



Pengaruh Persepsi Kepemimpinan, *Innovative Work Behaviour* Terhadap *Workforce Agility* pada Perusahaan

Shania Febriana Khairunnisa¹, Setiasih²[✉](#)

^{1,2}Universitas Surabaya

Setiasih@staff.ubaya.ac.id

Abstract

In a Constantly evolving and competitive era, companies are faced with demands to be more responsive and adaptive to rapid change. The company's ability to adapt and innovate is the key to success in facing these challenges. In this context, leadership perceptions and innovative work behavior are important factors that can affect the agility of the workforce in the company. Therefore, this study aims to investigate the influence of leadership perceptions and innovative work behavior on Workforce agility in the company. This study uses a quantitative approach with a survey research design. Data were collected through questionnaires distributed to employees of leather manufacturing companies. The research sample was selected using accidental sampling technique. The data collected were then analyzed using multiple linear regression tests. The results showed that leadership perceptions had no effect on Workforce agility in the company. While innovative work behavior affects Workforce agility in the company. The more dominant factors are organizational structure, workday habits, management system, and employee engagement. However, innovative work practices reveal significant improvements in worker agility. To enable rapid adaptation to economic and technological changes, companies must encourage innovative work practices among their employees. Workforce agility can be improved across the board by fostering trust, providing respect, and providing space for innovative employees. The implications and implications of this study suggest that it is critical for businesses to develop strategies that consider these factors to improve the day-to-day operations and adaptability of organizations.

Keywords: leadership, innovative behavior, leadership perception, innovative work behavior, workforce agility

Abstrak

Dalam era yang terus berkembang dan kompetitif, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk menjadi lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan yang cepat. Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan berinovasi menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut. Dalam konteks ini, persepsi kepemimpinan dan *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif) menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi keagilitas (kemampuan adaptif) *workforce* di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh persepsi kepemimpinan dan *innovative work behavior* terhadap *workforce agility* di perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan perusahaan manufaktur kulit. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik accidental sampling. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *workforce agility* pada perusahaan. *Innovative work behaviour* berpengaruh terhadap *workforce agility* pada perusahaan. Faktor yang lebih dominan adalah struktur organisasi, kebiasaan hari kerja, sistem manajemen, dan keterlibatan karyawan. Namun, praktik kerja yang inovatif mengungkapkan peningkatan signifikan pada ketangkasan pekerja. Untuk memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan ekonomi dan teknologi, perusahaan harus mendorong praktik kerja inovatif di antara para karyawannya. Ketangkasan tenaga kerja dapat ditingkatkan di seluruh dewan dengan memupuk kepercayaan, memberikan rasa hormat, dan menyediakan ruang bagi karyawan yang inovatif. Implikasi dan implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa sangat penting bagi bisnis untuk mengembangkan strategi yang mempertimbangkan faktor-faktor ini untuk meningkatkan operasi sehari-hari dan kemampuan beradaptasi organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan, perilaku inovatif, persepsi kepemimpinan, *innovative work behaviour*, *workforce agility*.

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam era yang terus berkembang dan kompetitif, perusahaan menghadapi tantangan untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi dengan cepat. Perubahan tersebut dapat berupa perkembangan teknologi yang pesat, pergeseran preferensi konsumen, atau perubahan dalam kebijakan dan regulasi. Lingkungan bisnis yang dinamis ini menuntut perusahaan untuk tetap responsif dan adaptif [1].

Responsivitas perusahaan mencakup kemampuan untuk merespon dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan [2]. Perusahaan harus mampu mengenali perubahan yang terjadi, mengumpulkan informasi yang relevan, dan mengambil tindakan yang tepat dengan cepat [3]. Hal ini melibatkan pemantauan pasar secara aktif, berkomunikasi dengan pelanggan, dan melakukan perubahan strategis yang diperlukan. Selain responsivitas, kemampuan perusahaan untuk berinovasi juga sangat penting. Inovasi melibatkan

pengembangan dan penerapan ide-ide baru yang membawa nilai tambah bagi perusahaan dan pelanggan [4]. Perusahaan yang inovatif mampu mengembangkan produk dan layanan yang baru, meningkatkan proses operasional, dan menemukan cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih efektif [5].

Kombinasi dari responsivitas dan inovasi membentuk konsep *workforce agility* pada perusahaan [6]. *Workforce agility* merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mengadopsi perubahan dengan cepat, mengembangkan sumber daya manusia yang adaptif dan berdaya guna, serta memfasilitasi kolaborasi dan pembelajaran organisasi [7]. Persepsi kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam meningkatkan *workforce agility* (kemampuan adaptif) di perusahaan. Persepsi kepemimpinan mencakup cara karyawan memandang dan memahami gaya, kompetensi, dan praktik kepemimpinan yang diterapkan di organisasi.

Seseorang yang memiliki *workforce agility*, diharapkan dapat beradaptasi dengan peran ataupun perubahan-perubahan yang terjadi didalam organisasi atau tempatnya bekerja. Seseorang yang tidak mengembangkan diri dan tidak mempunyai kemampuan tersebut, tentunya dapat tertinggal dibandingkan dengan karyawan lain yang terus mengembangkan diri dengan kemampuan adaptasinya yang lebih baik. Dari waktu ke waktu perlu ditingkatkan sumber daya manusia agar tidak tertinggal dengan kemajuan jaman, karena dapat mempengaruhi kinerja jika hal tersebut tidak dikembangkan. Penelitian terdahulu dilakukan peneliti sebelumnya yang menguji pengaruh *innovative work behavior* dan *job crafting* terhadap *workforce agility* pada karyawan perusahaan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari *innovative work behavior*, *job crafting* dan variabel demografi terhadap *workforce agility* [8].

Kebaharuan penelitian ini adalah adanya variabel persepsi kepemimpinan yang belum pernah diteliti sebelumnya, persepsi kepemimpinan merupakan pandangan atau penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh para pemimpin mereka. Hal ini dapat mencakup aspek seperti kejelasan visi, komunikasi yang efektif, dukungan yang diberikan oleh pemimpin, dan kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan. Persepsi positif terhadap kepemimpinan dapat mempengaruhi keagilityan karyawan karena karyawan merasa didukung dan ter dorong untuk beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi perubahan.

Radja Leather adalah perusahaan pembuat barang-barang dari kulit yang memberikan klien kemampuan untuk membuat dan menyesuaikan produk kulit yang unik untuk semua kebutuhan bisnis mereka. *Radja Leather* secara konsisten mengembangkan produk kulit buatan tangan dengan kualitas terbaik dengan daftar klien di seluruh dunia yang terus bertambah dan

pertumbuhan *volume* pesanan yang stabil. Terintegrasi secara vertical, yaitu dirancang, dibuat, dan dikirim dalam satu atap. Dengan menangani semuanya sendiri, *Radja* dapat memberikan kontrol penuh dan visibilitas atas seluruh permintaan. *Workforce agility* di perusahaan *Radja Leather* sangat penting untuk menjaga kelangsungan bisnis di tengah perubahan yang terjadi, terutama dalam menyesuaikan permintaan konsumen terhadap model dan warna produk yang terbaru. Sebelumnya, perusahaan hanya fokus pada produksi produk kulit dengan warna coklat atau hitam. Namun, dengan adanya perubahan tren dan preferensi konsumen, perusahaan perlu mengikuti perkembangan tersebut dengan memperluas pilihan warna produk menjadi lebih beragam.

Upaya memahami pentingnya persepsi kepemimpinan dan inovasi dalam menghadapi perubahan yang cepat, perusahaan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif mereka dan tetap relevan di pasar yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara persepsi kepemimpinan, *innovative work behavior*, dan *workforce agility*, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan adaptasi dan inovasi.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Pendekatan kuantitatif mengacu pada pengumpulan dan analisis data yang bersifat numerik untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti [9]. Desain penelitian survei digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang dipilih [10].

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan perusahaan manufaktur kulit. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi kepemimpinan, *innovative work behavior*, dan *Workforce agility* menggunakan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Radja Leather*, perusahaan manufaktur kulit yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur dengan jumlah karyawan 50 orang. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*, sehingga diperoleh sebanyak 26 sampel. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu metode atau prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran atau metode penelitian dapat mengukur konsep yang dimaksud secara akurat. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen atau metode yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid atau dapat dipercaya [11]. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

		Program Afiliasi	Tingkat Penjualan	Total
Persepsi Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.474**	.148** .753**
	Sig. (2-Tailed)		.014	.471 .000
	N	26	26	26 26
Innovative Work Behaviour (X2)	Pearson Correlation	.474**	1	.458** .821**
	Sig. (2-Tailed)	.014		.019 .000
	N	26	26	26 26
Workforce Agility (Y)	Pearson Correlation	.148	.458**	1 .693**
	Sig. (2-Tailed)	.471	.019	.000
	N	26	26	26 26
Total	Pearson Correlation	.753**	.821**	.693** 1
	Sig. (2-Tailed)	.000	.000	.000
	N	26	26	26 26

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa semua instrumen memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar daripada r Tabel = 0,3172 (N=26) dan nilai *Sig. (2-tailed)* korelasi untuk semua item <0,000 lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga kuesioner dinyatakan valid untuk digunakan.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode atau prosedur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau metode penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen atau metode yang digunakan dalam penelitian memberikan hasil yang konsisten jika diulang dalam situasi yang sama [12]. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Persepsi Kepemimpinan (X1)		Reliabel
Innovative Work Behaviour (X2)	0,602	Reliabel
Workforce Agility (Y)		Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,602 yang mana lebih besar dari 0,600 sehingga kuesioner dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan reliabel untuk digunakan pada riset selanjutnya.

3.3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah suatu analisis statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi) dan dua atau lebih variabel independen (variabel yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen). Uji regresi linier berganda membantu untuk memahami sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap variasi variabel dependen, serta untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antar

variabel tersebut. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Regresi

	Unst. B	Coefficients Std. Error	Satandardized Coefficient Beta	t	Sig.
(Constant)	61.198	8.891		6.883	.000
Persepsi kepemimpinan	.129	.176	.148	.732	.471

Berdasarkan tabel 3 hasil uji regresi diperoleh nilai signifikansi $0,471 > 0,05$ yang berarti Persepsi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *workforce agility*. Hasil uji regresi berikutnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Regresi

	Unst. B	Coefficients Std. Error	Satandardized Coefficient Beta	T	Sig.
(Constant)	54.704	5.275		10.370	.000
Innovative Work Behaviour	.544	.216	.458	2.527	.019

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi diperoleh nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, yang berarti *innovative work behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workforce agility*.

Persepsi kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat dan fleksibel. Hal ini mengindikasikan bahwa cara karyawan melihat kepemimpinan dalam organisasi tidak memiliki dampak atau pengaruh terhadap tingkat kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara cepat. Ini berarti bahwa meskipun karyawan mungkin memiliki pandangan positif atau negatif terhadap kepemimpinan, hal tersebut tidak memiliki dampak pada fleksibilitas atau adaptabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan. Meskipun karyawan memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan di lingkungan kerja mereka, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi tingkat *Workforce agility* yang dimiliki.

Persepsi kepemimpinan mencakup bagaimana karyawan mengevaluasi gaya kepemimpinan, komunikasi, keadilan, dukungan, dan kualitas hubungan dengan pimpinan mereka [13]. Meskipun memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinan, tidak dapat dipastikan bahwa karyawan akan lebih siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur perusahaan, serta kemampuan individu dalam menghadapi perubahan memiliki peran yang lebih signifikan dalam mempengaruhi *workforce agility*. Budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran, serta fleksibilitas struktur organisasi yang memungkinkan adanya koordinasi dan kerjasama yang efektif antara

departemen dan tim, akan lebih berkontribusi terhadap kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan.

Penting bagi organisasi untuk tidak hanya mengandalkan persepsi kepemimpinan semata dalam meningkatkan *workforce agility*. Perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan cepat dan fleksibel, serta mengambil langkah-langkah untuk memperkuat aspek-aspek tersebut. Ini dapat meliputi pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan, promosi budaya inovasi, implementasi struktur organisasi yang adaptif, dan penerapan praktik manajemen yang mendukung kolaborasi dan pembelajaran.

Innovative work behavior, atau perilaku kerja inovatif, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workforce agility*, atau ketangkasan tenaga kerja, di dalam suatu organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku kerja yang inovatif memiliki dampak pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara cepat. Ini berarti bahwa karyawan yang secara aktif berkontribusi dalam menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif cenderung membantu meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan yang tak terduga.

Karyawan yang memiliki *innovative work behaviour* cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, lebih mampu mencari solusi kreatif dalam mengatasi tantangan, dan lebih fleksibel dalam menghadapi situasi yang berubah-ubah. Dengan demikian, adanya perilaku kerja yang inovatif dalam tim atau organisasi dapat memperkuat *workforce agility*, sehingga organisasi lebih siap untuk menghadapi dinamika dan kompleksitas yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja.

Individu yang memiliki perilaku kerja inovatif cenderung lebih mampu beradaptasi dan terbuka terhadap cara-cara baru dalam bekerja. Mereka memiliki pola pikir dan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan menemukan solusi kreatif terhadap tantangan. Kemampuan mereka untuk berpikir di luar batas dan menghasilkan ide-ide segar memungkinkan organisasi merespons dengan cepat terhadap perubahan pasar, permintaan pelanggan, dan tren yang muncul [14].

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiyati, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap kesiapan perubahan guru di Sekolah XYZ Jakarta. Dengan meningkatnya spiritualitas tempat kerja guru di Sekolah XYZ Jakarta, maka kesiapan perubahan guru juga akan meningkat [15].

Individu yang memiliki perilaku kerja inovatif cenderung proaktif dalam mengidentifikasi dan

mengatasi masalah [16], [17]. Mereka mengambil inisiatif untuk mencari peluang perbaikan dan mengusulkan solusi inovatif. Pendekatan proaktif dalam memecahkan masalah ini membantu organisasi untuk segera mengatasi masalah yang muncul, meminimalkan gangguan, dan memanfaatkan potensi keuntungan dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah.

Perilaku kerja inovatif seringkali diiringi dengan keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan diri [18]. Individu yang inovatif secara aktif mencari informasi baru, mengikuti tren industri, dan memperoleh keterampilan baru [19]. Pola pikir pembelajaran yang berkelanjutan ini meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan teknologi, proses, dan dinamika pasar yang baru, sehingga berkontribusi pada ketangkasan tenaga kerja secara keseluruhan.

Individu yang memiliki perilaku kerja inovatif cenderung mendorong budaya kolaborasi dan berbagi pengetahuan di dalam organisasi. Mereka mendorong orang lain untuk berkontribusi dengan ide-ide, terlibat dalam kerja tim lintas fungsi, dan saling berbagi wawasan dan praktik terbaik. Pendekatan kolaboratif ini membangun kecerdasan kolektif yang meningkatkan ketangkasan organisasi dengan memanfaatkan perspektif dan keahlian yang beragam [20].

Perilaku kerja inovatif melibatkan kemauan untuk mengambil risiko yang terukur dan melakukan eksperimen dengan pendekatan baru [21]. Karyawan yang nyaman dengan eksperimen dan mengambil risiko berkontribusi pada tenaga kerja yang tangkas, tidak takut untuk mencoba strategi baru, belajar dari kegagalan, dan melakukan perubahan yang diperlukan [22]. Pola pikir adaptif ini membantu organisasi *Radja Leather* tetap unggul dan merespons dengan efektif terhadap perubahan pasar. Dalam dunia bisnis yang penuh dengan dinamika dan perubahan, organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tren pasar baru, pergeseran permintaan pelanggan, dan inovasi dalam industry [23]. Pola pikir adaptif memungkinkan anggota organisasi *Radja Leather* untuk tetap terbuka terhadap perubahan, tidak takut mengambil risiko, dan dengan cepat menyesuaikan strategi mereka sesuai dengan kondisi pasar yang berubah. Dengan memiliki pola pikir adaptif, organisasi *Radja Leather* dapat mengantisipasi perubahan pasar lebih awal, mengambil langkah-langkah proaktif untuk berinovasi, dan dengan cepat mengubah model bisnis jika diperlukan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk tetap berada di garis depan kompetisi dan mempertahankan keunggulan mereka dalam hal respons terhadap perubahan pasar.

4. Kesimpulan

Persepsi kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap *workforce agility*, yaitu kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat dan fleksibel. Hal ini dikarenakan *workforce agility* lebih dipengaruhi oleh faktor seperti struktur

organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, dan keterlibatan karyawan. Di sisi lain, *Innovative work behaviour* atau perilaku kerja inovatif merupakan sikap atau tindakan individu untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Perilaku kerja inovatif ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workforce agility* pada perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif, perusahaan dapat dengan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan pasar dan teknologi, serta mengembangkan solusi kreatif untuk menghadapi tantangan baru. Meskipun persepsi kepemimpinan tidak langsung berpengaruh terhadap *workforce agility*, kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Kepemimpinan yang mendukung, memberikan kepercayaan, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi dapat mendorong terjadinya perilaku kerja inovatif yang pada akhirnya akan meningkatkan *workforce agility*.

Daftar Rujukan

- [1] Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2020). A Systematic Review of the Literature on Digital Transformation: Insights and Implications for Strategy and Organizational Change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159–1197. [Https://doi.org/10.1111/joms.12639](https://doi.org/10.1111/joms.12639).
- [2] Rini, P. L. (2021). Penggunaan e-Marketplace sebagai Mediasi antara Keunggulan e-Commerce dan Kinerja Manajemen Rantai Pasokan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(6), 673. [Https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i6.11345](https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i6.11345).
- [3] Li, H., Wu, Y., Cao, Wang, Y. (2021). Organizational Mindfulness Towards Digital Transformation as a Prerequisite of Information Processing Capability to Achieve Market Agility. *J. Bus. Res.*, vol. 122. [Https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.036](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.036).
- [4] Lao., H. A. E. (2020). Manajemen Inovasi dan Penciptaan Nilai Organisasi. (2020). *J. Hum. J. Ilmu Sos. Ekon. dan Hukum*, vol. 4, no. 1. [Https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.1008](https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.1008).
- [5] Maulina, L. (2023). Revitalisasi Industri Perhotelan dengan Inovasi Teknologi: Meningkatkan Keunggulan Bersaing dan Pengalaman Pelanggan. *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 1. [Https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2962](https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2962).
- [6] Salmen, K., Festing, M. (2022). Paving The Way For Progress in Employee Agility Research: a Systematic Literature Review and Framework. *Int. J. Hum. Resour. Manag*, vol. 33, no. 22, [Https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1943491](https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1943491).
- [7] Nadhira, D., Mangundjaya, W. (2020). Examining the Effects of Organizational Learning on Workforce Agility Through Psychological Empowerment. *Open J. Psychol. Res*, vol. 4, no. 2. [Https://doi.org/10.32591/coas.ojpr.0402.02085n](https://doi.org/10.32591/coas.ojpr.0402.02085n).
- [8] Sakimandoko, A. B., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Overload terhadap Burnout dengan Work Social Support sebagai Moderator pada Karyawan Millennials. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1397–1409. [Https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.27816](https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.27816).
- [9] Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. [Https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57](https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57).
- [10] Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128–137. [Https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185](https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185).
- [11] Arum, A. E., Khumaedi, M., & Susilaningsih, E. (2022). Pengembangan Instrumen Penilaian Domain Afektif (Sikap) Kepercayaan Diri pada Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5467–5474. [Https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.3203](https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.3203).
- [12] Validity, Reliability and Generalisability. (n.d.). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*, 56–72. [Https://doi.org/10.4135/9781849203241.n4](https://doi.org/10.4135/9781849203241.n4).
- [13] Van Dijke, M., De Cremer, D., Mayer, D. M., & Van Quaquebeke, N. (2018). When Does Procedural Fairness Promote Organizational Citizenship Behavior? Integrating Empowering Leadership Types In Relational Justice Models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(2), 235–248. [Https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.10.006](https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.10.006).
- [14] Chan, C. M. L., Teoh, S. Y., Yeow, A., & Pan, G. (2018). Agility in Responding to Disruptive Digital Innovation: Case Study. *Information Systems Journal*, 29(2), 436–455. Portico. [Https://doi.org/10.1111/isj.12215](https://doi.org/10.1111/isj.12215).
- [15] Diarta, L. A., & Saluy, A. B. (2022). The Role of Competence, Psychological Capital, and Intrinsic Motivation Interventions in Influencing Teacher Performance in the Era of the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Law Policy and Governance*, 1(2), 89–102. [Https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i2.396](https://doi.org/10.54099/ijlpg.v1i2.396).
- [16] Saifullah, M. A., Tarigan, M., & Nurendah, G. (2019). Bagaimana Kepribadian dan Pemberdayaan Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-Up?. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1), 46–62. [Https://doi.org/10.17509/insight.v3i1.22251](https://doi.org/10.17509/insight.v3i1.22251).
- [17] Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(2), 160. [Https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p160-174](https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p160-174).
- [18] Wardana, H. K., Yannuansa, N., & Ummah, I. (2022). Pelatihan Kendali Lampu LED Berbasis IoT di SMK Dwija Bhakti 1 Jombang Untuk Meningkatkan Kemampuan Siswa di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Anugerah*, 4(1), 51–58. [Https://doi.org/10.31629/anugerah.v4i1.4291](https://doi.org/10.31629/anugerah.v4i1.4291).
- [19] Wijaya, T., & Ediyono, S. (2022). Pembelajaran Sejarah Berbasis Media Online dalam Meningkatkan Kemampuan Literasi Digital Siswa di Era Revolusi Industri 4.0. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(3), 196. [Https://doi.org/10.20961/shes.v5i3.59322](https://doi.org/10.20961/shes.v5i3.59322).
- [20] Yamin, M., & Syahrir, S. (2020). Pembangunan Pendidikan Merdeka Belajar (Telaah Metode Pembelajaran). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(1). [Https://doi.org/10.36312/jime.v6i1.1121](https://doi.org/10.36312/jime.v6i1.1121).
- [21] Barlette, Y., & Baillette, P. (2020). Big Data Analytics in Turbulent Contexts: Towards Organizational Change for Enhanced Agility. *Production Planning & Control*, 33(2–3), 105–122. [Https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1810755](https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1810755).
- [22] Saputra, A., & Azni, A. (2021). Hubungan Self Confidence Konselor Terhadap Keberhasilan Konseling: Studi di Balai Rehabilitasi Sosial Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus (Brsampk) Rumbai di Pekanbaru Riau. *Jurnal Riset Mahasiswa Dakwah dan Komunikasi*, 3(4), 237. [Https://doi.org/10.24014/jrmdk.v3i4.13550](https://doi.org/10.24014/jrmdk.v3i4.13550).

- [23] Efendi, M. (2020). Berjiwa Enterpreneur untuk Meraih Kesuksesan dalam Pandangan Islam. *Minhaj: Jurnal Ilmu Syariah*, 1(2), 179–194.
[Https://doi.org/10.52431/minhaj.v1i2.316](https://doi.org/10.52431/minhaj.v1i2.316).