

TENTANG TAWAZUN PADA AGILITY INOVASI SOSIAL: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR

Mufti Agung Wibowo

Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA),
muftiagungw@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

Inovasi social menangani bagaimana kegiatan antarpribadi atau interaksi social harus diatur, untuk memenuhi tujuan bersama pada generasi dan implementasi ide-ide baru. Inovasi sosial yang sukses yang melewati proses yang kompleks dalam memperkenalkan produk, program baru atau proses baru yang merubah rutinitas dasar secara mendalam, aliran sumber daya atau kepercayaan dari system social dimana inovasi terjadi. Inovasi social yang seperti itu memiliki daya tahan dan dampak luas. Studi ini membangun sebuah model konseptual baru dari perspektif Islam: nilai-nilai tawazun, berpikir seimbang atau seimbang dalam segala hal, yang mendorong berpikir, menghasilkan sesuatu yang baru yang mendorong kreatif dan inovatif. Pola pikir tawazun menjaga keimanan terhadap Sang Pencipta dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan social sebagai bentuk mensyukuri nikmat akal dalam wujud pola pikir, pola sikap, pola tindak, inovasi, improvisasi, sebagai anugrah dari Yang Maha Kuasa, untuk meningkatkan kualitas hidup umat manusia. Studi ini memberikan kontribusi pada Teori Kemampuan Dinamis, yakni kelincahan, dan pada Teori Sosiologis, yaitu Inovasi social dalam perspektif Islam: Tawazun yang berbasis Pembelajaran Baru Organisasi sehingga dapat mewujudkan kinerja organisasi berkelanjutan dan kinerja inovatif.

Kata Kunci: Sensuous Learning Organisation, Agility, Inovasi Sosial, Kinerja Organisasi, Tawazun.

Track: Manajemen Strategi.

1. Latar Belakang

Teori Kemampuan Dinamis merupakan kapasitas organisasi untuk membuat, modifikasi atau memperluas basis sumber dayanya (Helfat, Mitchell et al. 2007), dimana pada beberapa tahun terakhir telah mendapatkan perhatian yang tinggi oleh para ilmuwan manajemen (Barreto 2009). Kemampuan dinamis dalam organisasi dipertahankan melalui proses penginderaan, respon, serta konfigurasi ulang dan mengatur aset, yang berlangsung dalam individu maupun tim, sedangkan sensing mengacu pada penginderaan peluang sebelum terjadi dan mengidentifikasi ancaman kompetitif (Teece, Peteraf et al. 2016). Berdasarkan Westley and Antadze (2010) inovasi social merupakan proses yang rumit untuk memperkenalkan produk, program baru atau proses baru yang mengubah rutinitas dasar secara mendalam, aliran sumber daya dan otoritas, atau kepercayaan dari sistem sosial di mana inovasi terjadi. Inovasi sosial yang sukses seperti itu memiliki daya tahan dan dampak luas. Sementara itu Nicholls, Simon et al. (2015) mendeskripsikan inovasi social sebagai bagaimana kegiatan antarpribadi harus diatur, atau interaksi sosial, untuk memenuhi tujuan bersama pada generasi dan implementasi ide-ide baru.. Inovasi social yang terdiri dari konsep dan pemahaman, dibutuhkan untuk mengatasi kebutuhan

dan tantangan sosial, sumberdaya, kemampuan dan kendala, pemerintahan, jaringan, aktor dan dinamika proses (Howaldt, Oeij et al. 2016), yang dalam implementasinya dibutuhkan kelincahan. Adapun kelincahan di definisikan beragam dalam berbagai literatur yang ada Teece, Peteraf et al. (2016), konseptual kelincahan berfokus pada penginderaan dan kemampuan menanggapi perusahaan (Overby, Bharadwaj et al. 2006), dimana Organisasi Agility dapat dibagi menjadi dua dimensi yang berbeda namun saling melengkapi: Sensing Capability (SC) dan Responsing Capability (RC) (Overby, Bharadwaj et al. 2006, Rima Zitkiene June 2018), yang mengadopsi skala (Kisperska-Moron and Swierczek 2009), dimana suatu perusahaan dapat lincah dalam proses berbasis pelanggan, interaksi mitra rantai pasokan dan dalam operasi sehari-hari (Roberts and Grover 2012), yang memiliki kemampuan sensitivitas strategis, kesatuan kepemimpinan dan kecairan sumberdaya (Doz 2008).

Kemampuan strategis berdasarkan Teece, Peteraf et al. (2016) tidak lepas dari kelincahan organisasi, dimana Kelincahan Organisasi didefinisikan sebagai kemampuan dinamis dalam penginderaan (kemampuan mengidentifikasi, mengembangkan penilaian terhadap peluang dan ancaman teknologi berkaitan dengan kebutuhan pelanggan) dan menangkap (mobilisasi sumber daya untuk memenuhi kebutuhan, menangkap nilai dan peluang) serta transformasi (melanjutkan pembaruan atau perubahan). Overby, Bharadwaj et al. (2006) berpendapat bahwa kelincahan organisasi merupakan kemampuan organisasi dalam penginderaan dan merespons, yakni penginderaan terhadap perubahan lingkungan, peluang persaingan pasar dan kondisi yang berkembang. Hal yang senada disampaikan Rima Zitkiene (June 2018) bahwa kelincahan organisasi merupakan kemampuan dalam penginderaan dan merespon. Kemampuan inovasi sosial diharapkan dapat memiliki peran dalam mengembangkan kinerja inovatif yang dapat memicu peningkatan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Hasil studi Pedler and Burgoyne (2017) menemukan bahwa, jika perusahaan lebih berorientasi pada kinerja, maka pembelajaran tidak mungkin terjadi, mengingat hal ini didefinisikan sebagai pandangan jangka pendek. Sedangkan pada studi Pokharel and Ok Choi (2015) menunjukkan hubungan yang positif antara pembelajaran organisasi dengan kinerja organisasi. Sementara itu, Huhtala, Sihvonen et al. (2015) menemukan bukti bahwa untuk mencapai kinerja tinggi, organisasi sektor publik harus lebih inovatif. Sementara itu, Kanani (2016) menyatakan kelincahan merupakan metode baru menanggapi perubahan dan pengembangan organisasi, namun faktanya kurangnya kemampuan organisasi dalam penetrasi cepat perubahan produk (layanan) baru dan diperlukan untuk mengatur kelincahan organisasi. Sedangkan pada studi Zhou, Zhou et al. (2017) masih terbatas literatur yang membahas hubungan antara kemampuan dinamis dan berbagai jenis inovasi, dan bagaimana Dimensi inovasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengkaji sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi kesenjangan penelitian dan keterbatasan studi terdahulu antara pembelajaran baru organisasi dengan kinerja inovatif yang bertumpu pada konsepsi kelincahan inovasi sosial. Harapannya melalui konsep kelincahan inovasi social ini dapat lebih mendorong terwujudnya kinerja organisasi berkelanjutan

3. Tinjauan Literatur

3.1. Kinerja Organisasi Berkelanjutan

Literatur melaporkan bahwa hasil keunggulan kompetitif kinerja organisasi dipengaruhi oleh sumber daya. Salah satu sumber daya adalah kemampuan inovasi, yaitu menangkap ide baru untuk kinerja organisasi. Inovasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, dalam hal menghasilkan sumber daya baru, langka, berharga dan tak ada

bandingannya dalam perusahaan yang sulit untuk ditiru, mengarah pada pengayaan sumber daya strategis perusahaan dan keunggulan kompetitif berkelanjutan sebagai aspek penting untuk kinerja organisasi (Samad 2012).

Kinerja dan pencapaian organisasi sektor publik, menurut Azmi and Suradi (2019) sangat tergantung pada tingkat inovasinya, dimana pengukuran kinerja organisasi mengacu pada pengukuran pencapaian organisasi. Menurut Huhtala, Sihvonen et al. (2015) ditemukan bukti bahwa inovasi lebih efektif ketika terjadi peningkatan kinerja ekonomi, sehingga untuk mencapai kinerja tinggi, organisasi sektor publik harus lebih inovatif. Sedangkan Zhou, Zhou et al. (2017) lebih khusus lagi, literatur yang ada belum membahas hubungan antara kemampuan dinamis dan berbagai jenis inovasi, dan bagaimana berbagai jenis inovasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

3.2. Kinerja Inovatif

Kinerja inovasi, berdasarkan Khalili, nejadhussein et al. (2013) merupakan kinerja inovatif bagi Usaha Kecil Menengah yang diperlukan untuk mengarahkan mereka untuk menciptakan layanan baru, produk dan meningkatkan kualitas barang dan jasa mereka serta memperoleh struktur organisasi yang kompetitif. Sementara itu, Alzuod, Isa et al. (2017), Niosi and McKelvey (2018), mendeskripsikan sebagai integrasi keseluruhan kinerja organisasi dalam upaya peningkatan dan pembaruan dalam aspek inovatif yang berbeda, seperti nama perusahaan, proses, produk, jasa, layanan dan struktur.

Sementara itu, Nawaz and Koç (2018) menjabarkan bahwa inovasi dan pembelajaran organisasi, sangat dibutuhkan dalam peningkatan kemampuan menuju transisi organisasi berkelanjutan. Pengalaman dan keterampilan karyawan mempengaruhi pengintegrasian pengetahuan baru ke dalam proses organisasi, yang mengarah pada inovasi dan peningkatan kekuatan organisasi dengan menyediakan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang muncul (Asif, Svensson et al. 2011).

Kinerja inovasi dianalisis dalam hal inputan penelitian dan pengembangan, paten, adopsi teknologi manufaktur maju dan inovasi produk baru. Indikator-indikator tersebut dapat digunakan secara individual atau digabung dalam pengaturan multi-dimensi untuk mengukur kinerja inovasi dalam arti yang lebih luas (Musawa and Ahmad 2019).

3.3. Inovasi Sosial

Teori social menurut Gabriel Tarde (1985) merupakan konsep inovasi sosial yang didasarkan pada teori dan praktik sosiologis (Howaldt, Oeij et al. 2016). Fenomena makro, bagi Tarde, seperti struktur sosial, sistem dan perubahan social, merupakan hal yang sulit untuk dijelaskan, mengingat kompleksitas sebenarnya berada di microphenomena. Kontribusi Tarde kepada microfoundation dari sisi sosiologi inovasi dan mengembangkan konsep inovasi sosial sebagai mekanisme perubahan sosial yang berada di tingkat mikro dan meso (Mayntz 2016). Penemuan dan peniruan bagi Tarde adalah dua elemen kunci dalam konsep inovasi yang didasarkan pada aspek sosiologis. Penemuan, melalui peniruan, menjadi sebuah inovasi, sehingga penemuan dan peniruan merupakan elemen kunci dalam evolusi kumulatif budaya, menjadi fakta social spesifik untuk masyarakat (Lohmann H 2003). Dimensi inovasi sosial menurut Andre and Abreu (2006) meliputi sifat dasar, rangsangan, sumberdaya dan dinamika, hubungan keagenan, sarana kreatif dan inovatif; sementara itu Nicholls, Simon et al. (2015) menyatakan dimensi inovasi social mencakup individu, organisasi, jaringan / gerakan dan sistem; dan Howaldt, Oeij et al. (2016) melengkapi dimensi inovasi social terdiri dari konsep dan pemahaman, mengatasi kebutuhan dan tantangan sosial, sumberdaya, kemampuan dan kendala, pemerintahan, jaringan, aktor dan dinamika proses. Inovasi merupakan konstruksi yang kompleks; berbagai faktor individu, organisasi, dan kontekstual memengaruhi penerapannya. Inovasi dari berbagai jenis memengaruhi dan seringkali saling melengkapi. Tingkat adopsi inovasi administratif dan teknis

yang seimbang lebih efektif dalam membantu organisasi meningkatkan tingkat kinerjanya daripada inovasi administratif atau teknis semata (Honyenuga 2019).

Kinerja inovatif, mengacu pada upaya inovatif organisasi terhadap produk, proses dan peningkatan struktur organisasi, dimana menurut Quandt and Castilho (2017) kinerja inovatif terkait dengan dimensi yang menyediakan kondisi dan memungkinkan inovasi: strategi, struktur organisasi, kepemimpinan, jejaring, budaya, proses, orang, hubungan, infrastruktur teknologi, pengukuran dan pembelajaran.

Pemerintah semakin melibatkan organisasi sektor swasta, masyarakat sipil dan warga negara untuk mengatasi tantangan kebijakan yang kompleks melalui beberapa bentuk pengaturan tata kelola jaringan. Jejaring tata kelola secara umum memfasilitasi fleksibilitas, kecepatan, dan inovasi dalam pemerintahan, diperlukan untuk mengatur masyarakat cerdas secara bermakna yang ditandai oleh banyak program yang mencakup ranah kebijakan dan tingkat pemerintahan (Krucken and Meroni 2006, Ojo and Mellouli 2018).

Bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang, kecepatan dan inovasi merupakan keharusan; di berbagai sektor ada seruan untuk kelincahan organisasi. Kelincahan yang dimaksud adalah kapasitas organisasi untuk mengindra, merespons, beradaptasi dengan cepat, dan berkembang dalam lingkungan yang berubah (Holbeche 2018).

3.4. Sensuous Learning Organization

New Learning Organization dikenal dengan Sensuous Learning Organisation, tidak hanya mengatasi ketidakmampuan profesional, tetapi juga memajukan kualitas (Antonacopoulou and Taylor 2019). Pembelajaran Organisasi Baru diperankan untuk menanggapi VUCA (Kelenturan, Ketidakpastian, Kompleksitas dan Ambiguitas) (Bennett and Lemoine 2014), kondisi dengan pendekatan VUCA untuk organisasi agility yang tinggi, inovasi dan pembelajaran kepemimpinan yang membina refleksi kelembagaan.

Ketika pembelajaran tetap merupakan proses aktif yang membentuk kembali baik mengetahui dan merespon, kelincahan merupakan adaptasi berkelanjutan untuk bertindak. Pembelajaran Organisasional Sensuous (tercermin dalam nilai - perhatian, kewaspadaan, kesadaran, penghargaan, antisipasi, keselarasan, aktivasi dan kelincahan), sebagai langkah yang tidak terpisahkan untuk memenuhi kondisi VUCA, berdampingan dan merangkul krisis dalam pembelajaran untuk menentukan arah tindakan (Antonacopoulou and Sheaffer 2014).

Inovasi dan pembelajaran organisasi, menurut Nawaz and Koç (2018) dibutuhkan dalam peningkatan kemampuan menuju transisi organisasi berkelanjutan. Pengalaman dan keterampilan karyawan mempengaruhi pengintegrasian pengetahuan baru ke dalam proses organisasi, yang mengarah pada inovasi dan peningkatan kekuatan organisasi dengan menyediakan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang muncul (Asif, Svensson et al. 2011).

3.5. Tawazun

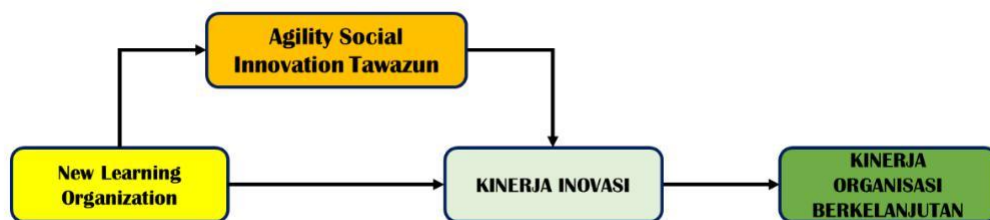
Dalam pandangan Islam, dalil yang berkaitan dengan inovasi ini terdapat dalam QS. ar-Ra'd (13):

11, “..Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri..” (QS. ar-Ra'd: 11). Artinya insan manusia harus berikhtiar untuk merubah keadaan mereka sendiri menjadi lebih baik, salah satunya melalui pembaharuan atau inovasi. Pada ayat yang lain, tawazun atau berpikir seimbang juga hadir pada QS. Al-Furqan: 67, yang artinya” Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), mereka tidak berlebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) di tengah-tengah antara yang demikian”. Prinsip tawazun atau keseimbangan tidak hanya terkait dengan kepentingan dunia dan akherat saja, namun erat kaitannya dengan kepentingan social kemasyarakatan yang harus dipelihara, tumbuh mewarnai dengan kualitas terhadap kehidupan ekonomi masyarakat, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, dunia dan ukhrowi.

Agility Social Innovation Tawazun dalam pandangan Islam merupakan kelincuhan kemampuan inovasi social yang memiliki nilai-nilai keseimbangan (tawazun) yang berakar pada gagasan kemampuan penginderaan sosial, kemampuan merespon secara dinamis, kemampuan penginderaan Digital dan kemampuan merespon jejaring yang memicu peningkatan kinerja organisasi melalui pengukuran nilai-nilai kemanfaatan, pemberdayaan dan gotong royong dalam tanggung jawab social (Arshad, Othman et al. 2012), maupun dampak kemaslahatan bagi lingkungan dan umat (Hassan and Hippler 2014). Berdasarkan uraian diatas, disusun proposisi sebagai berikut:

Proposisi:

Organisasi Pembelajaran Baru akan meningkatkan kelincuhan inovasi sosial tawazun dan kinerja inovasi. Meningkatnya kinerja inovasi yang dibangun melalui kemampuan kelincuhan inovasi sosial mewujudkan kinerja organisasi berkelanjutan.



Gambar 1: Konseptual model kelincuhan inovasi social tawazun (oleh penulis)

4. Metodologi Penelitian

Studi ini menggunakan metode pengumpulan sampel teknik *purposive sampling*, dengan Sample Populasi pada Dinas Kesehatan Provinsi dan Kabupaten/Kota se Jawa Tengah. Jumlah sampel mengacu pada pendapat Hair dkk (1996), dengan jumlah sampel pada studi ini sebesar 150 responden. Variabel pada penelitian mencakup reflektivitas kelembagaan, pengorganisasian kelincuhan tinggi, kepemimpinan pembelajar, inovasi sosial, kinerja inovasi dan kinerja organisasi berkelanjutan.

5. Kontribusi Yang Potensial Pada Pengetahuan

Studi ini memberikan kontribusi pada Teori Kemampuan Dinamis, yakni kelincuhan, dan pada Teori Sosiologis, yaitu Inovasi social dalam perspektif Islam: Tawazun yang berbasis Pembelajaran Baru Organisasi sehingga dapat mewujudkan kinerja organisasi berkelanjutan dan kinerja inovatif. Terdapat beberapa keterbatasan, pengujian empirik model konseptual dan tinjauan literatur yang bervariasi yang dapat menjadi peluang untuk penelitian di masa mendatang.

Daftar Pustaka

Al Hammadi, F. and M. Hussain (2019). "Sustainable organizational performance." International Journal of Organizational Analysis **27**(1): 169-186.

Alex Nicholls, J. S. a. M. G. (2015). "Introduction: Dimensions of Social Innovation." Research in Social Innovation: 26.

Alzuod, M. A. K., et al. (2017). "Intellectual Capital_Innovative Performance and the Moderating Effect of Entrepreneurial Orientation SME."

- Andre, I. and A. Abreu (2006). "DIMENSÕES E ESPAÇOS DA INOVAÇÃO SOCIAL." 21.
- Antonacopoulou, E. P. (2018). "Organisational Learning for and with VUCA: Learning Leadership Revisited."
- Antonacopoulou, E. P., et al. (2019). "The New Learning Organisation PART I – Institutional Reflexivity, High Agility Organizing n learning leadership."
- Antonacopoulou, E. P. and Z. Sheaffer (2014). "Learning in Crisis RETHINKING ORGANISATIONAL LEARNING IN RELATION TO CRISIS MANAGEMENT."
- Antonacopoulou, E. P. and S. S. Taylor (2019). "Sensuous Learning for Practical Judgment."
- Asif, M., et al. (2011). "An integrated management systems approach to corporate sustainability." European Business Review **23**(4): 353-367.
- Azmi, R. and N. R. M. Suradi (2019). "Innovation Capability and Organization Performance in Malaysia Public Sector."
- Barreto, I. (2009). "Dynamic Capabilities: A Review of Past Research and an Agenda for the Future." Journal of Management **36**(1): 256-280.
- Bennett, N. and G. J. Lemoine (2014). "What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world." Business Horizons **57**(3): 311-317.
- Boelman, V. and C. Heales (2015). "Social Innovation DRIVE Global Region Report."
- Damanpour, F. (1989). "The relationship between type on innovation and Organizational Performance." Journal of Management Studies.
- Doz, Y. a. K., Mikko (2008). "The Dynamics of Strategic Agility-Nokia Rollercoaster Experience.pdf."
- Edwards-Schachter, M. (2018). "The nature and variety of innovation." International Journal of Innovation Studies **2**: 15.
- Ettlie, J. E. (1983). "Organizational policy and innovation among suppliers among suppliers." Academy of Management Journal.
- George, G., et al. (2014). "Big Data and Management." Academy of Management Journal **57**(2): 321-326.
- Helfat, C. E., et al. (2007). "Dynamic Capabilities Understanding Strategic Change in Organizations."
- Helfat, C. E. and M. A. Peteraf (2015). "Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities." Strategic Management Journal **36**(6): 831-850.
- Holbeche, L. S. (2018). "Organisational effectiveness and agility." Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance **5**(4): 302-313.
- Honyenuga, B. Q. (2019). "management innovation and organisational performance-mediating organisational framework."
- Howaldt, J., et al. (2016). "Workplace innovation and social innovation: an introduction." World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development **12**(1): 1.
- Huhtala, J.-P., et al. (2015). "Market orientation innovation capability and business performance."
- Kanani, N. (2016). "Analysis of factors affecting organizational agility."
- Khalili, H., et al. (2013). "The influence of entrepreneurial orientation on innovative performance." Journal of Knowledge-based Innovation in China **5**(3): 262-278.
- Kim, K., et al. (2017). "The impact of a learning organization on performance." European Journal of Training and Development **41**(2): 177-193.
- Kisperska-Moron, D. and A. Swierczek (2009). "The agile capabilities of Polish companies in the supply chain: An empirical study." International Journal of Production Economics **118**(1): 217-224.

- Lohmann H, T. (2003). "Language and Social Understanding: Commentary on Nelson et al. ." Mack, O. and A. Khare (2016). "Perspectives on a VUCA World." 3-19.
- Mayntz, R. (2016). "Mechanisms in the Analysis of Social Macro-Phenomena." Philosophy of the Social Sciences **34**(2): 237-259.
- Moulaert, F., et al. (2013). Social innovation: intuition, precept, concept, theory and practice. The International Handbook on Social Innovation: 13-24.
- Musawa, M. S. and K. Ahmad (2019). "Entrepreneurial Orientation and Innovation Performance: The Moderating Role of Competitive Environment."
- Nawaz, W. and M. Koç (2018). "Development of a systematic framework for sustainability management of organizations." Journal of Cleaner Production **171**: 1255-1274.
- Nicholls, A. and A. Murdock (2012). "The Nature of Social Innovation."
- Nicholls, A., et al. (2015). Introduction: Dimensions of Social Innovation. New Frontiers in Social Innovation Research: 1-26.
- Niosi, J. and M. McKelvey (2018). "Relating business model innovations and innovation cascades: the case of biotechnology." J Evol Econ **28**(5): 1081-1109.
- Overby, E., et al. (2006). "Enterprise agility and the enabling role of information technology." European Journal of Information Systems **15**(2): 120-131.
- Pedler, M. and J. G. Burgoyne (2017). "Is the learning organisation still alive?" The Learning Organization **24**(2): 119-126.
- Pfeffermann, N. (2019). "New Leadership in Strategy and Communication Shifting Perspective on Innovation, Leadership, and System Design."
- Pokharel, M. P. and S. Ok Choi (2015). "Exploring the relationships between the learning organization and organizational performance." Management Research Review **38**(2): 126-148.
- Popova, V. and A. Sharpanskykh (2010). "Modeling organizational performance indicators." Information Systems **35**(4): 505-527.
- Richard L. Daft, w. t. a. o. P. G. L. (2010). "Organization Theory and Design_10Ed."
- Rima Zitkiene, M. D. (June 2018). "Organizational Agility Conceptual Model." Montenegrin Journal of Economics **14**: 115-129
- Roberts, N. and V. Grover (2012). "Investigating firm's customer agility and firm performance: The importance of aligning sense and respond capabilities." Journal of Business Research **65**(5): 579-585.
- Samad, S. (2012). "The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance." Procedia - Social and Behavioral Sciences **57**: 486-493.
- Souza, A. C. A. A. d., et al. (2019). "Social innovation and the promotion of local economic development." Innovation & Management Review **16**(1): 55-71.
- Souza, T. A. d., et al. (2019). "Innovative performance of Brazilian public higher educational institutions." Innovation & Management Review **16**(4): 323-343.
- Teece, D., et al. (2016). "Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy." California Management Review, **58**(4).
- Westley, F. and N. Antadze (2010). "Making a Difference Strategies for Scaling Social Innovation for Greater Impact."
- Zhou, S. S., et al. (2017). "Dynamic capabilities and organizational performance: The mediating role of innovation." Journal of Management & Organization **25**(5): 731-747.

- Kasali, R. (2018). Agility, <https://scholar.ui.ac.id/en/publications/agility>
- Aitken, H. G. (Ed.). (1965). Explorations in enterprise. Cambridge: Harvard University Press.
- Overby, E., Bharadwaj, A., Sambamurthy, V. (2005), "Business Agility and Information Technology Diffusion", international conference proceedings: A Framework for Enterprise Agility and the Enabling Role of Digital Options, Atlanta: Georgia pp. 295–312.
- Ferdinand, A., 2014. Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). Multivariate data analysis. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- [Buku Profil Kesehatan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018.](#)
- [Buku Saku Kesehatan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019.](#)
- [Buku Saku Capaian Kinerja Renstra Provinsi Jawa tengah Tahun 2019.](#)
- Hasil Riset Fasilitas Kesehatan, Balitbangkes-Kemenkes-World Bank, 2019.