Strategic Human Resource Management and Organizational Knowledge Creation Capability, International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning, Vol. 1, No. 5.*
- Marsick, V.J., & Watkins, K.E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimension of the learning organization questionnaire. *Advance in Developing Human Resources*, 5, 132-151
- Maryani, Donna, M., & Hapsari, M. 2010. Building Learning Culture Towards A learning Organization to Empower Employee's Knowledge. *Jurnal Comtech*.1: 2: 1196-1209
- McKenzie, S.B., Podsakoff, P.M. and Rich, G.A. (2001), "Transformational and transactional leadership and salesperson performance", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 29 No. 2, pp. 115-134
- Mostafa dkk, 2014, *Relationship Between Strategic Human Resource Management Practices And Organizational Innovation With Respect To The Role Of Organizational Learning, Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 3, No.7.*
- NG XIN LE, 2018, The Relationship Between Perceived Servant Strategic leadership Characteristics, Human Resource Practices And Turnover Intention in Small Medium Enterprises, *Thesis*, Faculty of Management, Universiti Teknologi Malaysia
- Nyachanchu, 2018, Dynamic Capabilities, Strategic leadership Behaviour And Performance Of Manufacturing Firms In Nairobi, Kenya, *Thesis*, Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Award Of The Degree Of Doctor Of Philosophy In Business Management, Department Of Management Science, School Of Business And Economics Moi University.

- Octavia, Lianna, 2015, Pengaruh Transformational Leadership Terhadap University Performance Dengan Learning Organization Dan University Culture Sebagai Variabel Intervening. *Business Accounting Review* 3.1: 489-500.
- Pasaribu, Richard and Soetjipto, Budi and Widjaja, Albert and Heruwasto, Ignatius, 2013, The Effect of Strategic Leadership Competences on Dynamic Capabilities and Firm Performance: An Empirical Evidence from MNCs' Manufacturing Subsidiaries in Indonesia
- Peter Senge, M., 2006, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Cetakan Kedua, New York: Doubleday
- Qristin Violinda dan Sun Jian, 2016, Dynamic Capabilities, Organizational Culture and Competitive Advantage : Evidence from Agriculture Cooperatives in China, *Asia-Pacific Management and Business Application*, 4 (3) 137 – 154, University of Brawijaya, Malang, Indonesia
- Richard et al, 2010, *Dynamic capability: Impact of process alignment and organizational learning culture on performance*, *Journal of World Business*, 45: 285–294
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mery. 2010. *Manajemen*. 2. Jakarta: Erlangga
- Sanchez et al, 2015, *The Mediating Effect Of Strategic Human Resource Practices On Knowledge Management And Firm Performance* , *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 24, 138–148
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd
- Wijaya, Sheleen. 2015. "Pengaruh Organizational Learning Terhadap Competitive Advantage Melalui Accounting Information System Pada Perusahaan Manufaktur Terbuka." *Business Accounting Review* 3.2: 61-70.
- Shu-Hung Hsu, 2014, *Effects of Organizational Culture, Organizational Learning and IT Strategy on Knowledge Management and Performance*, *The Journal of International Management Studies*, Volume 50 9 Number 1, Department of Business Administration, Nanhua University, Taiwan
- Sriwidadi, 2014, Pengaruh Strategic leadership dan Dynamic Capabilities Terhadap Manajemen Pengetahuan di Binus University Jakarta, *Skripsi*, Management Department, School of Business Management, Binus University, Jakarta Barat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Tallott, Margaret; Hilliard, Rachel. 2016. Developing dynamic capabilities for learning and internationalization A case study of diversification in an SME. *Baltic Journal of Management* Vol. 11 No. 3, pp. 328-347.

- Teece, D. (2009), "Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance", *Strategic Management Journal*, Vol. 28 No. 13, pp. 1319-1350.
- Tung-Shan Liao, 2019, *The Role of R&D Leverage as a Dynamic Capability in Performance Creation: Evidence from SMEs in Taiwan*, *Journal of Business Administration Research* | Volume 02 | Issue 02
- Victor *et al*, 2008, The Effects Of Transformational Strategic leadership On Organizational Performance Through Knowledge And Innovation, *British Journal of Management*, Vol. 19, 299–319
- Wahyudi, Bambang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Yemima, Yulia, 2015. Analisa Pengaruh Leadership Style Terhadap Firm Performance Melalui Learning Organization Dan Employee Satisfaction Pada Perusahaan Sektor Manufaktur di Surabaya. *Business Accounting Review* 3.2: 171-180.
- Zehir dan Dogan, 2016, *The Role of The Relation between Learning Orientation and Variables of Firm Performance with Strategic Human Resources Management Applications in the Islamic Banks in Turkey*, *International Business Research*; Vol. 9, No. 3; ISSN 1913-9004.



BIODATA PENELITI



Nama : Pramegareksa
Tempat, Tanggal Lahir : Pekanbaru, 18 Maret 1996
Jurusan : Manajemen
Konsentraasi : Sumber Daya Manusia
Kontak : +6287860860851
Email : pram.prast@gmail.com

