



Peran *Learning Agility* untuk Meningkatkan Perilaku Kolaborasi Pegawai Generasi Milenial di Pemerintahan Kota Padang

Harri Kurniawan^{1✉}, Rany Fitriany², Risanita Fardian Farid³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

arikkurniawan17@gmail.com

Abstract

An employee nowadays is required to be able to adapt quickly to every job given, and to be able to learn from existing experience in order to compete with other workers. This research aims to determine the role of learning agility in improving the collaborative behavior of millennial generation employees in the Padang City Government. The independent variable in this research is learning agility and the dependent variable is collaboration behavior. The measuring instruments used in this research are the Learning Agility scale and the collaboration behavior scale. The sampling technique in this research is purposive sampling, namely sampling using certain considerations according to the desired criteria to determine the number of samples to be studied. The sample for this research was 266 employees in the Padang City Government. Validity and reliability testing in this research used the Cronbach Alpha technique. The results of the validity coefficient on the learning agility scale with corrected item-total correlation values range from 0.316 up to 0.646, while the reliability coefficient is 0.831. The results of the validity coefficient on the Collaboration Behavior scale with corrected item-total correlation values range from 0.302 up to 0.749, while the reliability coefficient is 0.853. Based on data analysis, the calculated t value of 17.309 is greater than the t table, which is 1.660. So it can be seen that the significance value is $0.001 < 0.05$, which means the hypothesis is accepted. This illustrates that learning agility has a significant effect on collaborative behavior. So it can be explained that H1 states that learning agility has a positive effect on collaborative behavior. The effective contribution of the learning agility variable to collaboration behaviour variable is 53%.

Keywords: learning agility, perilaku kolaborasi, generation milenial, government, city

Abstrak

Seorang karyawan pada masa sekarang ini dituntut untuk dapat beradaptasi dengan cepat dengan setiap pekerjaan yang diberikan, serta dapat belajar dari pengalaman yang ada agar dapat bersaing dengan para pekerja lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *learning agility* untuk meningkatkan perilaku kolaborasi pegawai generasi milenial di pemerintahan kota Padang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *learning agility* dan variabel terikatnya adalah perilaku kolaborasi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *learning agility* dan skala perilaku kolaborasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Sampel penelitian ini adalah 266 orang karyawan di Pemerintahan Kota Padang. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Hasil koefisien validitas pada skala *learning agility* dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,316 sampai dengan 0,646, sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,831. Hasil koefisien validitas pada skala Perilaku kolaborasi dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,302 sampai dengan 0,749, sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,853. Berdasarkan analisis data, Nilai t hitung 17,309 lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar 1,660. Maka dapat dilihat nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$, yang berarti hipotesis diterima. Hal tersebut menggambarkan bahwa *learning agility* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kolaboratif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H₁ yang menyatakan *learning agility* berpengaruh positif terhadap perilaku kolaboratif. sumbangan efektif variabel *learning agility* terhadap variabel perilaku kolaborasi adalah sebesar 53%.

Kata kunci: *learning agility*, perilaku kolaborasi, generasi milenial, pemerintahan, kota

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Perkembangan revolusi industri 4.0 dewasa ini sangat vital dan masif dari segi skala, ruang lingkup dan kompleksitas. Semua lini tidak terlepas dari dampak revolusi industri 4.0, mulai dari ilmu pengetahuan, politik, sosial, ekonomi, industri dan pemerintahan.

Dalam revolusi industri 4.0 ini sedikitnya bertemu tiga gen yaitu generasi boomers, generasi X dan generasi milenial (yang disebut dengan istilah gen Y dalam penelitian ini), di mana ketiga generasi ini masih merupakan angkatan kerja produktif di dunia dan Indonesia [1].

Komposisi tenaga kerja Indonesia pada tahun 2019 dikategorikan dalam beberapa generasi, yaitu 33, 25% generasi Y, 29,23 % generasi Z, 25,74% generasi X dan 11,27% baby boomers menurut data Badan Pusat Statistik (BPS). Data ini menggambarkan bahwa kunci performa bangsa Indonesia pada masa yang datang adalah memaksimalkan generasi Y dan generasi Z untuk menghadapi persaingan global dan mendorong pertumbuhan produktivitas dalam penguatan perekonomian dan organisasi di Indonesia [2].

Era VUCA juga telah mengubah cara kerja manusia menjadi otomatisasi dan digitalisasi. Menyikapi hal ini tentunya harus diimbangi dan terus menggali potensi sumber daya manusia yang ada dengan maksimal. Individu dituntut memiliki perilaku kolaborasi yang tinggi. Penelitian tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan perilaku kolaborasi penting untuk dilakukan. Kemajuan yang pesat dalam teknologi turut serta membawa perubahan secara fundamental pada cara hidup, cara bekerja dan relasi dalam berhubungan dengan satu sama lain. Hal tersebut menjadikan sebuah transformasi organisasi pemerintah sebagai kata kunci yang harus terus diupayakan dimana SDM sebagai instrumen bagi aparat pemerintah agar mampu responsif terhadap perubahan. Salah satu upaya pemerintah untuk mengatasi urgensi transformasi organisasi pemerintah adalah dengan dibangunnya *team-work* yang mengedepankan kolaborasi dan sinergi, bukan kompetisi. Maka dari itu diperlukan adanya kesepahaman dalam pola pikir dan cara bertindak dalam menghadapi era digitalisasi teknologi di semua lini [3].

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu membuat individu yang terlibat didalamnya mampu menyelesaikan masalah secara bersama-sama, meskipun individu memiliki pengalaman yang berbeda, nilai yang berbeda, dan pengetahuan yang berbeda-beda satu sama lain. Karena itu, organisasi provit maupun non provit menuntut individu didalamnya untuk bekerja sama secara lebih intensif, agar setiap individu mampu memberikan hasil kerja lebih banyak dibanding jika individu bekerja secara individual. Proses yang terjadi dalam perilaku kolaborasi diawali dengan memaknai situasi bersama, membangun makna yang sama, serta memodifikasi makna pribadi untuk tujuan bersama. Individu yang dapat memaknai situasi bersama akan mempunyai pemahaman yang lebih mendalam tentang makna kebersamaan [4].

Dengan pemahaman yang mendalam, individu akan berusaha untuk memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan bersama, terlepas dari apapun situasi yang dihadapinya [4]. Perilaku kolaborasi individu diperlukan dalam situasi kerja yang kerap banyak

mengalami perubahan agar individu dapat berfokus pada prioritas pelayanan dengan tetap mempertimbangkan nilai-nilai yang telah disetujui bersama [5]. Survei yang dilakukan pada 300 perusahaan menunjukkan bahwa perilaku kolaborasi berkontribusi sekitar 20-35% atas kesuksesan organisasi. Meskipun demikian, hanya 3-5% pekerja yang dapat menjadi kolaborator yang sukses. Survei yang dilakukan oleh LinkedIn pada tahun 2018, sebanyak 50,5 % pekerja di Indonesia menilai bahwa produktivitas kerja akan meningkat jika bekerja sama saling membantu sama lain [3].

Perilaku kolaborasi merupakan sebuah proses ketika beberapa entitas atau kelompok saling berbagi informasi, sumber daya, dan tanggung jawab atas sebuah program kegiatan yang dirancang, diimplementasikan, dan dievaluasi secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama [6]. Perilaku kolaborasi adalah kemampuan menyelesaikan masalah secara bersama-sama, dengan cara memahami dan memotivasi individu yang terlibat di dalamnya, menetapkan tujuan bersama dan menjembatani perbedaan serta mengarahkan pada pencapaian tujuan bersama [5].

Menerapkan perilaku kolaborasi didalam suatu organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kemampuan belajar dengan cepat dalam memahami organisasinya, perubahan yang terjadi pada individu-individu yang terlibat didalamnya, dan tujuan organisasi tersebut. Hal ini berarti bahwa individu yang mampu berperilaku kolaborasi didalam sebuah organisasi merupakan individu yang mempunyai kemampuan dalam menggunakan pengalaman yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan walaupun dalam situasi keterbatasan informasi dan kurangnya prosedur yang jelas, yang mana individu tersebut mampu untuk menyeimbangkan dirinya dalam menghadapi situasi dan kondisi apapun. Kemampuan ini dikenal dengan istilah *learning agility* [7], [8].

Learning agility adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan belajar dari pengalaman, selanjutnya berhasil menerapkan pembelajaran itu ke dalam situasi baru. Berikutnya *results agility* mengacu pada sejauh mana seseorang yang mendapatkan hasil dibawah kondisi yang sulit, menginspirasi orang lain dan membangun kepercayaan diri orang lain dengan kehadirannya. Berikutnya *mental agility* mengacu pada sejauh mana seseorang mampu berpikir tentang suatu masalah dari sudut pandang yang baru dan merasa nyaman dengan ambiguitas, kompleksitas dan menjelaskan pemikiran mereka kepada orang lain. Kemudian yang terakhir *self awareness* merupakan kemampuan introspeksi diri dan menerima masukan dari orang lain untuk mengetahui kekuatan dan

kelemahannya, menggunakan pengetahuannya untuk bekerja secara efektif. Aspek-aspek tersebut dapat digunakan untuk mengukur tinggi atau rendahnya tingkat *learning agility* yang dimiliki individu, yang mana akan memengaruhi kontribusi yang diberikan oleh individu tersebut terhadap kelompok atau organisasi [7].

Individu yang memiliki *learning agility* yang tinggi akan lebih banyak berkontribusi dalam suatu kelompok kerja, karena individu yang agile termotivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal bagaimanapun kondisi yang sedang dihadapi [8]. Individu yang *agile* juga memiliki rasa optimis yang tinggi, dikarenakan individu tersebut mampu melihat peluang dalam setiap perubahan dan tantangan yang dihadapinya, sehingga ia akan berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kelompok atau organisasinya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tingkat *learning agility* yang tinggi akan mendorong individu untuk menunjukkan kontribusinya yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi [3].

Seiring dengan perkembangan teknologi yang bergitu pesat di era VUCA saat ini membuat pekerjaan banyak dilakukan dengan cara dan teknologi baru, dalam perubahan cara kerja ini, tentunya tidak semua pegawai mampu memahami dan menerima dengan cepat perubahan ini, terdapat beberapa pegawai yang sulit menerima perubahan tersebut sehingga mengalami keterlambatan dalam mempelajari perubahan yang ada, hal ini menyebabkan hasil kerja yang dihasilkan kurang maksimal. Beberapa pegawai cenderung memiliki kemauan yang rendah untuk mencari tau dan meng-upgrade ilmu yang dibutuhkan dalam bekerja. Selain itu, juga terdapat pegawai yang sukar menerima saran dan masukan dari orang lain, sehingga sulit diajak untuk berdiskusi dan bekerjasama dengan pegawai lain [9], [10], [11].

Permasalahan di atas tentunya akan membuat pegawai sulit berperilaku kolaborasi dan kerja tim jika suatu masalah tak terduga muncul dalam organisasi dan membutuhkan kerjasama untuk menyelesaikannya. Kerjasama tentunya sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi karena organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu menyatukan inidividu-individu di dalamnya untuk dapat menyelesaikan masalah bersama-sama walaupun memiliki perbedaan. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan perilaku kolaborasi dari individu-individu yang ada di dalam organisasi [12], [13], [14].

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang

menggunakan data numerik dalam proses analisisnya serta pengolahan data menggunakan metode statistika. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif *survey* [15]. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan variabel dependennya adalah perilaku kolaborasi dan variabel independen adalah *learning agility*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan gen Y (milenial) di Pemerintahan Kota Padang yang berjumlah 2.199 berdasarkan data PPID pegawai tahun 2022.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Kriteria sampel yang digunakan adalah Karyawan gen Y di Pemerintahan Kota Padang yang masa kerja minimal 3 tahun, karena telah memiliki penilaian kinerja dan Karyawan gen Y di Pemerintahan Kota Padang dengan pendidikan formal minimal S1 Pemerintahan Kota Padang. Ukuran sampel menggunakan sample size calculator dengan tingkat kepercayaan (*confidence level*) =90% dan tingkat presisi (*presision rate*) 0,05 diperoleh sampel minimal 266. Sampel yang diperoleh 266 yang mengisi survei penelitian dengan lengkap.

Pengumpulan data menggunakan skala *learning agility* dan skala perilaku kolaborasi [16], [17]. Skala ini terdiri dari pertanyaan yang bersifat *favorable dan unfavorable* yang masing-masing terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format respon jawaban model *likert*.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi linear sederhana, yang mana uji hipotesis yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan uji regresi parsial atau uji t. Uji t bertujuan untuk mengukur apakah suatu variabel independen pada suatu model penelitian memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas yang menggunakan model *Shapiro-Wilk* dengan alfa pengujian 0,05. Kriteria pengujian adalah menerima hipotesis nol apabila p-value pengujian *Shapiro-Wilk* lebih besar daripada 0,05 atau >0,05 [18], [19]. Uji hipotesis menggunakan teknik regresi linear sederhana. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan software JASP 0.18 for Mac merupakan singkatan dari *Jeffrey's Amazing Statistics Program* [20].

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini untuk melihat validitas maka perlu diberlakukan uji validitas. Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi teoritis untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur. Validitas isi menunjukkan sejauh mana item-item mencangkup keseluruhan kawasan isi yang hendak di ukur validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumental dengan materi pembelajaran yang telah di ajarkan [18], [20].

Koefisien validitas skala *Learning agility* memiliki nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara nilai 0,316 sampai dengan 0,646. Koefisien reliabilitas sebesar 0,831. Koefisien validitas skala perilaku kolaborasi memiliki nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara nilai 0,302 sampai dengan 0,749 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,853. Hasil Uji Multikoleniritas *learning agility* dengan perilaku kolaboratif dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Multikoleniritas *Learning Agility* dengan Perilaku Kolaboratif

Unstd.	Std. Error	Std.	T	P	Tolerance	VIF
-9.552	3.078		-3.104	.0002		
1.331	0.077	0.729	17.309	< .001	1.000	1.000

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel t lebih dari 0,10 atau $>0,10$ karena nilai *tolerance* $>0,10$ yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data. Jika dilihat dari nilai VIF pada variabel memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10,00 atau $< 10,00$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolenieritas pada data. Sehingga tidak terjadi kolerasi antar variabel independen maka model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

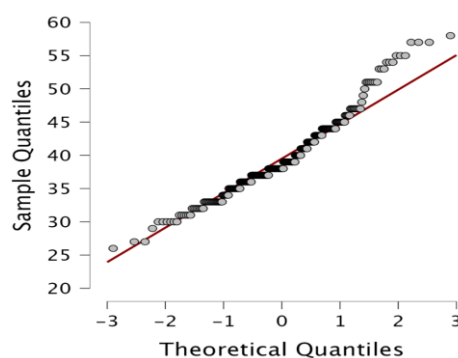
Uji normalitas dalam penelitian ini menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan model *Shapiro-Wilk* dengan alfa pengujian 0,05. Normalitas *learning agility* dengan perilaku kolaboratif dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas *Learning agility* dan Perilaku Kolaboratif

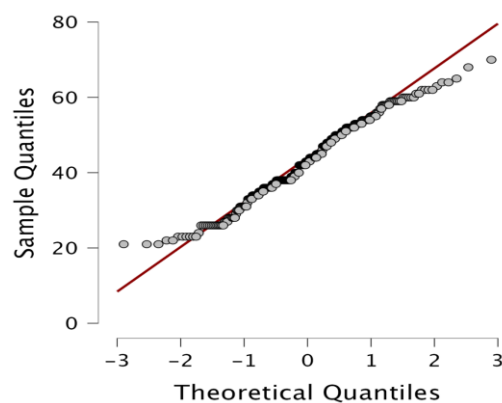
	<i>Learning Agility</i>	Perilaku Kolaboratif
Valid	266	266
Missing	0	0
Mean	39.575	43.109
Std. Deviation	6.049	11.040
Shapiro-Wilk	0.959	0.981
P-value of Shapiro-Wilk	< .001	0.002
Minimum	26.000	21.000

Berdasarkan uraian tabel diatas maka diperoleh pada skala *learning agility* dengan nilai signifikansi 0,959. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$ artinya sebaran skala *Learning Agility* terdistribusi secara normal. Sedangkan untuk skala perilaku kolaboratif dengan diperoleh nilai signifikansi 0,981. hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal.

Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan Uji Normalitas dengan grafik *probability* dan P-Plot mengetahui apakah ada perbedaan hasil apabila menggunakan uji normalitas dengan grafik histogram dan P-Plot. Uji ini digunakan Untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal dapat dilihat dari grafik *probability plot* (P-Plot). Uji normalitas dapat didektesi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan distribution plots dapat dilihat pada Gambar 1 dan Gambar 2.



Gambar 1. Uji Normalitas dengan Distribution Plots Skala *Learning Agility*



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Distribution Plots Skala Perilaku Kolaboratif

Berdasarkan gambar diatas maka *Probability Plot* (P-Plot) menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis maka model regresi memenuhi asumsi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji autokorelasi *learning agility* dengan perilaku kolaboratif dilakukan dengan menggunakan model *Durbin Watson* dengan *alfa* pengujian 0,05. Kriteria pengujian adalah menerima hipotesis nol apabila p-value pengujian *Durbin Watson* lebih besar daripada 0,05, dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Autokorelasi *Learning Agility* dengan Perilaku Kolaboratif

R	R ²	Adj. R ²	RMSE	Autocorrelation	Statistic	P
0.729	0.532	0.530	7.570	0.258	1.462	< .001

Berdasarkan diatas hasil uji autokorelasi dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh nilai *Durbin-Watson*=0,258. Nilai tersebut lebih besar dari *alfa* 0,05 atau >0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima yang artinya tidak terdapat masalah autokorelasi. Berdasarkan hasil analisis dari regresi sederhana terhadap variabel perilaku kolaboratif yang diukur dengan *learning agility*. Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Regresi Linear

Model	Unstand arized	Standard Error	Standardized	T	P
H0 (intercept)	-9.552	3.078		-3.104	0.002
<i>Learning Agility</i>	1.331	0.077	0.729	17.309	<.001

Nilai konstansta dalam penelitian mempunyai nilai sebesar -9,552, artinya jika perilaku kolaboratif dalam keadaan tetap atau bernilai nol (0) maka nilai *learning agility* sebesar -9,552. Koefisien regresi untuk *learning agility* sebesar 1,331 artinya jika *learning agility* naik sebesar 1 atau mengalami penambahan 1% maka akan meningkatkan perilaku kolaboratif sebesar 1,331.

Berdasarkan persamaan regresi diatas dengan mengukur pengaruh variabel Independen yaitu *learning agility* terhadap variabel dependen yaitu perilaku kolaboratif, dapat dilihat tingkat signifikansi dan arah tanda. Nilai t hitung 17,309 lebih besar dari pada t tabel yaitu sebesar 1,660. Maka dapat dilihat nilai signifikansinya 0,001<0,05. Hal tersebut menggambarkan bahwa *learning agility* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kolaboratif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H₁ yang menyatakan *learning agility* berpengaruh positif terhadap perilaku kolaboratif, diterima.

Hal ini sesuai dengan pendapat penelitian sebelumnya bahwa individu yang lincah juga memiliki rasa optimis yang tinggi, dikarenakan individu tersebut mampu melihat peluang dalam setiap perubahan dan tantangan

yang dihadapinya, sehingga akan berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kelompok atau organisasinya. Tingkat *learning agility* yang tinggi akan mendorong individu untuk menunjukkan kontribusinya yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *learning agility* dengan perilaku kolaborasi [21], [22]. Kemudian penelitian lainnya juga memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan menunjukkan arah hubungan yang positif antara *learning agility* dengan perilaku kolaborasi, sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *learning agility*, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kolaborasinya [23].

Individu yang memiliki *learning agility* yang tinggi akan lebih banyak berkontribusi dalam suatu kelompok kerja, karena individu yang lincah akan termotivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal bagaimanapun kondisi yang sedang dihadapi Individu dengan tingkat *learning agility* yang tinggi akan mengambil pelajaran yang tepat berdasarkan pengalaman yang dimilikinya, sehingga dapat menerapkannya pada situasi-situasi baru [13]. Selain itu, individu tersebut juga suka mencari tantangan baru, dan aktif mencari *feedback* dari orang lain dengan tujuan agar dapat terus tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik. Hal tersebut akan mendorong individu untuk lebih banyak berkontribusi dalam suatu kelompok atau organisasi dikarenakan individu tersebut memiliki motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal di berbagai situasi yang dihadapinya [24], [25].

4. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian menggambarkan bahwa *learning agility* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kolaboratif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H₁ yang menyatakan *learning agility* berpengaruh positif terhadap perilaku kolaboratif, diterima. Maka kesimpulannya ada pengaruh *learning agility* terhadap perilaku kolaborasi pada pegawai generasi milenial di Pemerintahan Kota Padang. Adapun sumbangan efektif variabel *learning agility* terhadap perilaku kolaborasi adalah sebesar 53%.

Daftar Rujukan

- [1] Recruitment and retention. (n.d.). *Student Retention in Online, Open and Distance Learning*, 37–48. https://doi.org/10.4324/9780203416563_chapter_3.
- [2] *Organizational citizenship behavior (OCB): Historical Review*. (2018). *Organizational Citizenship Behavior in Schools*, 17–28. <https://doi.org/10.4324/9781315866956-7>.
- [3] Aliyyah, I. H., & Idham, R. A. (2020). Hubungan *Learning Agility* dan Perilaku Kolaborasi Pada Pekerja di Jakarta.

- Biopsikososial *Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 4(1), 179. <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v4i1.8293>.
- [4] Sukma, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Amanah Ray Medan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/xf7jv>.
- [5] Getha-Taylor, H. (2018). Identifying Collaborative Competencies. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 103–119. <https://doi.org/10.1177/0734371x08315424>.
- [6] Organization of Information for Concept Sharing and Web Collaboration. (2018). Handbook of Human Factors in Web Design, 271–284. <https://doi.org/10.1201/b10858-17>.
- [7] A Meta-Analysis of the Relationship between Learning Agility and Leader Success. (2019). *Journal of Organizational Psychology*, 19(1). <https://doi.org/10.33423/jop.v19i1.1088>.
- [8] Jatmika, D., & Puspitasari, K. (2019). Learning Agility Pada Karyawan Generasi Millennial di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3446>.
- [9] Ardiyanto, L., Efendi, R., Yoe, W., & Saputra, N. (2022). Memetakan Learning Agility pada Perusahaan Swasta di DKI Jaya: Apakah Online Learning, Grit, dan Collaborative Skill Cukup Berdampak?. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2), 113–126. <https://doi.org/10.34012/jebim.v3i2.2193>.
- [10] Stanley, T. (2021). The Importance of 21st-Century Skills. *Authentic Learning*, 17–28. <https://doi.org/10.4324/9781003233152-3>.
- [11] Hattie, J., & Hattie, K. (2022). 10 Steps to Develop Great Learners. <https://doi.org/10.4324/9781003257028>.
- [12] Ramadhana, R. (2021). Employee Agility. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vrwnq>.
- [13] McKenna, R. B., & Minaker, E. (2021). Learning Agility and Whole Leader Development. *The Age of Agility*, 424–442. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190085353.003.0018>.
- [14] Peng, X. (2022). Learning Agility of Leadership During the Pandemic: An Empirical Study of Life Sciences Learning and Development Professionals. *AERA* 2022. <https://doi.org/10.3102/ip.22.1895078>.
- [15] Uji Validitas dan Reliabilitas. (n.d.). <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i1.5218.s323>.
- [16] Diaz-Kope, L., Miller-Stevens, K., & Morris, J. C. (2018). Collaboration Processes and Institutional Structure: Reexamining the Black Box. *International Journal of Public Administration*, 38(9), 607–615. <https://doi.org/10.1080/01900692.2014.969755>.
- [17] Schmidt, V. (2021). Learning Agility in Action. *The Age of Agility*, 479–556. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190085353.003.0020>.
- [18] Firman, F.-. (2018). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [19] Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>.
- [20] Hidayati, T. (2020). Statistika Dasar Panduan Bagi Dosen dan Mahasiswa. <https://doi.org/10.31237/osf.io/27edm>.
- [21] Schmidt, V. (2021). Learning Agility in Action. *The Age of Agility*, 479–556. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190085353.003.0020>.
- [22] Patel, H., Pettitt, M., & Wilson, J. R. (2019). Factors of collaborative working: A framework for a collaboration model. *Applied Ergonomics*, 43(1), 1–26. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2018.08.009>.
- [23] Fang, Y., & Daniel, E. I. (2021). Defining Lean Construction Capability From an Ambidextrous Perspective. Annual Conference of the International Group for Lean Construction. <https://doi.org/10.24928/2021/0105>.
- [24] Sims, D. (2011). Achieving Collaborative Competence through Interprofessional Education. Lessons Learned from Joint Training in Learning Disability Nursing and Social Work. *Social Work Education*, 30(1), 98–112. <https://doi.org/10.1080/02615471003748056>.
- [25] Kellner, A., Townsend, K., Loudoun, R., & Wilkinson, A. (2021). High Reliability Human Resource Management (HRM): A System for High Risk Workplaces. *Human Resource Management Journal*, 33(1), 170–186. Portico. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12424>.