

## ABSTRAK

Studi empirik telah menunjukkan bahwa *dynamic capability* (kemampuan dinamis) organisasi mampu mendorong perilaku inovatif dan kreativitas. Namun pendekatan ini menggambarkan kemampuan dinamis sebagai upaya kolektif pada level organisasi dan belum menjelaskan secara spesifik bagaimana kemampuan tersebut muncul dan berkembang serta beroperasi pada diri individu dalam organisasi. Tujuan Penelitian ini mengembangkan konstruk baru yaitu *Reflective Reconfiguration Capability* (RRC) sebagai hasil dari integrasi *social exchange theory* dengan *social cognitive theory*, sebagai strategi baru peningkatan kinerja dosen khususnya di LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan data survei melalui kuesioner diperoleh 193 responden dosen, dan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dilakukan dengan *software* AMOS untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel sesuai model empiric yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ditemukan bahwa RRC secara signifikan mampu mendorong peningkatan *employee engagement* dan *employee performance*. RRC juga menjadi peran mediasi hubungan antara *inclusive leadership* dan *employee performance*. Ditemukan juga bahwa *inclusive leadership* dapat menjadi prediktor penting dalam pengembangan RRC. Secara teoritik, hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori *dynamic capability* pada level individu.

Kata Kunci: *inclusive leadership*, *Reflective Reconfiguration Capability*, *employee engagement*, *employee performance*

SEMARANG  
FEB UNDIP