

## PENGARUH AMBIDEXTROUS LEADERSHIP DAN INNOVATIVE SELF EFFICACY TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR YANG DIMEDIASI OLEH HARMONIOUS WORK PASSION

Dwi Putri Lestari<sup>1</sup>, Sidiq Permono Nugroho<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta <sup>1,2</sup>

Corresponding author: [dwiputri.sbrn1125@gmail.com](mailto:dwiputri.sbrn1125@gmail.com)

### Abstract:

The nature or behavior of a leader is a reflection for his subordinates or employees and the running of the organization or company itself. This study will discuss the role of ambidextrous leadership style which has a direct impact on workers' innovation capabilities or innovative work behavior. Ambidextrous leadership, which combines the ability to exploit existing resources and explore new opportunities, is considered a key factor in creating a work environment that supports innovation. This study uses a quantitative research type. In this study, primary data was obtained through questionnaires distributed to batik craftsmen in Solo Raya. The results of the study showed that there was a positive and significant influence between ambidextrous leadership and innovative work behavior in batik batik craftsmen in Solo Raya. In addition, innovative self-efficacy also had a significant positive effect on innovative work behavior. The role of Harmonious Work Passion as a mediator was proven to mediate the relationship between ambidextrous leadership and innovative work behavior, but did not mediate between innovative self-efficacy and innovative work behavior. This shows that harmonious work spirit can increase the influence of only one independent variable

**Keywords:** Leadership Style, Ambidextrous Leadership, Innovative Work Behaviour, Innovative Self-Efficacy, Harmonious Work Passion

### Abstrak:

Sifat atau perilaku seorang pemimpin menjadi cerminan bagi bawahan atau karyawannya serta jalannya organisasi atau perusahaan itu sendiri. Penelitian ini akan membahas gaya kepemimpinan ambidextrous yang memberikan dampak pada kemampuan inovasi pekerja atau *innovative work behaviour* secara langsung. Peran ambidextrous leadership menggabungkan kemampuan untuk mengeksploitasi sumber daya yang ada dan mengeksplorasi peluang baru, yang dianggap sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah pengrajin batik di Solo Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *ambidextrous leadership* terhadap *innovative work behaviour* pada pengrajin batik di solo raya. Selain itu, *innovative self-efficacy* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative work behaviour*. Peran *Harmonious Work Passion* sebagai mediator terbukti memediasi hubungan antara *ambidextrous leadership* dan *innovative work behaviour*, tetapi tidak memediasi antara *innovative self-efficacy* dan *innovative work behaviour*. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang harmonis dapat meningkatkan pengaruh dari hanya salah satu variable independent

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, *Ambidextrous Leadership*, *Innovative Work Behaviour*, *Innovative Self-Efficacy*, *Harmonious Work Passion*

### Pendahuluan

Sifat atau perilaku seorang pemimpin menjadi cerminan bagi bawahan atau karyawannya serta jalannya organisasi atau perusahaan itu sendiri. Jika sebuah

#### History:

Received : 25 Juni 2024

Revised : 10 Oktober 2024

Accepted: 25 Desember 2024

Published: 14 Maret 2025

**Publisher:** LPPM Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



organisasi atau perusahaan dipimpin oleh pemimpin yang tidak disiplin maka jalannya sebuah organisasi atau perusahaan pun akan sama. Seorang pemimpin memiliki berbagai pendekatan dalam merancang rencana untuk mencapai tujuannya. (Nugroho and Amirudin 2022). Gaya kepemimpinan bertujuan untuk mencapai keinginan tertentu. Di tempat kerja atau dalam suatu organisasi, selalu ada tujuan yang ingin dicapai. Seorang pemimpin dapat merencanakan berbagai hal dengan berbagai cara untuk mencapai tujuannya (Amirudin and Nugroho 2022). Hal ini disebabkan karena sebagian besar pekerjaan atau organisasi menuntut seorang pemimpin untuk mempunyai sikap tertentu salah satunya sikap atau perilaku inovatif.

Ambidexterity adalah kemampuan untuk menjadi eksploitatif dan eksploratif, mengelola keduanya secara seimbang untuk meningkatkan kinerja jangka pendek dan jangka panjang. Organisasi yang ambidextrous memiliki (1) budaya, (2) struktur, dan (3) kepemimpinan yang unik (Zabiegalski and Marquardt 2022). Kepemimpinan ambidextrous dan perilaku inovasi karyawan Arti asli dari "ambidexterity" adalah "kemampuan untuk berfungsi sekaligus sebagai tangan yang cekatan" (Rosing, Frese, and Bausch 2011). Dalam sebuah perusahaan, diperlukan kepemimpinan ambidextrous yang dapat berkomunikasi dengan baik untuk mencapai tujuan strategis, mendorong serta memicu kreativitas karyawan, sambil memastikan bahwa operasional bisnis berjalan dengan efisien (Fadhila, Muhar, and Miraza 2023). Kemudian Seorang pemimpin yang berpartisipasi dalam pembukaan perilaku kepemimpinan mendesak pekerja untuk tidak melakukan hal-hal seperti yang telah mereka lakukan, tetapi keluar dari struktur-struktur ini dan menyelesaikan sesuatu dengan cara lain, dorongan pemimpin untuk mencoba dan menemukan pendekatan yang lebih baik untuk menyelesaikan sesuatu (Hafeez et al. 2021).

Setiap karyawan yang bekerja seharusnya juga memiliki kualitas yang baik dalam keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat membagi waktu antara bekerja dan bekerja di luar pekerjaan (Putri and Nugroho 2024) hal itu sejalan dengan kondisi harmonious work passion. Harmonious work passion adalah perilaku ketertarikan kuat terhadap suatu pekerjaan atau tanggung jawab sehingga pelaku dengan suka rela melakukan aktivitas dan menikmati pekerjaan tersebut dan Innovative self-efficacy adalah suatu kemampuan berinovasi pada seseorang untuk menyelesaikan tugas khusus yang dihadapi dengan menggunakan ide kreatif yang dimiliki.

Usman et al.(2022) mencatat bahwa kepemimpinan ambidextrous merangsang perilaku karyawan yang inovatif, sedangkan Haider et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan ambidextrous berdampak negatif terhadap perilaku inovatif karyawan. sedangkan IWB mencakup serangkaian latihan yang bertujuan untuk pengakuan, pengembangan, perubahan, perampasan, dan penggunaan pemikiran, IWB memiliki bagian yang lebih jelas dan diandalkan untuk menciptakan semacam hasil dan keuntungan inovatif. Bagaimanapun, kreativitas adalah dasar dari

perilaku kerja inovatif, yang mengarah pada keseluruhan proses (Hafeez et al. 2021). Dalam konteks ini, perilaku kerja inovatif (*innovative work behaviour/IWB*) menjadi sangat penting, karena mencerminkan kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, menerapkan solusi kreatif, dan berkontribusi pada proses inovasi di dalam organisasi (Karama 2024).

Perilaku inovatif seseorang di lingkungan kerja meliputi aktivitas seperti mencari gagasan-gagasan baru, memperjuangkan ide-ide tersebut di tempat kerja, serta merencanakan penerapan gagasan-gagasan itu (Scott et al. 2011), dan masih banyak lagi. Menurut Farr dan Ford, perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai tindakan individu yang bertujuan untuk secara sengaja memulai dan memperkenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru yang bermanfaat dalam konteks peran kerja, kelompok, atau organisasi. (Farr, J. L., & Ford 1990). Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa karyawan dengan efikasi diri kreatif yang lebih kuat lebih cenderung terlibat dalam tingkat kreativitas yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka (Huang and Farh 2009) (Tierney and Farmer 2004), dan dengan demikian kreativitas yang lebih tinggi akan cenderung benar-benar mempraktikkan kreativitas ketika mereka merasakan dukungan yang kuat dari organisasi mereka (Diliello 2006). *Innovative self-efficacy* penting untuk perusahaan karena dapat membantu meningkatkan dan mengembangkan *innovative work behaviour*.

Sebagai mode kepemimpinan gabungan yang berganti-ganti antara dua jenis perilaku kepemimpinan, kepemimpinan *ambidextrous* dapat dianalisis dengan baik dari perspektif yang berbeda untuk mengungkap sepenuhnya bagaimana kepemimpinan tersebut memberikan pengaruh perilaku *ambidextrous* pada tingkat berbasis praktik dapat dibenarkan karena manajer dan karyawan harus efisien dan fleksibel dalam memenuhi berbagai kebutuhan konsumen dan pemangku kepentingan (Forsberg, Schneider, and Avby 2022).

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hipotesis utama yang diajukan adalah adanya hubungan antara *ambidextrous leadership* sebagai variabel X dan *innovative work behaviour* sebagai variabel Y, serta hipotesis tambahan lainnya. Berikut adalah definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini:

### 1. *Ambidextrous leadership*

*Ambidextrous leadership* adalah kepemimpinan yang memiliki 2 jenis cara pendekatannya, yaitu dengan eksplorasi atau eksploitasi. *Ambidextrous leadership* ini berhubungan dengan hasil akhir dari bentuk eksplorasi dan juga eksploitasi, ini dapat mendorong atau menunjukkan adanya pemikiran kreatif yang menimbulkan perilaku inovatif pada orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut.

### 2. *Innovative work behaviour*

Perilaku inovatif dimiliki pada orang-orang yang berani mengimplementasikan ide-idenya. Karyawan yang inovatif adalah karyawan yang menciptakan hal baru yang dapat diaplikasikan di kehidupan. Perilaku inovatif pada karyawan sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya.

3. *Harmonious work passion*

*Harmonious work passion* adalah gairah dalam bekerja atau dapat disebut kesenangan dalam bekerja pada bidang yang diinginkan atau disukai tetapi tidak dominan atau ambisius yang merujuk pada *workholic*.

4. *Innovative self-efficacy*

*Innovative self-efficacy* adalah perilaku individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam tindakan inovatif dalam menciptakan ide-ide baru secara efektif. Keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan yang menantang menunjukkan pentingnya inovasi bagi *self-efficacy* (Li et al., 2017). Perilaku inovatif tidak hanya melibatkan penciptaan ide-ide baru, tetapi juga mencakup penyebaran dan penerapan ide-ide tersebut di dalam perusahaan.

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden melalui instrumen penelitian yang telah disusun. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pekerja batik di beberapa sentra industri batik di Kota Solo. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi literatur terkait dengan variabel dalam penelitian seperti buku, artikel jurnal, dan penelitian sebelumnya yang membahas tentang *ambidextrous leadership*, *innovative self-efficacy*, *harmonious work passion*, dan *innovative work behaviour*. Pada penelitian ini menggunakan software pengolah data PLS yaitu SmartPLS SEM (*Partial Least Square Structural Equation Modeling*).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Deskripsi Data Responden

##### 1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-Laki	63	63%
Perempuan	37	37%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1, penelitian ini terdapat 100 responden dari beberapa sumber instansi batik di solo raya yaitu Batik Merak Manis, Putra Bengawan,

makota dan lainnya, dengan frekuensi jenis kelamin laki laki 63 orang dengan presentasi 63% dan perempuan 37 orang dengan presentasi 37%.

## 2. Usia

**Tabel 2. Deskripsi Usia**

Usia	Frekuensi	Presentasi
<30 Tahun	28	28%
30-50 Tahun	48	48%
>50 Tahun	24	24%
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, karakteristik usia responden dalam penelitian ini memiliki frekuensi atau jumlah 28 orang yang berusia kurang dari 30 tahun dengan nilai presentasi 28%, kemudian 48 responden berusia kisaran 30-50 tahun dengan nilai presentasi 48%, dan sisa responden yang berjumlah 24 berusia lebih dari 50 tahun dengan nilai presentasi 24 % maka total 100 responden yaitu dengan nilai 100%.

## 3. Lama Bekerja

**Tabel 3. Deskripsi Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi
2-5 Tahun	48	48%
>5 Tahun	52	52%
Total	100	100%

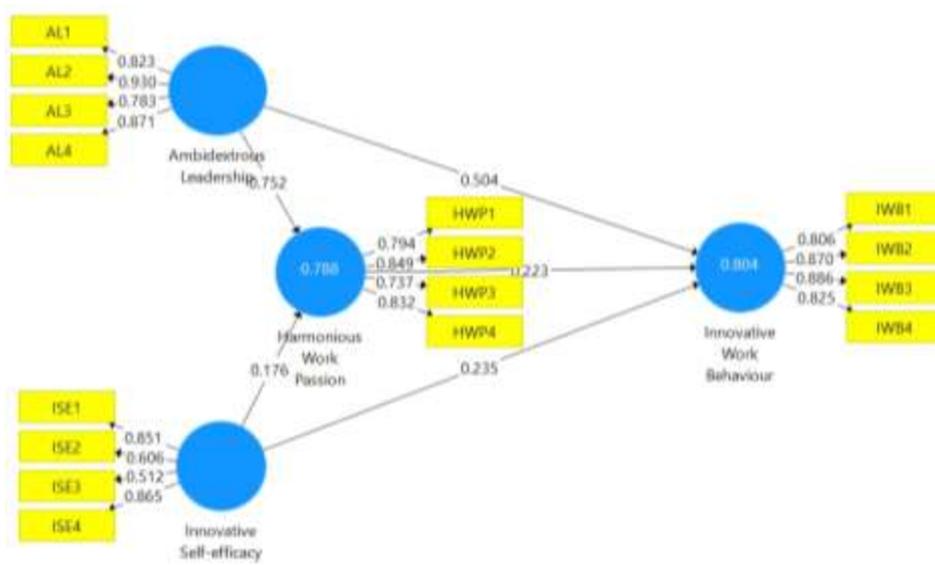
Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, deskripsi lama bekerja pada responden dalam penelitian ini di jadikan 2 golongan yaitu 2-5 tahun dan lebih dari 5 tahun. Frekuensi yang sudah bekerja selama 2-5 tahun memiliki bobot 48% atau 48 orang dan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 52% atau 52 orang.

## Pembahasan

### Analisis Data

#### 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)



**Gambar 1. Outer Model**

Sumber: Data Primer diolah, 2024

**a. Validitas Konvergen**

**Tabel 4. Outer Loading**

	Ambidextrous Leadership	Harmonious Work Passion	Innovative Self-efficacy	Innovative Work Behaviour
AL1	0.823			
AL2	0.930			
AL4	0.783			
AL8	0.871			
HWP1		0.794		
HWP2		0.849		
HWP3		0.737		
HWP4		0.832		
ISE1			0.851	
ISE5			0.606	
ISE6			0.512	
ISE7			0.865	
IWB1				0.806
IWB2				0.870
IWB3				0.886
IWB4				0.825

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil dari analisis outer model ini adalah bahwa di setiap hampir semua indikator dalam suatu variabel baik yang kuat yaitu bernilai >0,7. Namun pada variabel Innovative self-efficacy terdapat indikator yang baik tetapi berkekuatan normal yaitu bernilai 0,606 dan 0,512.

**b. Validitas Diskriminan**

**Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Ambidextrous Leadership	0.874	0.883	0.914	0.728
Harmonious Work Passion	0.817	0.824	0.879	0.646
Innovative Self-efficacy	0.733	0.813	0.809	0.526
Innovative Work Behaviour	0.869	0.873	0.911	0.718

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya validitas konvergen yang baik, yang berarti bahwa indikator tersebut secara efektif mengukur variabel yang dimaksud. Nilai AVE <0,5 menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak dapat menjelaskan >50% varians indikator. Ini dapat mengindikasikan bahwa ada masalah dengan validitas konvergen, dan mungkin perlu untuk mengevaluasi kembali indikator yang digunakan atau mempertimbangkan untuk menghapus indikator yang tidak relevan. Indikator dalam penelitian ini memiliki nilai AVE >0.5 yang berarti indikator tersebut dapat menjelaskan masing masing variabel dengan baik. Variabel ambidextrous leadership memiliki nilai AVE 0,728. Harmonious Work Passion memiliki nilai AVE 0,646. *Innovative Self-efficacy* memiliki nilai AVE 0,526. Dan innovative work behaviour memiliki nilai AVE 0,718. Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE >0,5. Maka semua inidikator dapat menjelaskan variabel itu sendiri.

**Tabel 6. Discriminant Validity (Fornell-Larcker)**

	<b>Ambidextrous Leadership</b>	<b>Harmonious Work Passion</b>	<b>Innovative Self-efficacy</b>	<b>Innovative Work Behaviour</b>
Ambidextrous Leadership	0.853			
Harmonious Work Passion	0.879	0.804		
Innovative Self-efficacy	0.723	0.720	0.725	

Innovative Behaviour	Work	0.870	0.836	0.760	0.848
----------------------	------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2024

## 2. Model Struktural (Inner Model)

### Path coefficient

Berdasarkan gambar 1 variabel *Ambidextrous Leadership* (X1) memiliki pengaruh terhadap *harmonious work passion* (Z) sebesar 0,752 atau 75,2% dan pada variabel *Innovative work behaviour* (Y) sebesar 0,504 atau 50,4%. Pada variabel *innovative self-efficacy* (X2) mempunyai pengaruh terhadap *Harmonious work passion* (Z) sebesar 0,176 atau 17,6% dan *innovative work behaviour* (Y) sebesar 0,235 atau 23,5%. Variabel *harmonious work passion* (Z) berpengaruh terhadap *innovative work behaviour* sebesar 0,223 atau 22,3%.

### VIF

**Tabel 7. Inner Value VIF**

	Ambidextrous Leadership	Harmonious Work Passion	Innovative Self-efficacy	Innovative Work Behaviour
Ambidextrous Leadership		2.095		4.762
Harmonious Work Passion				4.714
Innovative Self-efficacy		2.095		2.241
Innovative Work Behaviour				

Sumber: Data primer diolah, 2024

*Variance Inflation Factor* (VIF) adalah ukuran yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model saling berkorelasi, yang dapat mempengaruhi estimasi koefisien regresi. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam SmartPLS digunakan untuk mengukur multikolinearitas antara variabel independen. Nilai VIF yang diharapkan kurang dari 10 menunjukkan bahwa model bebas dari masalah multikolinearitas, sedangkan nilai di atas 10 mengindikasikan adanya masalah tersebut.

### Model Fit

**Tabel 8. Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.688	0.688

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai NFI yang ideal untuk suatu model yang baik adalah  $\leq 1$  (Narimawati, Sarwono, and Sarwono 2022). Nilai NFI berkisar antara 0 hingga 1 dan diperoleh dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan model independen tertentu. Model dianggap memiliki kecocokan yang tinggi jika nilainya mendekati 1. Berdasarkan tabel di atas, nilai NFI yang diperoleh adalah 0,688, yang menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kecocokan yang dapat dianggap ideal.

### R-Square

Tabel 9. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Harmonious Work Passion	0.788	0.784
Innovative Work Behaviour	0.804	0.798

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai R-Square untuk variabel harmonious work passion adalah 0,788 atau 78,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh ambidextrous leadership dan innovative self-efficacy terhadap harmonious work passion adalah sebesar 78,8%, sementara sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh variabel eksternal. Sementara itu, variabel innovative work behaviour memiliki nilai R-Square sebesar 0,804 atau 80,4%, yang berarti bahwa pengaruh ambidextrous leadership, innovative self-efficacy, dan harmonious work passion terhadap innovative work behaviour adalah 80,4%, dan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal.

### 3. Uji Hipotesis

#### Uji T (*T-test*)

Tabel 10. Analisis *T-test*

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
(H1) Ambidextrous Leadership -> Harmonious Work Passion	0.752	0.753	0.069	10.950	0.000
(H2) Ambidextrous Leadership -> Innovative Work Behaviour	0.504	0.498	0.108	4.648	0.000
(H3) Harmonious Work Passion -> Innovative Work Behaviour	0.223	0.226	0.105	2.137	0.033
(H4) Innovative Self-efficacy -> Harmonious Work Passion	0.176	0.176	0.071	2.491	0.013
(H5) Innovative Self-efficacy -> Innovative Work Behaviour	0.235	0.240	0.068	3.430	0.001
(H6) Ambidextrous Leadership -> Harmonious Work Passion ->	0.168	0.171	0.085	1.980	0.048

Innovative Work Behaviour					
(H7) Innovative Self-efficacy -> Harmonious Work Passion -> Innovative Work	0.039	0.038	0.022	1.760	0.079

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas, Hipotesis yang di terima memiliki nilai <0,5 sedangkan hipotesis yang di tolak memiliki nilai >0,5. Hipotesis 1 (H1) diterima karena memiliki nilai P values 0,000, maka *Ambidextrous leadership* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Harmonious work passion*. Hipotesis 2 (H2) diterima karena memiliki nilai P values 0,000, maka *Ambidextrous leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative work behaviour*.

Hipotesis 3 (H3) diterima karena memiliki nilai P values sebesar 0,033, maka *harmonious work passion* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Innovative work behaviour*. Hipotesis 4 (H4) diterima karena memiliki nilai P values sebesar 0.013 *Innovative self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *harmonious work passion*. Hipotesis 5 (H5) memiliki nilai P values sebesar 0,001 hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis diterima, maka *Innovative self-efficacy* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *innovative work behaviour*.

Hipotesis 6 yaitu *Ambidextrous leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behaviour*, dengan *harmonious work passion* berperan sebagai mediator yang signifikan (H6) diterima karena memiliki nilai P values sebesar 0.048. Kemudian hipotesis 7 yaitu *Innovative self-efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee innovation bahaviour* yang dimediasi oleh *Harmonious work passion* secara signifikan ditolak karena memiliki nilai P values sebesar 0,79, maka *harmonious work passion* tidak dapat memediasi pengaruh *innovative self-efficacy* terhadap *innovative work behaviour*. Meskipun *harmonious work passion* dapat berkontribusi pada *innovative work behaviour*, terdapat beberapa alasan mengapa ia tidak dapat menjadi mediator hubungan antara *innovative self-efficacy* dan *innovative work behaviour*.

Fokus pada keyakinan diri, *Innovative self-efficacy* berfokus pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berinovasi. Jika individu memiliki tingkat *innovative self-efficacy* yang tinggi, mereka mungkin merasa cukup percaya diri untuk mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru, terlepas dari tingkat *harmonious work passion* (HWP) mereka. Dalam hal ini, keyakinan diri dapat menjadi pendorong langsung untuk *innovative work behaviour* tanpa memerlukan mediasi dari *monious work passion* *Harmonious work Passion* (Bandura 1997).

Perbedaan variabel, HWP dan ISE adalah dua variabel yang berbeda dengan fokus yang berbeda. HWP lebih berkaitan dengan bagaimana individu merasakan dan mengalami pekerjaan mereka, sedangkan ISE berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan inovatif mereka. Jika HWP tidak cukup kuat untuk mempengaruhi keyakinan ini, maka tidak akan ada hubungan mediasi yang

signifikan (Vallerand 2008). konteks lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat meningkatkan ISE dan IWB secara langsung. Jika individu berada dalam lingkungan yang positif dan mendukung, mereka mungkin merasa lebih percaya diri untuk berinovasi, terlepas dari seberapa harmonis semangat kerja mereka.

Dalam konteks ini, faktor-faktor lingkungan dapat lebih berpengaruh daripada HWP dalam memediasi hubungan antara innovative self-efficacy dan Innovative self-efficacy (Amabile 1996). Pengaruh emosional yang berbeda, HWP dapat memberikan motivasi intrinsik, tetapi tidak selalu berkontribusi pada pengambilan keputusan yang berorientasi pada inovasi.

Seseorang mungkin memiliki semangat kerja yang harmonis tetapi tidak merasa terdorong untuk berinovasi jika mereka tidak memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka untuk melakukannya. Dalam hal ini, HWP mungkin tidak cukup untuk memediasi hubungan antara ISE dan IWB (Deci and Ryan 2000), dan faktor lain yang mempengaruhi Ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara ISE dan IWB, seperti dukungan manajerial, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Jika faktor-faktor ini lebih dominan dalam mempengaruhi perilaku inovatif, maka HWP mungkin tidak memiliki peran mediasi yang signifikan (Jansen, J. J. P., Van den Bosch, F. A. J., & Volberda 2006).

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara ambidextrous leadership terhadap innovative work behaviour pada pekerja batik di Kota Solo. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu menggabungkan eksplorasi dan eksploitasi dalam pengambilan keputusan dapat mendorong perilaku inovatif di kalangan pekerja.

Pengaruh Innovative Self-Efficacy; hasil penelitian menunjukkan bahwa innovative self-efficacy memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap innovative work behaviour. Pekerja yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan mereka untuk berinovasi cenderung menunjukkan perilaku inovatif dalam pekerjaan mereka. Peran Harmonious Work Passion sebagai Mediator, harmonious work passion terbukti memediasi hubungan antara ambidextrous leadership dan innovative work behaviour, tetapi tidak memediasi antara innovative self-efficacy dan innovative work behaviour. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang harmonis dapat meningkatkan pengaruh dari hanya salah satu variable independen.

## **REFERENSI**

- Amabile, Teresa M. 1996. *Creativity In Context Update To The Social Psychology Of Creativity*.
- Bandura, A., & Ramachaudran, V. S. 1994. "Encyclopedia of Human Behavior." *Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press.

- Bandura, A. (1997). 1997. "Self-Efficacy: The Exercise of Control."
- Bandura, A. 1986. "Social Foundations of Thought and Action." Englewood Cliffs.
- Bandura, Albert. 1997. "Self-Efficacy: The Exercise of Control: New York: Freedom and Company."
- Barney, Jay. 1991. "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." *Journal of Management* 17(1): 99–120.
- Birger Wernerfelt. 1982. "A Resource Based View of Thr Firm." a Resource Based View of Thr Firm: 32.
- Cheng, Chun. 2024. "Do What Is Possible with Enthusiasm: The Impact of Ambidextrous Leadership on Employees' Innovation Behaviour." *Leadership and Organization Development Journal*.
- Clegg, Chris, and Caroline Spencer. 2007. "Copyright © The British Psychological Society A Circular and Dynamic Model of the Process of Job Design Copyright © The British Psychological Society." : 321–39.
- Deci, Edward L., and Richard M. Ryan. 2000. "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry* 11(4): 227–68.
- Diliello, Trudy C. 2006. "Maximizing Organizational Leadership Capacity for the Future Innovation and Creativity." 21(4): 319–37.
- Fadhila, Rahma, Ani Murwani Muhar, and Zuwina Miraza. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Ambidextrous Pada Perilaku Kerja Inovatif Dengan Komitmen Berkelanjutan Sebagai Variabel Mediasi." *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4(2): 71–77.
- Farr, J. L., & Ford, C. M. 1990. "Individual Innovation."
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Desrtasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universtas Diponegoro.
- Hafeez, Maryam et al. 2021. "Ambidextrous Leadership and Innovative Work Behavior: Mediating Role of Emotional Intelligence." (August).
- Heuvel, Machteld Van Den, Evangelia Demerouti, and Maria C W Peeters. 2015. "The Job Crafting Intervention: Effects on Job Resources, Self-Efficacy, and Affective Well-Being." : 511–32.
- Huang, Jia-chi, and Jiing-lih Farh. 2009. "EMPLOYEE LEARNING ORIENTATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND EMPLOYEE CREATIVITY: THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE CREATIVE SELF-EFFICACY." 52(4): 765–78.
- Jansen, J. J. P., Van den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. 2006. "Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance: Effects of Organizational Culture." In *Journal of High Technology Management Research*, 17(1), 29-43.
- Karama, Fauziya Brek. 2024. "EFFECT OF AMBIDEXTROUS LEADERSHIP, INNOVATION WORK BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE

- IN LEVEL 4 , 5 AND 6 HOSPITALS IN KENYA." 12(10): 8–29.
- Kirkman, Bradley L, Benson Rosen, Susan Cohen, and Cristina Gibson. 1999. "BEYOND SELF-MANAGEMENT: ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF TEAM EMPOWERMENT." 42(1): 58–74.
- Li, Jingjing, Jian Zhang, Bo Shao, and Chunxiao Chen. 2020. "A Latent Profile Analysis of Work Passion: Structure , Antecedent , and Outcomes." (71771022): 846–63.
- Library, J Willard Marriott. "Of THOUGHT."
- Luthans, Fred, and Carolyn M Youssef. 2007. "Journal of Management."
- Morales. 2023. "The Role of Ambidextrous Leadership in Creating a Harmonious Work Environment and Its Impact on Harmonious Work Passion." *Journal of Leadership Studies* 17(1): 3–3.
- Narimawati, Umi, Jonathan Sarwono, and Jonathan Sarwono. 2022. "Kajian Tentang Indeks Kecocokan Model Dalam Pemodelan Persamaan Struktural Berbasis Kovarian D Alam Lisrel Dan Amos Serta Berbasis Partial Least Square Dalam Pls Sem." *Majalah Ilmiah UNIKOM* 20(2): 85–94.
- Nugroho, Sidiq Permono, and Rifqi Usada Amirudin. 2022. "Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Apakah Incremental Innovation Dan Internal Motivation Mampu Memediasi Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Kinerja Karyawan? ( Studi Empiris IKM Berbasis Budaya Lokal Di Kabupaten Klaten )." 3(1): 21–37.
- Nugroho, Sidiq Permono, and Fadia Ajeng Rahma Azhari. 2023. "PENGARUH KAPABILITAS INOVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI SOLO RAYA)."
- Putri, Shafa Wisista Aprilia, and Sidiq Permono Nugroho. 2024. "Pengaruh Emotional Intelligence Dan Work Life Balance Terhadap Individual Performance Dengan Satisfaction With Life Sebagai ...." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17(1): 449–65.  
<https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/500%0A>  
<https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/500/255>.
- Rosing, Kathrin, Michael Frese, and Andreas Bausch. 2011. "Explaining the Heterogeneity of the Leadership-Innovation Relationship: Ambidextrous Leadership." *Leadership Quarterly* 22(5): 956–74.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.014>.
- Scott, Susanne G, Reginald A Bruce, Susanne G Scott, and Reginald A Bruce. 2011. "DETERMINANTS OF INNOVATIVE BEHAVIOR: A PATH MODEL OF INDIVIDUAL INNOVATION IN THE WORKPLACE." 37(3): 580–607.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*.
- Tierney, Pamela, and Steven M Farmer. 2004. "The Pygmalion Process and

- Employee Creativity." 30(3): 413–32.
- Vallerand, Robert J. 2008. "On the Psychology of Passion: In Search of What Makes People's Lives Most Worth Living." *Canadian Psychology* 49(1): 1–13.
- Yost, Paul R, Richard J Campbell, and Gregory P Shea. 1993. "Potency in Groups: Articulating a Construct." : 87–106.
- Zhou, Jing, and Jennifer M. George. 2001. "When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice Author ( s ): Jing Zhou and Jennifer M . George Source: The Academy of Management Journal , Vol . 44 , No . 4 ( Aug ., 2001 ), Pp . 682-696 Published by: Academy of Manag." *The Academy of Management Journal* 44(4): 682–96.
- Zhou, L.J. 2021. "A Study on the Influence of External Knowledge Search on Individual Dual Innovation Behavior." Huaqiao University.