

PENGARUH PELATIHAN DAN *LEARNING AGILITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM

Nathasya Aprilia ¹, Hajan Hidayat ²,
Politeknik Negeri Batam

ABSTRACT

This research aims to examine how training and learning agility influence employee performance. The research method used was a quantitative approach with a research sample from PT ExcelitasTechnologies Batam taken as many as 105 respondents. The sampling technique used was the census technique. To test the research hypothesis, the analytical tool used was multiple regression. The data obtained was then processed using SPSS version 25. The research results prove that training has a positive and significant effect on employee performance, which is indicated by the t count value of the training variable > t table so that H1 was supported. Learning agility has a positive and significant effect on employee performance, which was indicated by the tcount value of the learning agility variable > ttable so that H2 was supported..

Keywords: training, learning agility, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh pelatihan dan learning agility dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian dari PT ExcelitasTechnologies Batam yang diambil sebanyak 105 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Untuk menguji hipotesis penelitian, alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Data yang didapat kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} variabel pelatihan > t_{tabel} sehingga H_1 diterima. Learning agility berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} variabel learning agility > t_{tabel} sehingga H_2 diterima.

Kata-kata Kunci: pelatihan, learning agility, kinerja karyawan

Korespondensi: Hajan Hidayat, S.Psi. M.M. Politeknik Negeri Batam. Jl. Ahmad Yani, Jl. Ahmad Yani, Tlk. Tering, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461. Email: hajan@polibatam.ac.id

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang disebabkan oleh globalisasi dan reformasi mengubah pasar tenaga kerja dan prosedur produksi. Hal ini sangat berpengaruh pada dunia kerja yang berdampak signifikan terhadap metode kerja yang dilakukan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi lebih tangguh dan sanggup bekerja dengan metode baru, mempunyai keahlian yang besar serta kualitas kerja yang memuaskan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada 10 orang karyawan yang sedang mengikuti program *On The Job Training* PT Excelitas Technologies Batam Department Optic, terdapat enam dari sepuluh karyawan berusaha untuk menyelesaikan target kerja yang banyak dan cara kerja yang monoton, sehingga berdampak pada kecenderungan untuk mengutamakan ketepatan waktu pengumpulan tugas untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan. Kecenderungan ini dapat menghambat karyawan untuk melakukan inovasi terhadap pekerjaannya yang berdampak pada berkurangnya minat dalam melakukan hal-hal baru untuk pengembangan diri dan juga mengakibatkan kurangnya loyalitas terhadap perusahaan.

Kemampuan *learning agility* merupakan kemampuan yang penting dimiliki oleh setiap karyawan pada saat ini. *Learning agility* adalah kesiapan untuk menyerap pengetahuan dari pengalaman dan kemudian menerapkannya di masa yang akan datang (Meuse & Group., 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil adalah aset penting bagi perusahaan. Untuk itu dibutuhkan manajemen sumberdaya manusia yang dapat mengatasi tantangan-tantangan yang ada. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan yang sesuai dengan standar perusahaan. Mengingat pentingnya *learning agility* dan pelatihan maka berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan *Learning Agility* terhadap Kinerja Karyawan”

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Susan (2019) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, pengembangan dan pemberian kompensasi serta beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk membentuk manusia yang produktif. Berdasarkan pengertian MSDM di atas, maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengetahuan pengelolaan fungsi-fungsi manajemen dalam setiap aktivitas operasional SDM agar setiap tenaga kerja dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Pelatihan adalah suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan serta untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan pegawai atau karyawan dengan yang

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

dikehendaki perusahaan. Pelatihan menurut Ardianto & Putra (2022) merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, pelatihan dapat menambah pengetahuan secara teoritis dan mampu mengimplementasikannya secara praktis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

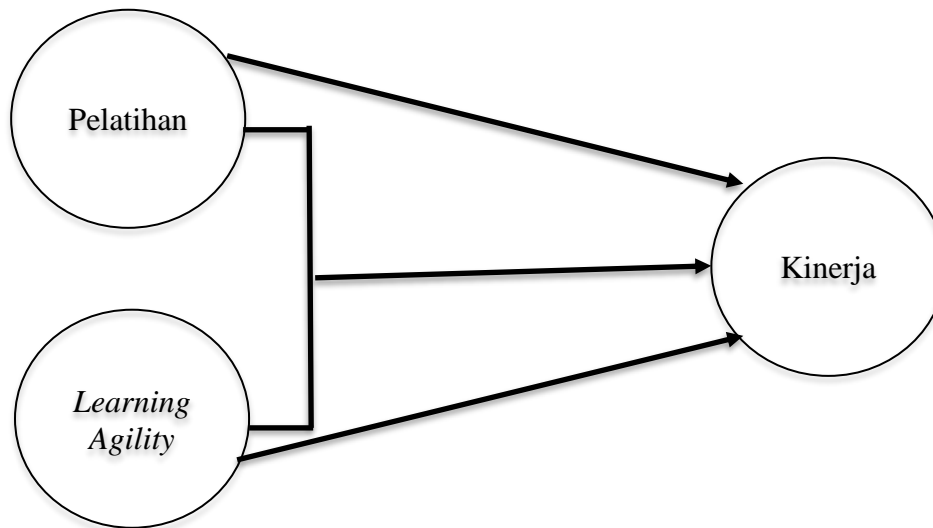
Agility berhubungan dengan menghadapi kesulitan dengan memiliki fleksibilitas, kelincuhan untuk melihat solusi-solusi yang ada. Sementara *learning agility* didefinisikan sebagai kesediaan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, kemudian menerapkan pembelajaran tersebut untuk mendapatkan solusi dan kesuksesan di situasi yang baru (Meuse & Group, 2019). Menurut Mulyadi *et al* (2021) *learning agility* adalah kemauan belajar individu dalam menambah wawasan, meminta saran ataupun memberikan masukan, serta mengimplementasikan tindakan dari ilmu dan pengalaman yang telah dimilikinya.

Kinerja karyawan merupakan sasaran inti bagi setiap perusahaan (Lee *et al.*, 2023). Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai. Kualitas kinerja karyawan akan sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Omotunde & Alegbeleye (2021) kinerja pekerjaan merupakan salah satu bagian dari perilaku kerja pegawai yang berkaitan dengan tujuan organisasi, yang merupakan sebuah prestasi. Suryanto *et al.*, (2022) menambahkan bahwa kaitan ini, prestasi merujuk pada pelaksanaan tugas sesuai kebijakan yang disepakati dan kemampuan karyawan.

Pada penelitian Ardianto & Putra (2022) dengan judul “Pengaruh sistem informasi SDM, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Global Kencana. Penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem informasi SDM, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Penelitian Anggereni, (2018) berjudul “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian Sukardi & Aminah, (2022) dengan judul “Peran *Agility*, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja” didapat bahwa penelitian kelincuhan, disiplin kerja, keterampilan komunikasi dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Khildani *et al* (2021) melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Learning Agility*”, mendapatkan hasil bahwa efikasi diri secara langsung maupun melalui *learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pank Indonesia Tbk. Sedangkan *learning agility* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pan Indonesia Tbk – cabang Tanjung Perak Surabaya. Variabel locus kendali secara langsung dan melalui *learning agility* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pan Indonesia Tbk – cabang Tanjung Perak Surabaya.

Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Aspek yang dirasakan dari manfaat pelatihan disebut sebagai pengaruh pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dinilai kurang efektif sebelumnya. Setiap karyawan akan sangat membutuhkan pelatihan kerja jika pelatihan mampu mengurangi dampak negatif yang disebabkan kurangnya pengetahuan, kurangnya kepercayaan diri dan pengalaman yang terbatas. Kemudian peneliti akan menguji hipotesis berikut ini:

H₁: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor penting dalam meningkatnya kinerja yaitu dibutuhkan *agility* untuk mendongkrak karir. Hal ini berupa pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, karyawan yang pada dasarnya memiliki pengalaman kerja tentunya akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi suatu masalah yang muncul. Menurut Mulyadi *et al* (2021) *learning agility* adalah kemauan belajar individu dalam menambah wawasan, meminta saran ataupun memberikan masukan, serta mengimplementasikan tindakan dari ilmu dan pengalaman yang telah dimilikinya. Kemudian peneliti akan menguji hipotesis berikut:

H₂: *Learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas yang konsisten dengan tugas yang diberikan kepadanya. Program pelatihan dan *learning agility* yang diterapkan dengan baik tentu akan berdampak pada pengaruh hasil kerja yang diberikan. Kemudian peneliti akan menguji hipotesis berikut:

H₃: Pelatihan dan *learning agility* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Eelitas Technologies Batam di Departemen Optic yang berjumlah 105 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non probability sampling*, yaitu sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan uji instrumen data, uji statistik dan uji hipotesis.

Instrumen penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang mengukur pelatihan, *learning agility* dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian ini berjumlah 17 pernyataan yang diadopsi dari peneliti sebelumnya. Variable *learning agility* berjumlah 7 pernyataan, variabel pelatihan diukur dengan menggunakan 5 pernyataan dan kinerja karyawan terdiri dari 5 buah pernyataan. Instrumen penelitian ini sebelumnya diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Penarikan sampel menggunakan *Non probability sampling*, yaitu sampling jenuh. Hal yang mendasari dipilihnya penarikan sampel ini adalah karena penetapan jumlah sampel yang digunakan adalah sensus dan tidak mungkin mengeliminasi anggota populasi mempertimbangkan jumlah populasi hanya 105 karyawan.

Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Analisis statistik yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan atas tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variable dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas kuesioner dengan menggunakan analisis korelasi ditunjukkan oleh tabel 1.

Tabel 1 : Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	1	0.678	0,3616	Valid
	2	0.799		Valid
	3	0.598		Valid
	4	0.645		Valid
	5	0.698		Valid
<i>Learning Agility</i> (X2)	1	0.367	0,3616	Valid

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
	2	0.744		Valid
	3	0.757		Valid
	4	0.670		Valid
	5	0.656		Valid
	6	0.606		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.549	0,3616	Valid
	2	0.690		Valid
	3	0.433		Valid
	4	0.363		Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 2023

Berdasarkan hasil uji validitas ini dinyatakan bahwa setiap item pertanyaan setiap variabel adalah valid karena melebihi nilai r_{tabel} . Artinya tiap pertanyaan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas kuesioner dengan menggunakan analisis korelasi ditunjukkan oleh tabel 2.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Realibility</i>		
	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cutt of Cronbach Alpha</i>	<i>Conclusion</i>
Pelatihan	0.711	0,60	Reliabel
<i>Learning Agility</i>	0.688	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.621	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 2023

Berdasarkan hasil dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* > 0.60 . Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Data

Tabel 3 Uji Normalitas

<i>Monte Carlo Sig (2-tailed)-</i>	Kriteria	Keterangan
0.127	Monte Carlo Sig > 0.05	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 2023

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai hasil uji normalitas *Monte Carlo 2-Tailed* 0.127. dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas ini normal karena signifikansi lebih besar dari 0.05

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.673	1.486
<i>Learning Agility</i>	0.673	1.486

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 2023

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan *learning agility* tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 10 .

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

	Sig	Keesimpulan
Pelatihan	0.067	Bebas Heteroskedastisitas
Learning Agility	0.136	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 2023

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel pelatihan adalah 0.067, variabel *learning agility* adalah 0.136. berdasarkan hasil tersebut, semua variabel yang diuji memiliki nilai signifikan > 0.05 . artinya model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas*.

Uji t digunakan agar mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu variabel pelatihan (X1), *learning agility* (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y) dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Adapun penelitian ini memiliki model hipotesis pengujian dimana nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan = 0.05 dan df (*degree of freedom*) dengan rumus $n-2$. Penelitian ini menggunakan sampel responden berjumlah 105 orang/responden sehingga menghasilkan df = $105-2$ menghasilkan 103. Maka dari itu jika df 103 dengan taraf keyakinan 95% yang berarti nilai $\alpha=0.05$, memiliki nilai t_{tabel} 1.983.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Uji T

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	7.039	1.093		6.441	.000
X1	.175	.074	.234	2.368	.020
X2	.204	.050	.406	4.098	.000

Pada hasil uji t di atas diketahui bahwa variabel bebas berupa pelatihan dan *learning agility* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel.

Nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X1) adalah 2.368. nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 1.983. Adapun nilai signifikansi pada variabel pelatihan adalah 0.020. nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 yang artinya hipotesis satu diterima sehingga variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan..

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Nilai t_{hitung} variabel adalah 4.098. nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 1.983. Adapun nilai signifikansi pada variabel *learning agility* adalah 0.000. nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 yang artinya hipotesis dua diterima sehingga variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra et al. (2018)

Uji F atau uji simultan ialah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan *learning agility* (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT Eelitas Technologies Batam. Perhitungan untuk pengujian F, membutuhkan *df (degree of freedom)*. F_{tabel} dicari pada distribusi nilai r tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = (k ; n-k)$, di mana k adalah jumlah variabel independen yang terdapat dalam penelitian. Sedangkan n adalah jumlah sampel dalam penelitian. Nilai k dalam penelitian ini adalah 2. Sementara (n-k) 103. Nilai ini diperoleh dari (105-2), sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.08. Berikut adalah nilai F_{hitung} menggunakan SPSS.

Tabel 7 Uji F

	ANOVA		Mean Square	F	Sig.
	Sum of Squares	df			
Regression	50.017	2	25.008	24.887	.000 ^b
Residual	102.497	102	1.005		
Total	152.514	104			

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 2023

Dari hasil uji F yang sudah diolah menggunakan SPSS yang dirangkum dalam tabel di atas, terdapat hasil F_{hitung} 24.887, angka tersebut lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 3.08. Nilai signifikan hasil pengujian ini sebesar 0.000 yang mana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Berdasarkan dua kriteria tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya kedua variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan *learning agility* (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT Eelitas Technologies Batam.

Tabel 8 Uji R²

Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.315	1.002

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 2023

Dari tabel R² di atas, menunjukkan bahwa nilai dari R² sebesar 0.315 atau 31.5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara kedua variable bebas yaitu pelatihan dan *learning agility* terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 31.5% sedangkan sisanya sebesar 68.5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, didapat Nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X1) adalah 2.368. nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 1.983. Adapun nilai signifikansi pada variabel pelatihan adalah 0.020. nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 yang artinya hipotesis satu diterima sehingga variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muslimat (2019) mengenai Pengaruh “Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kartika Chandra di Jakarta”, diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai t_{hitung} variabel *learning agility* adalah 4.098. nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 1.983. Adapun nilai signifikansi pada variabel *learning agility* adalah 0.000. nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 yang artinya hipotesis dua diterima sehingga variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra et al. (2018) mengenai “*The Mediating Role of Learning Agility on the Relationship between Work Engagement and Learning Culture*”, diperoleh hasil bahwa *learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat terdapat hasil F_{hitung} 24.887, angka tersebut lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 3.08. Nilai signifikan hasil pengujian ini sebesar 0.000 yang mana nilai ini lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Berdasarkan dua kriteria tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya kedua variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan *learning agility* (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT Eelitas Technologies Batam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Elelitasl Technologiesl Batam.
2. Variabel *learning agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
3. Variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan *learning agility* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10.
- Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 5.
- Artini, Y. D. (2019). Manajemen Sumber Manusia (MSDM) berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif. *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi* .
- Ashriyana, R., Sulastiana, M., & Wardhani, N. S. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility. *JURNAL PEMIKIRAN DAN PENELITIAN PSIKOLOGI*, vol27(iss2), 243–264.
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*, 126(1), 279–307. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Dwijayanti, A., Harto, B., Fachrurazi, . Jenita, Rinaldi, K., & Purnomo, Y. J. (2021). *Teori dan Konsep MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (P. Harahap, Ed.). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Finki Akuba, Irwan Yantu, & Robiyati Podungge. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol 7, 208–218.
- Ifari, A. R. (n.d.). *PENGARUH LEARNING AGILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE DI KOTA MEDAN SKRIPSI*.
- Islamiah, D., Sugianto, & Deden. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MAYBANK BALIKPAPAN. *JURNAL EduecoUniversitas Balikpapan*.
- Khildani, A. C., Suhermin, & Lestariningsih, M. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility*. 10(2).

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

- Lee, C. C., Yeh, W. C., Yu, Z., & Lin, X. C. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8), e18007. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). *High Potentials as High Learners* (Vol. 39, Issue 4).
- Mankunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- Meuse, K. P. de, & Group, W. M. (2019). A Meta-Analysis of the Relationship between Learning Agility and Leader Success. *Journal of Organizational Psychology*, Vol. 19, 25–34.
- Mulyadi, D. M., Suhariadi, F., & Sulityawati, M. E. (2021). PELATIHAN PSYCHOLOGICAL SAFETY DALAM PENINGKATAN LEARNING AGILITY PEGAWAI. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.26858/talenta.v6i2.19148>
- Nainggolan, R. D., & Hikmah. (2022). *eCo-Buss Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Indonesia Batam*. Vol 5, 781–793.
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 102319. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Rifqi, M., & Asytuti, R. (2020). PENGARUHBUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN PELATIHAN (GARUDA). *Jurnal Bilal (Bisnis Ekonomi Halal)*, Volume 1.
- Satriadi, Agusven, T., Kusumah, S., & Sandra, E. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *ECONOMICA*, 7(1), 17–28. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v7.i1.1873>
- Setiawan, V., & Hidayat, R. (2015). *PENGARUH METODE PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN NDT (Non Destructive Test) PADA PT XYZ*. 3(2), 142–149.
- Sukardi, & Aminah, S. (2022). Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100–107. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1723>
- Sunyo, A. A., Musadieg, M. al, & Djudi, M. (2015a). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 28, Issue 1).
- Sunyo, A. A., Musadieg, M. al, & Djudi, M. (2015b). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 28, Issue 1).
- Suryanto, A., Fitriati, R., Natalia, S. I., Oktariani, A., Munawaroh, M., Nurdin, N., & AHN, Y. hoon. (2022). Study of working from home: the impact of ICT anxiety and smartphone addiction on lecturers at NIPA School of Administration on job performance. *Heliyon*, 8(12), e11980. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11980>