

## **Peran Ambideksteritas Dinamis dalam Efektivitas Pimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Pemecahan Masalah di Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro**

**Cakra Wibawa Khoiril Fadli<sup>1</sup>, Didik Subiyanto<sup>2</sup>, and Jajuk Herawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

[cakrawibawakhoirilfadli@gmail.com](mailto:cakrawibawakhoirilfadli@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the role of dynamic ambidexterity in the effectiveness of leadership and organizational support for problem solving in the home industry of Mr. Sukir Wedoro Village. This research method uses quantitative methods. The population in the study was about 40 employees located in Wedoro, East Java. In this study, using primary data by distributing questionnaires to each employee in the home industry. For data testing carried out using validity tests, reliability tests, respondent characteristics, normality tests, multicholinerity tests, heteroskedasticity tests, linear regression analysis, hypothesis test (Partial Test, Simultaneous Test), and coefficient of determination. The data were processed using multiple linear regression analysis after testing for validity and reliability. (1) Leadership Effectiveness has no positive and significant effect on Problem Solving, (2) Dynamic Ambidexterity has a positive and significant effect on Problem Solving, (3) Organizational Support has a positive and significant effect on Problem Solving. This research contributes to understanding the Role of Dynamic Ambidexterity In Leadership Effectiveness And Organizational Support Towards Problem Solving. Based on the results of the analysis, not all variables have a positive and significant effect except for the Leadership Effectiveness variable does not have a positive and significant effect on Problem Solving. In addition to the Leadership Effectiveness variable, other variables such as the Dynamic Ambidexterity variable and the Organizational Support variable have a positive and significant effect. This research was only conducted in Mr. Sukir's industrial home in Wedoro village. Therefore, the collected data has a low normal level value.*

**Keywords: Leadership Effectiveness, Dynamic Ambidexterity, Organizational Support, and Problem Solving.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran ambideksteritas dinamis dalam efektivitas pimpinan dan dukungan organisasi terhadap pemecahan masalah di home industri Bapak Sukir Desa Wedoro. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian sekitar 40 karyawan yang berlokasi di Wedoro, Jawa Timur. Pada penelitian ini, menggunakan data primer dengan membagikan kuesioner kepada setiap karyawan yang pada home industri tersebut. Untuk pengujian data yang dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, karakteristik responden, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear, uji hipotesis (Uji Parsial, Uji Simultan), dan koefisien determinasi. Data diolah menggunakan analisis regresi linear berganda setelah diuji validitas dan reliabilitasnya. (1) Efektivitas Pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah, (2) Ambideksteritas Dinamis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah, (3) Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman Peran Ambideksteritas Dinamis Dalam Efektivitas Pimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap

Pemecahan Masalah. Berdasarkan hasil analisis, tidak semua variabel memiliki efek positif dan signifikan kecuali untuk variabel Efektivitas Pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah. Selain variabel Efektivitas Pimpinan, variabel yang lain seperti variabel Ambideksteritas Dinamis dan variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Variabel Ambideksteritas Dinamis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemecahan masalah. Sedangkan variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemecahan masalah. Penelitian ini hanya dilakukan di home industri Bapak Sukir desa Wedoro. Oleh karena itu, data yang terkumpul memiliki nilai tingkat normal yang rendah.

**Kata Kunci: Efektivitas Pimpinan, Ambideksteritas Dinamis, Dukungan Organisasi, dan Pemecahan Masalah.**

## PENDAHULUAN

Home Industri Bapak Sukir merupakan UMKM pembuat sandal jepit yang ada di daerah Wedoro, Sidoarjo, Jawa Timur. Home industri tersebut mampu berkompetitif dengan home industri lain yang ada di area Wedoro. Oleh karena itu peran manajer dalam pemecahan masalah sangat diperlukan oleh perusahaan agar dapat menggerakkan kinerja perusahaan. Sebab tanpa adanya pemecahan masalah maka semua proses yang akan dikerjakan tidak akan sesuai dengan planning dan tujuan. Tentu saja, manajer yang baik harus memiliki efektivitas pimpinan, ambideksteritas dinamis, dan dukungan organisasi dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tentu saja, manajer yang baik harus memiliki efektivitas pimpinan, ambideksteritas dinamis, dan dukungan organisasi dalam mewujudkan tujuan tersebut. Oleh karena itu, dalam menciptakan sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari kerja keras seorang manajer. Maka seorang manajer harus bisa memecahkan masalah pada suatu perusahaan. Karena jika seorang manajer tidak dapat menyelesaikan masalah dengan baik, tentu hal tersebut dapat kualitas pada sumber daya manusia tersebut.

Menurut (H. Ratnawati Dwi Putranti, 2017) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memberikan arahan pada orang lain dalam mencapai tujuan secara kolektif. Maka efektivitas pimpinan juga berpengaruh dengan keberhasilan suatu kinerja karyawan, sehingga kegiatan tersebut memiliki peluang besar terhadap memfokuskan pada sasaran yang telah ditentukan. Hal tersebut dikatakan berhasil apabila proses kepemimpinan tersebut mampu mencapai sasaran yang telah dicapai. Efektivitas pimpinan dikatakan berhasil apabila proses perencanaan seorang manajer telah mencapai visi yang telah ditentukan.

Menurut (O'Reilly and Tushman, 2008) Ambideksteritas adalah mengeksplorasi kemampuan dalam mengeksplorasi ruang baru. Ambideksteritas dinamis telah muncul sebagai penelitian baru dalam organisasi, maka dalam mencapai eksploitasi dan eksplorasi memungkinkan kesuksesan bagi organisasi, bahkan organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja unggul yang berkelanjutan. Ambideksteritas dinamis memanfaatkan produk yang ada untuk memberikan dorongan inovasi dalam mengeksplorasi ruang baru.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai bukti bahwa perusahaan

menghargai dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Hal ini dikarenakan dukungan organisasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan kesadaran karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal demi tujuan dan kesuksesan perusahaan (Soni Kurniawan and Nugroho Saputro, 2021). Dengan demikian, dukungan organisasi menjadi salah satu konsep penting untuk meningkatkan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan (Julita et al. 2017).

Dalam suatu perusahaan manajer harus bisa memecahkan suatu masalah, karena hal tersebut merupakan proses dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Seorang manajer dalam memecahkan masalah perlu memahami kekurangan yang ada di perusahaan, menganalisis diagram grafik, dan memberikan solusi yang terbaik pada perusahaan. Menurut (Setiawan, 2019) menjelaskan bahwa pemecahan masalah mempunyai hubungan yang sangat dekat dengan kreativitas. Karena dalam memecahkan masalah diperlukan kemampuan berpikir yang kreatif dan pemecahan masalah dengan efektif.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Efektivitas Pimpinan**

Menurut (Madanchian et al. 2017) kepemimpinan adalah proses dalam memberikan arahan pada orang lain untuk memahami tentang apa yang perlu dibenahi dalam melakukan sesuatu pekerjaan, dan proses tersebut harus didasari secara kolektif untuk mencapai visi yang akan dilakukan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh (Pranitasari, 2020) yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan jiwa memimpin yang dimiliki oleh setiap orang agar kelompok yang dipimpin dapat menuju pencapaian yang terbaik dengan diikuti oleh visi atau tujuan yang telah disesuaikan. Efektivitas kepemimpinan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Banyak para peneliti yang telah melakukan analisis tentang pengaruh efektivitas pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kusumaningrum dalam (H. Ratnawati Dwi Putranti, 2017) kepemimpinan yang efektif adalah aktivitas dalam membentuk interaksi sebagai upaya mempengaruhi pola pikir orang lain secara sistematis, efektif dalam melakukan pengambilan keputusan, mengkomunikasikan hasil diskusi dengan mengatasi pemecahan masalah serta mampu meningkatkan kualitas semangat kerja dan mampu mengembangkan eksistensi kreativitas karyawan agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### **Ambideksteritas Dinamis**

Ambideksteritas dinamis adalah kemampuan seorang manajer dalam mengeksplorasi sumber daya manusia dengan melakukan eksplorasi terhadap peluang yang baru (Adler, Tushman, 2020). Beberapa definisi menyimpulkan bahwa ambideksteritas dinamis memiliki keterkaitan antara eksploitasi dan eksplorasi. Banyak para peneliti yang mengkonfirmasi terdapat hubungan yang kuat antara ambideksteritas organisasi dengan aspek kinerja perusahaan seperti peningkatan

penjualan, inovasi produksi, hasil kinerja serta kelangsungan hidup karyawan (Chen, 2017).

Menurut (Adler, Tushman, 2020) mengemukakan bahwa bentuk struktural, temporal, dan kontekstual dari tingkat kepandaian yang berbeda memiliki karakteristik karakteristik yang berbeda. Ambideksteritas dinamis menunjukkan bahwa peran dalam tingkat kontekstual secara signifikan lebih tinggi daripada tingkat struktural dalam meningkatkan organisasi. Menurut (Soni Kurniawan and Nugroho Saputro, 2021) memberikan asumsi bahwa perusahaan harus meningkatkan struktur eksploitasi (penggunaan pengetahuan yang ada) dan yang melakukan eksplorasi secara luas (pencarian pengetahuan baru). Menurut (Chen, 2017) ada beberapa indikator empirik yang berpengaruh pada ambideksteritas dinamis yaitu: (1) Eksplorasi adalah menggali setiap potensi tersembunyi yang ada pada setiap karyawan dengan mengkaji dan meneliti secara mendalam. (2) Eksploitasi adalah pemanfaatan pemberdayaan kinerja karyawan atas potensi yang sudah diketahui melalui proses eksplorasi.

## **Dukungan Organisasi**

Menurut (Ronny Riantoko & i Gede Adnyana Sudibya, 2017) dukungan organisasi menciptakan budaya organisasi yang sehat dan lebih mudah dikelola serta lingkungan kerja yang lebih baik. Perusahaan wajib memberikan dukungan terhadap sumber daya manusia perusahaan, maka besar kemungkinan akan muncul ide-ide kreatif dari beberapa sumber daya manusia dalam memahami pemecahan masalah yang terdapat pada organisasi. Hal ini dikarenakan dukungan organisasi merupakan salah satu cara paling cepat yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan kesadaran karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal demi tujuan dan kesuksesan perusahaan (Soni Kurniawan and Nugroho Saputro, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fatdina, 2021) menunjukkan adanya hubungan antara dukungan organisasi dengan kesadaran karyawan. Semakin tinggi tingkat dukungan organisasi, maka semakin tinggi tingkat kesadaran karyawan dan sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan organisasi, maka semakin rendah tingkat kesadaran karyawan.

Menurut (Kurniawan, 2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan dan memberikan efektivitas pada peningkatan kinerja anggota, tentu saja kinerja akan menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap organisasi, organisasi akan semakin maju dengan dukungan organisasi terhadap kinerja anggotanya sesuai yang diharapkan organisasi, namun hal ini masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah setiap proses memajukan organisasi merupakan bagian dari peningkatan kemampuan personel.

## **Pemecahan Masalah**

Menurut (Ayu, Burhanuddin, and Zulkarnain, 2018) mendeskripsikan problem solving sebagai model keterampilan berpikir yang salah satu fungsinya adalah untuk meningkatkan proses berpikir karyawan sehingga lebih mampu dalam

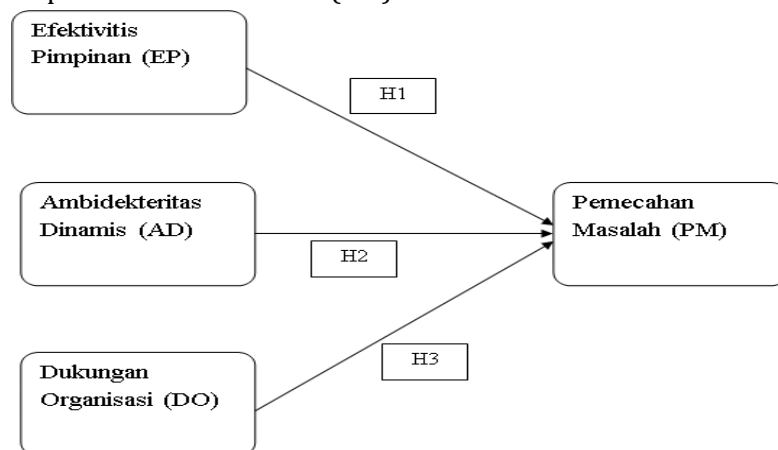
mengatasi kesulitan - kesulitan dalam pekerjaan. Oleh sebab itu manusia harus memiliki kemampuan untuk menciptakan ide - ide creative dalam menghadapi sebuah masalah. Menurut (Heri Retnawati, 2015) dalam dunia bisnis, kreativitas mampu membantu seseorang seseorang untuk berfikir secara bebas untuk mencari peluang dan mendapatkan ide ide untuk melakukan suatu aktivitas yang berkontribusi positif bagi pertumbuhan bisnisnya.

Menurut (Nugroho Wisnu Wardani, 2020) pemecahan masalah merupakan suatu proses kreativitas dimana individu menilai perubahan yang ada pada individu dan lingkungannya dalam membuat pilihan, keputusan, atau penyesuaian yang selaras dengan proses tujuan dan nilai hidupnya. Menurut (Setiawan, 2019) dalam dunia bisnis, kreativitas mampu membantu seseorang seseorang untuk berfikir secara kritis dalam mencari beberapa peluang dan mendapatkan ide - ide untuk melakukan aktivitas yang menghasilkan kontribusi positif bagi pertumbuhan bisnis perusahaan.

Menurut (Soni Kurniawan and Nugroho Saputro, 2021) dalam pemecahan masalah terdapat beberapa indikator antara lain: (1) Kefasihan (Fluency): mengeluarkan ide-ide yang bermakna, dan relevan yang dihasilkan dalam memenuhi tuntutan situasi. (2) Fleksibilitas (flexibility): kemampuan dalam berpikir dengan cara yang fleksibel untuk menemukan pemecahan masalah dalam rangka untuk memilih lebih banyak solusi. (3) Orisinalitas (Originality): yaitu keaslian ide kreatif yang dapat dilahirkan oleh seseorang (karyawan). (4) Elaborasi (Elaboration): adalah kemampuan dalam menguraikan dan mengembangkan ide-ide yang lebih kompleks.

### Kerangka Penelitian

Dilihat dari gambar dibawah ini, apakah ada keterkaitan antara variabel Efektivitas Pimpinan (EP), Ambideksteritas Dinamis (AD), Dukungan Organisasi (DO), terhadap Pemecahan Masalah (PM).



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

### **Penelitian Terdahulu**

#### 1. Pengaruh Efektivitas Pimpinan Terhadap Pemecahan Masalah

H1 : Variabel Efektivitas Pimpinan (EP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah (PM)

Menurut Pranitasari (2020) menyatakan bahwa efektivitas pimpinan berpengaruh positif terhadap pemecahan masalah. Ronald P.C. Fanggal (2015) menganalisis tentang adanya pengaruh yang positif dari efektivitas pimpinan terhadap pemecahan masalah di sebuah perusahaan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Wicaksono dalam (H. Ratnawati Dwi Putranti, 2017) memiliki pernyataan bahwa efektivitas pimpinan berpengaruh positif terhadap pemecahan masalah. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Madanchian et al. 2017) menyatakan efektivitas pimpinan berpengaruh terhadap pemecahan masalah.

#### 2. Pengaruh Ambideksteritas Dinamis Terhadap Pemecahan Masalah

H2 : Variabel Ambideksteritas Dinamis (AD) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah (PM)

Penelitian yang dilakukan oleh (Soni Kurniawan and Nugroho Saputro, 2021) menggunakan variabel ambideksteritas dinamis mempengaruhi pemecahan masalah. Pengaruh ambideksteritas dinamis terhadap pemecahan masalah juga dibuktikan oleh penelitian dengan menggunakan variabel ambideksteritas dinamis. Bersamaan dengan ambideksteritas dinamis memberikan pengaruh positif terhadap pemecahan masalah (Noekent, 2016).

#### 3. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Pemecahan Masalah

H2 : Variabel Dukungan Organisasi (DO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah (PM)

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi, Tavakoli dan Heidary dalam (Julita et al. 2017) mengasumsikan adanya hubungan yang positif dan signifikan dari dukungan organisasi terhadap pemecahan masalah. LaMastro juga berasumsi (dalam Fatdina, 2021) adanya pengaruh yang signifikan dari dukungan organisasi terhadap pemecahan masalah.

### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Data primer digunakan dalam penelitian ini. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh dari total populasi karyawan home industri Bapak Sukir. Total populasi karyawan sebanyak 40, terdapat 34 yang ada di bagian produksi dan 6 bagian pengiriman, namun tidak termasuk pemilik yang akan dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Ini metode yang menggunakan kriteria tertentu. Kriteria pertanyaan kuesioner responden dalam penelitian ini telah disesuaikan menurut indikator setiap variabel.

**Pengembangan Instrumen Penelitian**

Kategori skor atau nilai pada jawaban kuesioner yaitu untuk alternatif jawaban sangat setuju (SS) jumlah nilainya yaitu 5, setuju (S) dengan jumlah nilai 4, netral (N) dengan jumlah nilai 3, tidak setuju (TS) dengan jumlah nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) dengan jumlah nilai 1.

**Tabel 1** Pengembangan Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan
1.	Efektivitas Pimpinan (EP)	Menurut Ihalauw (dalam Rasid Pora, 2020) : 1. Hubungan pemimpin-anggota 2. Struktur tugas 3. Kekuasaan jabatan	1. Saya terasa nyaman ketika saya berdiskusi dengan pimpinan 2. Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong kinerja saya 3. Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan saya 4. Pimpinan telah menetapkan hasil pencapaian kinerja saya 5. Jabatan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan pekerjaan saya 6. Pimpinan memberikan bonus tambahan jika kinerja saya baik
2.	Ambideksteritas Dinamis (AD)	Menurut (Chen, 2017) : 1. Eksplorasi 2. Eksploitasi	1. Saya terbiasa beradaptasi dengan lingkungan kerja saya 2. Saya selalu berupaya menggali metode kerja baru, ketika saya mengalami permasalahan dalam bekerja 3. Saya selalu siap menerpakan metode kerja baru sebagai upaya adaptasi

			<p>terhadap perubahan lingkungan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Saya berusaha mengembangkan metode kerja yang selama ini saya pakai</li> <li>5. Saya selalu terbuka jika organisasi melakukan inovasi-inovasi pada pekerjaan saya</li> </ol>
3.	Dukungan Organisasi (DO)	<p>Menurut (Kurniawan, 2021) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anteseden</li> <li>2. Proses</li> <li>3. Hasil perilaku</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi memberikan dukungan fasilitas kerja terhadap saya</li> <li>2. Organisasi selalu memberikan motivasi terhadap saya</li> <li>3. Organisasi memberikan dukungan pada saya untuk menerapkan metode kerja baru berdasarkan pelatihan yang saya ikuti</li> <li>4. Organisasi selalu bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus</li> </ol>
4.	Pemecahan Masalah (PM)	<p>Menurut (Soni Kurniawan and Nugroho Saputro, 2021) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kefasihan (Fluency)</li> <li>2. Fleksibilitas (Flexibility)</li> <li>3. Orisinalitas (Originality)</li> <li>4. 4.Elaborasi (Elaboration)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam membahas atau mendiskusikan suatu masalah, saya selalu menyampaikan pendapat saya secara pragmatis</li> <li>2. Setiap karyawan boleh memberikan kritik atau gagasan terhadap kebijakan perusahaan</li> </ol>

			<ol style="list-style-type: none"><li>3. Setiap karyawan diboletkan memberikan gagasan, jawaban atau pertanyaan yang bervariasi</li><li>4. Saya mempunyai kemampuan keras dalam menyelesaikan tugas di Perusahaan</li><li>5. Saya mampu memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan</li><li>6. Saya bersifat kritis dalam melihat perkembangan perusahaan</li><li>7. Saya melakukan pekerjaan secara baik dan benar</li></ol>
--	--	--	---

### **Populasi, Sampel, dan Teknik pengambilan sampel**

Pada penelitian saat ini, peneliti menggunakan sifat kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2008) metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku dan hubungan variabel dan diperuntukan sebagai penguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam.

Menurut (Sugiyono, 2008) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat jumlah populasi yaitu 40 karyawan yang dimana karyawan laki-laki lebih banyak dari karyawan wanitanya. Dimana populasi ini di dominasi oleh karyawan laki-laki karena mayoritas karyawannya yaitu laki-laki. Rentang usia karyawan 20 – 45 tahun dan status karyawan tetap.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam (Sugiyono, 2008). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk

penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono (2008 : 85).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro, yang berjumlah 40 karyawan, 34 yang ada di bagian produksi dan 6 bagian pengiriman, namun tidak termasuk pemilik yang akan dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Sehingga pada penelitian ini menggunakan purposive sampling (judgement, selective, subyektif sampling). Home industri yang dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Home industri tidak mentargetkan umur ketika merekrut pegawai
2. Home industri memproduksi sandal jepit.
3. Home industri selalu mengaudit laporan keuangan tiap bulan
4. Home industri telah memiliki izin di desa sekitar

Setelah pengumpulan skor atau nilai atas jawaban kuesioner, maka akan dilakukan perhitungan untuk mencari pengaruh variabel. Kisi-kisi kuesioner terdapat pada tabel di bawah ini, yaitu sebagai berikut

**Tabel 2** Kuesioner Penelitian

Pertanyaan	Singkatan	Score
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono, 2008

Kuesioner ini dilihat dengan menggunakan skala 5 digit yaitu pilihan jawaban 1 sampai 5 pertanyaan, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
2. nilai 2 untuk jawaban tidak setuju
3. nilai 3 untuk jawaban netral
4. nilai 4 untuk jawaban setuju
5. nilai 5 untuk jawaban sangat setuju

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Adapun penelitian ini bertempat di Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro, Wedoro Belahan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur dengan usulan judul penelitian "Peran Ambideksteritas Dinamis Dalam Efektivitas Pimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Pemecahan Masalah". Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 yang bertempat di Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro, Wedoro Belahan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Waktu pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti kurang lebih 2 minggu.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Uji Validitas**

Uji validitas ini diketahui untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus corrected item - total correlation, uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan Rhitung dengan Rtabel, untuk Rhitung adalah 40 sedangkan nilai Rtabel adalah 0,312 dan signifikansi alpha ( $\alpha$ ) adalah 5% atau Rhitung > Rtabel. Berikut ini adalah table hasil uji validitas:

**Tabel 3** Hasil Uji Validitas Efektivitas Pimpinan

No.	Item	Rhitung	Rtabel	Valid bila Rhitung > Rtabel
1.	EP01	0,877		Valid
2.	EP02	0,928		Valid
3.	EP03	0,908	0,312	Valid
4.	EP04	0,804		Valid
5.	EP05	0,898		Valid
6.	EP06	0,817		Valid
<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized items</i>		0,933	0,933	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Rhitung > Rtabel, maka dari 6 pernyataan pada variabel Efektivitas Pimpinan mulai dari pernyataan EP01, EP02, EP03, EP04, EP05, EP06 dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data pada penelitian selanjutnya.

**Tabel 4** Hasil Uji Validitas Ambideksteritas Dinamis

No.	Item	Rhitung	Rtabel	Valid bila Rhitung > Rtabel
1.	AD01	0,832		Valid
2.	AD02	0,914		Valid
3.	AD03	0,820	0,312	Valid
4.	AD04	0,845		Valid
5.	AD05	0,869		Valid
<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized items</i>		0,908	0,908	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Rhitung > Rtabel, maka dari 5 pernyataan pada variabel Ambideksteritas Dinamis mulai dari pernyataan AD01, AD02, AD03, AD04, AD05 dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data pada penelitian selanjutnya.

**Tabel 5** Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi

No.	Item	Rhitung	Rtabel	Valid bila Rhitung > Rtabel
1.	DO01	0,878		Valid
2.	DO02	0,892		Valid

3.	DO03	0,834	0,312	Valid
4.	DO04	0,826		Valid
<i>Cronbach's Alpha Based On Standarized items</i>		0,880	0,880	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Rhitung > Rtabel, maka dari 4 pernyataan pada variabel Dukungan Organisasi mulai dari pernyataan DO01, DO02, DO03, DO04 dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data pada penelitian selanjutnya.

**Tabel 6** Hasil Uji Validitas Pemecahan Masalah

No.	Item	Rhitung	Rtabel	Valid bila Rhitung>Rtabel
1.	PM01	0,865		Valid
2.	PM02	0,695		Valid
3.	PM03	0,712	0,312	Valid
4.	PM04	0,878		Valid
5.	PM05	0,825		Valid
6.	PM06	0,868		Valid
7.	PM07	0,883		Valid
<i>Cronbach's Alpha Based On Standarized items</i>		0,916	0,916	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Rhitung > Rtabel, maka dari 7 pernyataan pada variabel Dukungan Organisasi mulai dari pernyataan PM01, PM02, PM03, PM04, PM05, PM06, PM07 dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data pada penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden pada kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan kuesioner dinyatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 0,6.

**Tabel 7** Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>cronbach's alpha Based On standarized items</i>	N Of Items	Keterangan
1.	Efektivitas Pimpinan (EP)	0,933	6	Reliabel
2.	Ambideksteritas Dinamis (AD)	0,908	5	Reliabel
3.	Dukungan Organisasi (DO)	0,880	4	Reliabel
4.	Pemecahan Masalah (PM)	0,916	7	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Independen yang pertama adalah Efektivitas Pimpinan (EP) mempunyai nilai *cronbach's alpha based on standarized* 0,933 > 0,6. Selanjutnya adalah variabel independen yang kedua yaitu

variabel Ambideksteritas Dinamis (AD) mempunyai *cronbach's alpha based on standardized* 0,908 > 0,6. Selanjutnya variabel independen yang ketiga yaitu variabel Dukungan Organisasi (DO) mempunyai *cronbach's alpha based on standardized* 0,880 dan yang terakhir adalah variabel dependen, variabel yang ke terakhir adalah variabel Pemecahan Masalah mempunyai *cronbach's alpha based on standardized* 0,916 > 0,6. Seluruh instrumen kuesioner dalam penelitian dapat dinyatakan reliabel.

### Data Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik data responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, masa kerja di home industri tersebut. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

#### A. Jenis Kelamin

**Tabel 8** Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	21	52,5 %
Perempuan	19	47,5%
Total	40	100 %

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua karyawan responden dengan jenis laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar (52,5%) dan karyawan perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (47,5%). Maka jumlah karyawan pada home industri tersebut sebanyak 40 karyawan.

#### B. Usia

**Tabel 9** Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18 - 23 Tahun	28	70 %
24 - 27 Tahun	7	17,5%
28 - 35 Tahun	2	5 %
36 Tahun atau Lebih	3	7,5%
Total	40	100 %

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020 (Lampiran 4)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 18 - 23 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar (70 %), untuk karyawan yang berusia 24 - 27 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (17,5 %), karyawan yang berusia 28 - 35 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (5%), lalu karyawan yang berusia 36 tahun atau lebih sebanyak 3 orang dengan memiliki persentase sebesar (7,5%).

#### C. Status Pernikahan

**Tabel 10** Karakteristik Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Kawin	5	12,5 %
Belum Kawin	35	87,5 %

Total	40	100 %
-------	----	-------

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020 (Lampiran 4)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan status pernikahan kawin sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (12,5%), sedangkan karyawan yang status pernikahannya belum kawin sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar (87,5%).

#### D. Pendidikan Terakhir

**Tabel 11** Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SLTA/Sederajat	36	90 %
Diploma	4	10 %
Total	40	100%

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar (90%), sedangkan karyawan dengan pendidikan diploma adalah 4 orang dengan persentase sebesar (10%).

#### E. Masa Kerja

**Tabel 12** Karakteristik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 2 Tahun	26	65 %
2 - 5 Tahun	9	22,5 %
6 - 10 Tahun	2	5 %
11 - 15 Tahun	3	7,5 %
Total	40	100%

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar (65%), sedangkan karyawan dengan masa kerja 2 - 5 tahun adalah 9 orang dengan persentase sebesar (22,5%), sedangkan karyawan dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (5%), sedangkan karyawan dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (7,5%).

### Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametic Kolmogorov Smirnov dengan melihat Asymp signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas untuk seluruh variabel disajikan pada tabel 14 dibawah ini :

Tabel 13 Hasil Uji Normalitas

Sebelum Dinormalkan			
Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0.234	0.000	Data Tidak Normal
Mencoba Menormalkan Menggunakan LN			
Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0.185	0.001	Data Tidak Normal
Mencoba Menormalkan Menggunakan SQRT			
Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0.174	0.004	Data Tidak Normal

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa unstandardized residual dari persamaan regresi memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.234 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.000 lebih kecil dari Unstandardized Residual yang lebih kecil dari 5% menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Untuk selanjutnya dalam penelitian ini dilakukan upaya penormalan data.

Pengujian penormalan normalitas data yang pertama dilakukan dengan menggunakan logaritma natural (Ln) yaitu dengan cara mentransformasi data lalu compute variabel. Dari hasil pengujian penormalan data yang pertama, maka Unstandardized Residual dari penormalan data yang pertama memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.185 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.001 dimana nilai tersebut masih dibawah 5% sehingga disimpulkan bahwa data tetap tidak terdistribusi secara normal.

Pengujian penormalan normalitas data yang kedua dilakukan dengan menggunakan SQRT yaitu dengan cara mentransformasi data lalu compute variabel. Dari hasil pengujian penormalan data yang kedua, maka Unstandardized Residual dari penormalan data yang kedua memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.174 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.004 dimana nilai tersebut masih dibawah 5% sehingga disimpulkan bahwa data tetap tidak terdistribusi secara normal.

Merujuk pada asumsi Central Limit Theorem yang menyatakan bahwa untuk sampel yang besar terutama lebih dari 30 ( $n \geq 30$ ), distribusi sampel dianggap mendekati distribusi normal (Dielman, 1961). Ini berarti bahwa walaupun pengujian normalitas menunjukkan bahwa tidak semua data berdistribusi secara normal, namun karena observasi lebih dari 30 ( $n \geq 30$ ) maka data tersebut tetap dianggap normal.

**B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 14** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	Tolerance	VIF	Keterangan
EP	0,255	3,919	Tidak terjadi multikolinearitas
AD	0,284	3,521	Tidak terjadi multikolinearitas
DO	0,206	4,856	Tidak terjadi multikolinearitas

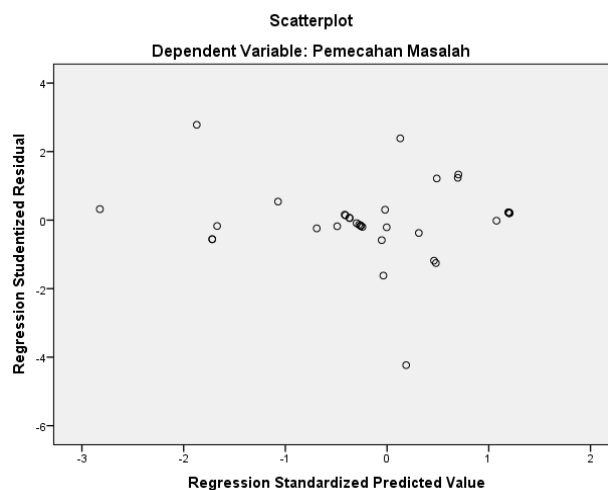
Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas dapat diasumsikan bahwa dengan melihat varian inflation Factor (VIF), hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa hasil VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya gejala Multikolinieritas.

**C. Uji Heterokedastisitas**

**1. Uji Scatter Plot**

Uji Scater Plot Uji Scater plot adalah dengan melihat titik pada grafik plot. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik pada pola yang jelas dan menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Sebaliknya jika terdapat pola yang jelas dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) sumbu Y maka terjadi heterokedastisitas. Hasil uji Scatter Plot dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**2. Uji Glejser**

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji glejser, dimana variabel independen secara statistic mempengaruhi variabel dependen nilai residual berdasarkan nilai sig. uji glejser dapat dilihat pada tabel 16 sebagai berikut :

**Tabel 15** Hasil Uji Glejser

Variabel Independent	Sig.	Keterangan
EP	0,180	Tidak terjadi Heterokedastisitas
AD	0,158	Tidak terjadi Heterokedastisitas
DO	0,308	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara efektivitas pimpinan, ambideksteritas dinamis dan dukungan organisasi sebagai variabel independent (bebas) terhadap pemecahan masalah sebagai variabel dependent (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011:192) adalah sebagai berikut :

**Tabel 16** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,922	2,355		2,939	,006
	Efektivitas Pimpinan	-,016	,167	-,016	-,096	,924
	Ambideksteritas Dinamis	,569	,201	,453	2,833	,008
	Dukungan Organisasi	,676	,276	,459	2,447	,019

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

**Uji Hipotesis**

**1. Uji T (Uji Parsial)**

Variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika  $\text{sig} / 2 < 0.05$  . Diketahui rumus t tabel yaitu t tabel ( $df = 40-2$  ,  $df = 38$ ) sehingga diketahui t- tabel adalah 1,684 Hasil pada uji t dapat dilihat tabel 18 dibawah ini :

**Tabel 17** Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	t-hitung	Signifikansi
<i>Efektivitas Pimpinan</i>	-0,096	0,924
<i>Ambideksteritas Dinamis</i>	2,833	0,008
<i>Dukungan Organisasi</i>	2,447	0,019

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

**2. Uji F (Uji Simultan)**

Uji simultan pada penelitian ini adalah menguji ketiga variabel independen. Variabel independen (*Efektivitas Pimpinan, Ambideksteritas Dinamis, Dukungan Organisasi*) dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (*Pemecahan*

Masalah) apa bila besarnya nilai F-hitung > F-tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Besarnya nilai F-tabel pada penelitian ini adalah 3,245. Hasil besarnya nilai F - hitung dapat dilihat pada tabel 19 sebagai berikut :

**Tabel 18** Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,490	3	215,163	33,912	,000 <sup>b</sup>
	Residual	228,410	36	6,345		
	Total	873,900	39			

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Kesimpulan dari F-test diperoleh nilai F-hitung sebesar 33,912 dan nilai sig 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung 33,912 > 3,245 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka HA diterima dan H0 ditolak. Dari pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Pimpinan, Ambideksteritas Dinamis, Dukungan Organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap Pemecahan Masalah.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien dapat dilihat pada tabel 20 sebagai berikut :

**Tabel 19** Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 <sup>a</sup>	,739	,717	2,519

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

**Standardized Beta Coefficient**

**Tabel 20** Hasil Standarized Coefficient

Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized Beta Coefficient
<i>Efektivitas Pimpinan</i>	<i>Pemecahan Masalah.</i>	-0,016
<i>Ambideksteritas Dinamis</i>		0,453
<i>Dukungan Organisasi</i>		0,459

Sumber : Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel Dukungan Organisasi dengan nilai sebesar 0,459 diikuti dengan variabel Ambideksteritas Dinamis 0,453 dan diikuti dengan variabel Efektivitas Pimpinan dengan nilai -0,016.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh dari Efektivitas Pimpinan, Ambideksteritas Dinamis, Dukungan Organisasi terhadap Pemecahan Masalah, maka hasil penelitian ini dapat dibahas sebagai berikut ini :

### **1. Pengaruh Efektivitas Pimpinan terhadap Pemecahan Masalah**

Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah pada Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang saya lakukan dengan Ihalauw dalam (Rasid Pora, 2020) menyatakan bahwa Efektivitas Pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah yang di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada home industri tersebut. Dikarenakan banyak pihak karyawan yang tidak sejalan dengan keputusan manajer dalam pembagian remunerasi dan kompensasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah pada Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro.

### **2. Pengaruh Ambideksteritas Dinamis terhadap Pemecahan Masalah**

Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Ambideksteritas Dinamis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah pada Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro, hal ini sejalan dengan penelitian yang saya lakukan sejalan dengan (Kurniawan, 2021) yang menyatakan bahwa Ambideksteritas Dinamis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah dapat meningkatkan eksplorasi dan eksploitasi pada home industri tersebut.

### **3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Pemecahan Masalah**

Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah pada Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro, hal ini sejalan dengan penelitian yang saya lakukan dengan menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah dapat meningkatkan anteseden, proses, dan hasil perilaku pada home industri tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah pada Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro, hal ini sejalan dengan penelitian yang saya lakukan sejalan dengan (Kurniawan, 2021) yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah dapat meningkatkan anteseden, proses, dan hasil perilaku pada home industri tersebut.

### **4. Pengaruh Efektivitas Pimpinan, Ambideksteritas Dinamis, Dukungan Organisasi terhadap Pemecahan Masalah**

Berdasarkan dengan hasil Uji F, penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Pimpinan, Ambideksteritas Dinamis, Dukungan Organisasi secara

simultan (Uji F) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah pada Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro. Variabel independen memiliki sumbangan efektif total koefisien determinasi ( $R^2$ ) terhadap variabel dependen sebesar 71,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Pada hasil Standarized Coefficient Beta variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel Dukungan Organisasi lalu variabel Ambideksteritas Dinamis dan diikuti oleh variabel Efektivitas Pimpinan. Dalam penelitian lain menurut Soni Kurniawan dan Nugroho Saputro (2021) menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Pemecahan Masalah. Akan tetapi di dalam penelitian lain Ambideksteritas Dinamis tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemecahan Masalah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan pada Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro Pengaruh Efektivitas Pimpinan, Ambideksteritas Dinamis, Dukungan Organisasi terhadap Pemecahan Masalah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efektivitas Pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah dikarenakan banyak pihak karyawan yang tidak sejalan dengan keputusan manajer dalam pembagian remunerasi dan kompensasi.
2. Ambideksteritas Dinamis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah dikarenakan dapat meningkatkan eksplorasi dan eksploitasi pada home industri tersebut, sehingga home industri dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang baik dengan mengembangkan inovasi dan metode kerja baru pada home industri tersebut.
3. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah manajer selalu memberikan motivasi dengan pengarahan yang baik secara pragmatis, dengan cara menilai karyawan sikap, semangat, dan performa individu tenaga kerja yang dapat meningkatkan efektivitas tujuan home industri.
4. Berdasarkan dengan hasil Uji F, penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Pimpinan, Ambideksteritas Dinamis, Dukungan Organisasi secara simultan (Uji F) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah pada Home Industri Bapak Sukir Desa Wedoro.

### **Saran**

1. Saran bagi home industri  
Beberapa hipotesis yang saya terima ada salah satu variabel independen yang tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan kata lain Efektivitas Pimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemecahan Masalah, hal tersebut untuk kedepannya bisa diperbaiki oleh pihak karyawan dalam menjawab beberapa item pertanyaan kuesioner yang telah saya bagikan kepada pihak karyawan agar Pemecahan Masalah dapat terselesaikan dengan baik terutama pada Efektivitas Pimpinan dalam kompensasi dan remunerasi.

## 2. Saran bagi peneliti yang akan datang

Dapat lebih mengembangkan penelitian mengenai variabel Efektivitas Pimpinan, Ambideksteritas Dinamis, Dukungan Organisasi, dan Pemecahan Masalah dengan mengganti variabel lain seperti Dynamic Exploration Capability, Empowerment Leadership maupun variabel lainnya. Sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih luas lagi mengenai pembentukan variabel penelitian tentang Pemecahan Masalah. Lalu pada saat penelitian seorang peneliti harus bersifat netral. Yang artinya sikap tersebut dapat ditunjukkan dengan tidak melibatkan argumentasi peneliti dalam melakukan pencarian informasi dan pengelolaan data. Maka sebaiknya memilih perusahaan yang baik dan berkualitas serta karyawan yang lebih dari 40 agar perusahaan yang diteliti dapat berjalan secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adler, Tushman, O'reilly. 2020. "Ambideksteritas Dinamis Bab 2." : 30-69.
- Ayu, Atikka, Yulisetyawati Burhanuddin, and Wildan Zulkarnain. 2018. 1 JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Hubungannya Dengan Kinerja Guru*. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>.
- Chen, Yan. 2017. "Dynamic Ambidexterity: How Innovators Manage Exploration and Exploitation." *Business Horizons* 60(3): 385-94.
- Fatdina. 2021. "Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi." *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Madapsikologi Universitas Gadjah Mada* 36(1): 1-17.
- H. Ratnawati Dwi Putranti, Rasmuji. 2017. "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PD. BPR BKK Batang)." *Media Ekonomi dan Manajemen* 32(2): 178-94.
- Heri Retnawati, Siwi Khomsiatun. 2015. "Pengembangan Perangkat Pembelajaran Dengan Penemuan Terbimbing Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Siwi Khomsiatun 1), Heri Retnawati 2) SMP Negeri 1 Patuk Gunungkidul 1), Universitas Negeri Yogyakarta 2) Khomsiasiwi@gmail.Com 1), Heri\_retnawat." *Jurnal riset pendidikan matematika* 2(1): 92-106.
- Imron dan Suhardi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai." *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang* 5(1): 64-83.
- Julita, Santi, Iin Andriani Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Syiah Kuala Jl Tgk Tanoh Abee, and Banda Aceh. 2017. 16 *Jurnal Psikologi Undip Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh*.
- Kurniawan, Ignatius Soni. 2021. "Dukungan Organisasi Yang Dirasakan: Anteseden,

- Proses, Dan Hasil Perceived Organizational Support: Antecedents, Processes, Outcomes." *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)* 12(1): 67–80.
- Madanchian, Mitra, Norashikin Hussein, Fauziah Noordin, and Hamed Taherdoost. 2017. "Leadership Effectiveness Measurement and Its Effect on Organization Outcomes." In *Procedia Engineering*, Elsevier Ltd, 1043–48.
- Ninik, Hobri, Suharto. 2014. "Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Untuk Setiap Tahap Model Polya Dari Siswasmk Ibu Pakusari Jurusan Multimedia Padapokok Bahasan Program Linier." 5: 61–68.
- Noekent, Vitradesie. 2016. "Ambidexsteritas Organisasional Ambidexsteritas Organisasional: Isu Riset Dan Anteseden." 1(2): 94–106.
- Nugroho Wisnu Wardani. 2020. *Analisis Pengaruh Empowerment Leadership Terhadap Creative Problem Solving Dengan Mediasi Dynamic Exploration Capability Studi Di PT. Casuarina Harnessindo Pemalang Nugroho Wisnu Wardani Articles Information Abstract E B B A N K.*
- O'Reilly, Charles A., and Michael L. Tushman. 2008. "Ambidexterity as a Dynamic Capability: Resolving the Innovator's Dilemma." *Research in Organizational Behavior* 28: 185–206.
- Pranitasari, Diah. 2020. "The Influence of Effective Leadership and Organizational Trust to Teacher's Work Motivation and Organizational Commitment." *Media Ekonomi dan Manajemen* 35(1): 75.
- Rasid Pora, Abdullah Kaunar dan M. Irawan Ali. 2020. "Efektivitas Kepemimpinan Lurah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Kantor Kelurahan Dufa-Dufa Kecamatan Kota Ternate Utara)." *Jurnal Government of Archipelago* 1(2): 32–40.
- Ronald P.C. Fanggidae. 2015. "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Penjualan Di Flobamora Mall Kupang." *Journal Of Management (SME's) Vol. 1(1):* 75–96.
- Ronny Riantoko, i Gede Adnyana Sudibya, Desak Ketut sintaasih. 2017. "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerjaanggota Polsek Kuta Utara." *ISSN: 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(3): 1145–76.
- Setiawan, Aris. 2019. *6 Jurnal Psikologi Keterbukaan Diri Dan Kemampuan Pemecahan Masalah.*
- Soni Kurniawan, Ignatius, and Luthfi Nugroho Saputro. 2021. *1 Jurnal Manajemen Diversifikasi Perceived Organizational Support Dan Dynamic Ambidexterity Capabilities Sebagai Upaya Strategi Untuk Meningkatkan Creative Problem Solving Study Karyawan Pada Pt Citra Sarung Tangan Indonesia (CSindo).*