

PENGARUH DIGITAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE, DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP WORKFORCE AGILITY PADA PT. BUMI ASRI LESTARI SITUBONDO**Afrilia Nurul Azizah¹, Trias Setyowati², dan Pawestri Winahyu³**¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember¹email: afriliaazizah1919@gmail.com² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember²email: trias@unmuhjember@gmail.com³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember³email: pawestri@unmuhjember.ac.id**ABSTRACT**

Rapid digital transformation requires organisations to have a workforce that is adaptive and responsive to change. PT Bumi Asri Lestari Situbondo, as a company in the field of aquaculture, faces challenges in managing human resources in the midst of ever-changing technological developments. This study aims to examine the influence of digital culture, leadership style and organisational commitment on workforce agility. This research uses a descriptive quantitative approach with data collection through a Likert scale questionnaire. The sampling technique was proportionate random sampling, and data analysis was conducted using multiple linear regression. The results showed that the three independent variables namely digital culture, leadership style, and organisational commitment had a positive and significant effect on workforce agility. Digital culture plays a role in encouraging collaboration and the use of work technology, effective leadership style creates a supportive and communicative work environment, while organisational commitment increases employee loyalty and engagement in change. The findings suggest the importance of integration between digital culture, adaptive leadership and organisational commitment in shaping an agile workforce ready to face the dynamics of the digital era.

Keywords: Digital Culture, Leadership Style, Organizational Commitment, Workforce Agility.

ABSTRAK

Transformasi digital yang pesat menuntut organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. PT Bumi Asri Lestari Situbondo, sebagai perusahaan di bidang budidaya perairan, menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di tengah perkembangan teknologi yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya digital, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kelincahan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert. Teknik pengambilan sampel adalah proportionate random sampling, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yakni budaya digital, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelincahan tenaga kerja. Budaya digital berperan dalam mendorong kolaborasi dan pemanfaatan teknologi kerja, gaya kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan komunikatif, sementara komitmen organisasi meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam perubahan. Temuan ini menunjukkan pentingnya integrasi antara budaya digital, kepemimpinan yang adaptif, dan komitmen organisasi dalam membentuk tenaga kerja yang lincah dan siap menghadapi dinamika era digital.

Kata Kunci: Budaya digital, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kelincahan tenaga kerja.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah menghasilkan perubahan yang besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sektor bisnis. Proses transformasi digital tidak hanya mempengaruhi cara perusahaan mengelola operasionalnya, tetapi juga menuntut adanya kecepatan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan pasar. Dalam menghadapi situasi ini, transformasi digital menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dari berbagai bidang, termasuk di bidang budidaya perairan. Di zaman sekarang, keberlangsungan hidup suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada mutu produk dan layanan yang diberikan, tetapi juga pada seberapa cepat tenaga kerja mampu menyesuaikan diri dengan teknologi digital (Ayu et al., 2022).

Transformasi digital dapat mendukung serta memenuhi kebutuhan industri akuakultur melalui penerapan teknologi seperti teknologi informasi dan komunikasi (TIK), internet Of things (IoT), cloud-edge, dan blockchain. Teknologi digital ini memberikan manfaat operasional yang signifikan bagi rantai pasok makanan global, termasuk peningkatan efisiensi dan produktivitas, serta mengurangi pemborosan, kontaminasi, dan penipuan makanan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola kebutuhan kerja berdasarkan analisis dari tren pasar global. MSDM harus merancang strategi secara proaktif dalam mengelola karyawan sehingga kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Dengan mengintegrasikan hal tersebut, MSDM mampu meningkatkan produktivitas, mendukung inovasi, serta menciptakan nilai yang relevan di era transformasi digital ini. Implementasi dari strategi MSDM yang efektif dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan global serta dapat menghasilkan pemimpin bisnis dan inovator yang siap mengelola operasional di masa depan (Karim & Laksmiwati, 2023).

Kelincahan tenaga kerja (*workforce agility*) merupakan kemampuan tenaga kerja untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan dan ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan kerja. Menurut Petermann & Zacher (2022) terdapat dua aspek utama dalam kelincahan tenaga kerja yaitu, kemampuan tenaga kerja dalam merespon perubahan dengan tepat serta kemampuan tenaga kerja dalam memanfaatkan perubahan sebagai peluang dalam berbisnis. Tenaga kerja yang lincah tidak hanya responsif terhadap perubahan, tetapi juga mampu memberikan solusi yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan (Iffat et al., 2023).

Menurut, Kane, G. C. (2017) Budaya digital (*digital culture*) merupakan pola pikir, nilai, dan praktik dalam mendorong individu maupun organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya ini mencakup tentang nilai-nilai, kebiasaan, dan pola pikir yang mendukung pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, kreativitas, serta kolaborasi dalam lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa budaya digital merupakan cara hidup yang terintegrasi dengan teknologi dalam menjalankan berbagai kegiatan (Rahmawati, 2020).

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan sebuah cara maupun pola dari perilaku pemimpin yang efektif dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota timnya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut, Sinek, S. (2017), gaya kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang fokus pada menciptakan *circle of safety* atau lingkaran keamanan. Konsep ini menekankan kepada seorang pemimpin yang baik harus mampu dalam menciptakan rasa aman, kepercayaan, dan kerja sama dalam timnya.

Menurut, Busro (2018) komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang mencerminkan kesetiaan mereka terhadap organisasi serta keberlanjutan keterlibatan mereka dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi. Peningkatan komitmen organisasi diantara para karyawan dapat mempengaruhi hasil dari kinerja mereka. Ketika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, maka mereka akan lebih percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan mereka.

Telah dilakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuisisioner secara online kepada 30 karyawan PT Bumi Asri Lestari Situbondo. Pada penyebaran kuisisioner ini, ditemukan informasi terkait dengan penggunaan teknologi digital, apresiasi atasan, komitmen dan fleksibilitas kerja karyawan yang terjadi. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari kuisisioner berupa tabel dibawah ini.

Tabel 1 . Pra-Survey Penggunaan Teknologi Digital, Apresiasi Atasan, Komitmen dan Fleksibilitas Kerja Karyawan PT Bumi Asri Lestari Situbondo

No.	Kuisisioner	Sangat sering	Cukup sering	Jarang	Tidak pernah
1.	Seberapa sering penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari?	40%	23,3%	36,7%	0%
2.	Seberapa sering anda mendapatkan apresiasi dari atasan?	20%	63,3%	13,3%	3,3%
		Sangat baik	baik	Cukup baik	Kurang baik
3.	Seberapa kuat rasa komitmen anda terhadap PT Bumi Asri Lestari Situbondo?	43,3%	50%	6,7%	0%
4.	Apakah anda merasa fleksibel dalam menjalankan pekerjaan?	26,7%	30%	43,3%	0%

Sumber: Hasil pra-survey melalui google form kepada pegawai PT Bumi Asri Lestari Situbondo

Hasil dari pra-survei menunjukkan adanya variasi dalam dalam penerapan teknologi digital, apresiasi dari atasan, fleksibilitas kerja, dan tingkat komitmen karyawan. Temuan ini memberikan gambaran bahwasannya terdapat potensi dalam pengembangan pada aspek-aspek tersebut untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas tenaga kerja. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi PT Bumi Asri Lestari Situbondo dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia di era transformasi digital.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh digital culture, leadership style, dan organizational commitment terhadap workforce agility. Penelitian kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel secara sistematis dan terstruktur. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif cocok digunakan dalam penelitian yang berorientasi pada pengujian teori dan menggunakan instrumen terstandar dalam pengumpulan data.

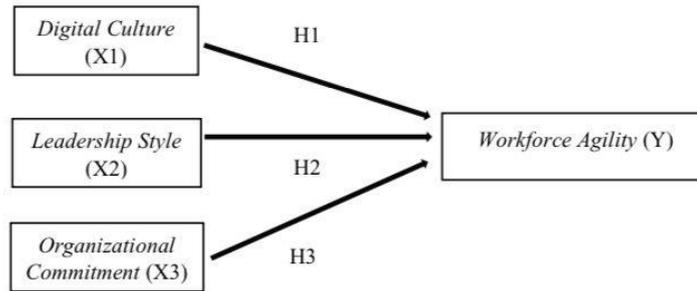
Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bumi Asri Lestari Situbondo. Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, sesuai dengan pendapat Riduwan dan Akdon (2013), bahwa skala Likert efektif digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap suatu objek sosial.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, yang memungkinkan pengumpulan data dari populasi besar dengan cara yang efisien. Seperti dijelaskan oleh Nazir (2014), metode survei banyak digunakan dalam penelitian sosial untuk memperoleh data deskriptif dan inferensial secara kuantitatif. Pendekatan proporsional random sampling digunakan untuk prosedur pengambilan sampel. Metode ini melibatkan mempertimbangkan proporsi setiap segmen populasi saat mengacak sampel. Tujuan dari metode ini, sebagaimana dinyatakan oleh Arikunto (2010), adalah untuk memastikan bahwa sampel yang representatif diambil dari populasi secara luas sekaligus memberikan setiap anggota kelompok tersebut kesempatan yang sama untuk melakukannya.

Temuan penelitian ini cukup dapat digeneralisasi karena ukuran sampel proporsional dengan jumlah total pekerja dalam organisasi. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Bumi asri lestari, dengan sampel sebanyak 52 karyawan PT. Bumi Asri Lestari Situbondo. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen mengikuti pengumpulan data. Azwar (2012) menyatakan bahwa tujuan uji validitas adalah untuk memastikan apakah instrumen dapat mengukur variabel yang dimaksud atau tidak, sementara Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menjamin bahwa temuan pengukuran konsisten.

Selain itu, kami menggunakan regresi linier berganda untuk memeriksa data dan mengetahui bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen. Mengingat variabel

independen dapat memiliki efek parsial atau simultan terhadap variabel dependen, analisis regresi linier berganda merupakan alat yang cocok untuk digunakan dalam penelitian ini (Gujarati & Porter, 2012).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara tiga variabel independen, yaitu *digital culture* (X1), *leadership style* (X2), dan *organizational commitment* (X3), terhadap satu variabel dependen yaitu *workforce agility* (Y). Hubungan ini digunakan untuk menguji sejauh mana ketiga faktor tersebut mampu memengaruhi kelincahan tenaga kerja dalam merespon dinamika lingkungan kerja yang berubah secara cepat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *digital culture*, *leadership style*, dan *organizational commitment* terhadap *workforce agility* pada PT Bumi Asri Lestari Situbondo. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden selanjutnya diolah menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workforce agility*.

A. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menghubungkan skor masing-masing item pernyataan dengan skor keseluruhan variabel. Kriteria berikut ditetapkan untuk menentukan validitas skor setiap item:

- a. Jika nilai signifikansi rhitung > rtabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai rhitung < r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
	r hitung	r tabel	Nilai Sig	alpha	
Digital Culture (X1)					
X1.1	0,279	0,273	0,045	0,05	Valid
X1.2	0,577	0,273	0,001	0,05	Valid
X1.3	0,495	0,273	0,001	0,05	Valid
X1.4	0,358	0,273	0,009	0,05	Valid
X1.5	0,472	0,273	0,001	0,05	Valid
X1.6	0,524	0,273	0,001	0,05	Valid
X1.7	0,331	0,273	0,016	0,05	Valid
Leadership Style (X2)					
X2.1	0,387	0,273	0,005	0,05	Valid
X2.2	0,499	0,273	0,001	0,05	Valid
X2.3	0,601	0,273	0,001	0,05	Valid
X2.4	0,450	0,273	0,001	0,05	Valid
X2.5	0,434	0,273	0,001	0,05	Valid
X2.6	0,471	0,273	0,001	0,05	Valid
Organizational					

Commitment (X3)						
X3.1	0,371	0,273	0,007	0,05	Valid	
X3.2	0,640	0,273	0,001	0,05	Valid	
X3.3	0,589	0,273	0,001	0,05	Valid	
Workforce Agility (Y)						
Y.1	0,507	0,273	0,001	0,05	Valid	
Y.2	0,579	0,273	0,001	0,05	Valid	
Y.3	0,444	0,273	0,001	0,05	Valid	
Y.4	0,438	0,273	0,001	0,05	Valid	
Y.5	0,541	0,273	0,001	0,05	Valid	
Y.6	0,642	0,273	0,001	0,05	Valid	
Y.7	0,432	0,273	0,001	0,05	Valid	
Y.8	0,576	0,273	0,001	0,05	Valid	
Y.9	0,472	0,273	0,001	0,05	Valid	
Y10	0,577	0,273	0,001	0,05	Valid	

B. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel (layak) apabila nilai Cronbach's alpha > 0,60, dan dinyatakan tidak reliabel (tidak layak) jika nilai Cronbach's alpha < 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,737	27

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini *digital culture* (X1), *leadership style* (X2), dan *organizational commitment* (X3) merupakan variabel independen yang akan diidentifikasi pengaruhnya terhadap variabel dependennya yakni *workforce agility* (Y)

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
				Sig.		
1	(Constant)	.064	.747	.085	.932	
	Digital Culture (X1)	.268	.131	.237	2.050	.046
	Leadership Style (X2)	.347	.114	.342	3.034	.004
	Organizational Commitment (X3)	.367	.122	.353	3.006	.004

Dependent Variabel: *Workforce Agility*

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dilihat persamaan regresi linier berganda dengan ketiga variabel independen sebagai berikut:

$$Y = 0,064 + 0,268X1 + 0,347X2 + 0,367X3 + e$$

D. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah nilai residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dapat dievaluasi menurut kriteria berikut:

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
--	--	--------------------------------

N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.7623
	Std. Deviation	.10876
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.098
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181

E. Hasil Uji Multikolinearitas

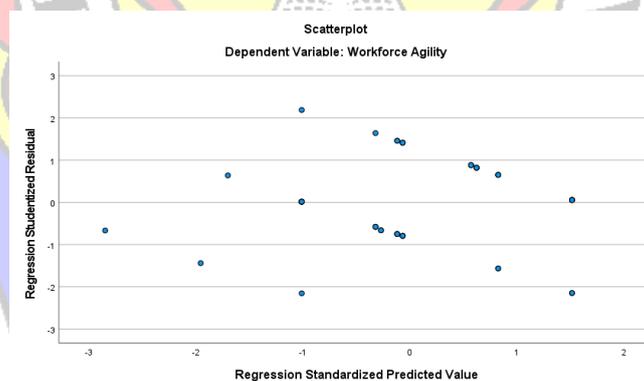
Nilai toleransi yang rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi (Nilai toleransi < 0,10 menyiratkan nilai VIF > 10). Oleh karena itu, jika nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak ada dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Digital Culture	.902	1.109	Tidak terjadi multikolinearitas
Leadership Style	.950	1.053	Tidak terjadi multikolinearitas
Organizational Commitment	.876	1.142	Tidak terjadi multikolinearitas

F. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengevaluasi keberadaan disparitas dalam varians residual di antara pengamatan dalam model regresi. Jika titik-titik pada diagram sebar didistribusikan secara acak tanpa menunjukkan pola tertentu, model regresi dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas. Jika pola yang jelas muncul, seperti titik-titik yang menunjukkan formasi teratur (misalnya, bergelombang, mengembang, lalu menyusut), ini menandakan heteroskedastisitas dalam model. Jika titik-titik didistribusikan di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi.



Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik diagram sebar tersebar secara acak, tidak memiliki pola yang jelas, dan terletak di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y tanpa kejelasan, sehingga mengarah pada kesimpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

G. Hasil Uji T (Parsial)

Uji-t, atau uji parsial, mengevaluasi sejauh mana variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen dalam analisis regresi linear.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05, maka H0 diterima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05, maka H0 ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.064	.747		.085	.932
	Digital Culture (X1)	.268	.131	.237	2.050	.046
	Leadership Style (X2)	.347	.114	.342	3.034	.004
	Organizational Commitment (X3)	.367	.122	.353	3.006	.004

a. Dependent Variabel: *Workforce Agility*

H. Hasil Uji R²

Koefisien determinasi mengukur tingkat di mana model memperhitungkan variabilitas variabel dependen. Koefisien determinasi bervariasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil menandakan bahwa variabel independen memiliki kapasitas minimal untuk menjelaskan ketergantungan variabel. Sebaliknya, jika nilainya mendekati satu (1), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen sebagian besar menyediakan informasi yang diperlukan untuk mengantisipasi ketergantungan variabel.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.568	.304

Berdasarkan tabel 8 di atas, terlihat bahwa hasil uji koefisien adjusted R square sebesar 0,568 yang berarti pengaruh dari *digital culture* (X1), *leadership style* (X2), dan *organizational commitment* (X3) memiliki kontribusi terhadap *workforce agility* (Y) di PT Bumi Asri Lestari Situbondo sebesar 56,8% (0,568×100%) sedangkan sisanya sebesar 43,2% (100% - 56,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berikut merupakan penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Digital Culture, Leadership Style, dan Organizational Commitment terhadap Workforce Agility pada PT Bumi Asri Lestari Situbondo, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Digital culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *workforce agility* Pada PT Bumi Asri Lestari Situbondo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya digital yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat kelincuhan tenaga kerja dalam merespon perubahan dan dinamika kerja. Budaya digital seperti kolaborasi berbasis teknologi, inovasi, dan fleksibilitas digital mampu meningkatkan kecepatan adaptasi karyawan.
2. *Leadership style* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *workforce agility* Pada PT Bumi Asri Lestari Situbondo. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kemampuan mengendalikan emosi, memotivasi, serta memberikan arahan yang jelas, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan. Pemimpin yang efektif dalam menciptakan rasa aman dan kepercayaan dalam tim merupakan fondasi penting dalam meningkatkan *workforce agility* (kelincuhan tenaga kerja).
3. *Organizational commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *workforce agility* Pada PT Bumi Asri Lestari Situbondo. Komitmen karyawan terhadap organisasi berkontribusi besar dalam mendorong fleksibilitas, kecepatan pengambilan keputusan, serta inisiatif karyawan

dalam menghadapi perubahan. Komitmen yang tinggi menciptakan dedikasi dan loyalitas yang berdampak positif terhadap peningkatan *workforce agility*.

V. REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, I. W., Zulkarnaen, Z., & Fitriyanto, S. (2022). Budaya digital dalam transformasi digital menghadapi era Society 5.0. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Lokal*, 5(1), 20–25. <https://doi.org/10.58406/jpml.v5i1.922>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (Edisi 5). Jakarta: Salemba Empat.
- Iffat, E., Sumartik, S., & Ubaidillah, H. (2023). Peran keterlibatan karyawan dan perilaku kerja inovatif terhadap kelincahan tenaga kerja di Hotel Grand Whiz Trawas. *Matrik: Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi*, 24(1), 39. <https://doi.org/10.30587/matrik.v24i1.5690>
- Kane, G. C. (2017). *The Technology Fallacy: How People Are the Real Key to Digital Transformation*.
- Karim, A., & Laksmiwati, H. (2023). Hubungan antara work organization dengan workforce agility pada usaha kecil “X” di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 876–887.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Petermann, M. K. H., & Zacher, H. (2022). Workforce agility: Development and validation of a multidimensional measure. *Frontiers in Psychology*, 13(March). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.841862>
- Rahmawati, A. (2020). Pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129–148. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i2.153>
- Riduwan, & Akdon. (2013). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sinek, S. (2017). *Leaders: Myth and Reality*. Penguin Random House.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta