



## MENGELABORASI *LEARNING AGILITY* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DAN INFRASTRUKTUR: PERAN *SELF MANAGEMENT*, *AUTHORITATIVE LEADERSHIP STYLE*, DAN *DIGITAL WORKPLACE*

Ekadiana <sup>a</sup>, Emelia <sup>b</sup>, Riza Dwi Febriansyah <sup>c</sup>, Nopriadi Saputra <sup>d</sup>

<sup>a</sup> Manajemen, [ekadiana@binus.ac.id](mailto:ekadiana@binus.ac.id), BBS-UP, Universitas Bina Nusantara, Jakarta

<sup>b</sup> Manajemen, [Emelia@binus.ac.id](mailto:Emelia@binus.ac.id), BBS-UP, Universitas Bina Nusantara, Jakarta

<sup>c</sup> Manajemen, [riza.febriansyah@binus.ac.id](mailto:riza.febriansyah@binus.ac.id), BBS-UP, Universitas Bina Nusantara, Jakarta

<sup>d</sup> Manajemen, [nopriadi.saputra@binus.ac.id](mailto:nopriadi.saputra@binus.ac.id), BBS-UP, Universitas Bina Nusantara, Jakarta

### Abstract

*This study was conducted at a manufacturing and infrastructure company in Jakarta. The variables studied were Self Management, Authoritative Leadership Style, Digital Workplace, and Learning Agility. Data collection was carried out from November 2021 to December 2021 with the data collection method using a questionnaire. The research method in this research is quantitative. This study aims to determine the effect of self-management, authoritative leadership style, and digital workplace on learning agility. From this research, it can be concluded that the level of self-management, authoritative leadership style, and digital workplace affect the level of learning agility in the company.*

**Keyword:** *Self-Management, Authoritative Leadership Style, Digital Workplace, and Learning Agility*

### Abstrak

Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis membutuhkan ketangkasan perusahaan untuk beradaptasi. Karena itu *learning agility* merupakan hal strategik yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Artikel ini bertujuan untuk mengelaborasi mengenai *learning agility* dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadapnya. Studi empiris dilakukan pada pegawai dari industri manufaktur dan infrastruktur di Jakarta untuk memperkuat pembahasan. Studi tersebut berhasil melibatkan 2021 sampai dengan Desember 2021 dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self management*, *authoritative leadership style*, dan *digital workplace* terhadap *learning agility*. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *self management*, *authoritative leadership style*, dan *digital workplace* berpengaruh terhadap tingkat *learning agility* di perusahaan.

**Kata kunci:** Manajemen Diri, Gaya Kepemimpinan Otoratif, Tempat kerja digital, dan Ketangkasan Belajar

### 1. PENDAHULUAN

Pada 31 Desember 2019 muncul kasus serupa dengan *pneumonia* yang tidak diketahui di Wuhan, China (Lee, 2020). Kasus tersebut diakibatkan oleh virus corona atau yang dikenal dengan *COVID-19* (Corona Virus Disease-2019). Dampak yang ditimbulkan dari pandemi *COVID-19* telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia. Dampak *COVID-19* di dunia yang memiliki konektivitas yang tinggi menyebabkan pandemi yang terjadi saat ini terus menyebar dengan cepat hingga seluruh dunia terkena dampak dari pandemi ini. Ini berimplikasi buruk bagi perekonomian dunia dan Indonesia tahun ini, terlebih dengan sejumlah mitra dagang utama Indonesia diperkirakan akan mengalami dampak negatif pada perekonomian mereka. Permintaan dalam negeri diperkirakan akan melemah seiring dengan menurunnya sentimen bisnis dan konsumen.

Perihal tersebut disebabkan karena wabah yang melanda seluruh Indonesia peristiwa perubahan dinamis ini tidak boleh untuk disepelekan karena akan berdampak buruk pada individu ataupun perusahaan, seperti terjadinya inovasi baru yang masuk membawa perubahan besar atau yang dikenal dengan fenomena disrupsi. Era disrupsi merupakan era terjadinya inovasi dan perubahan besar – besaran yang secara fundamental yang mengubah semua sistem, tatanan, dan *landscape* yang ada ke sistem baru. Menurut Kasali (2017) disrupsi tidak hanya bermakna fenomena perubahan hari ini (*today change*) tetapi juga mencerminkan makna fenomena perubahan hari esok (*the future change*) Akibatnya perusahaan yang masih menggunakan cara dan sistem lama yang kalah bersaing. Pemimpin perusahaan harus memikirkan jalan untuk menghadapi fenomena ini dengan mempersiapkan karyawan yang memiliki keunggulan untuk bisa bertahan dan beradaptasi dengan keadaan. Disrupsi berarti inovasi yang menguntungkan, bukan karena suatu perusahaan memiliki *highly regulated procedures*, melainkan karena suatu penyangkalan (*deception*) atau pengabaian terhadap apa yang dianggap remeh.

Kinerja industri sektor manufaktur secara keseluruhan, terjadi penurunan sebesar 2,10 persen untuk semester 1 2020. Sedangkan untuk kuartal 2 2020 terhadap kuartal 2 2019 mengalami penurunan sebesar 6,19 persen ([www.Indoanalisis.co.id](http://www.Indoanalisis.co.id) 2020). Penurunan di sektor manufaktur ini disebabkan karena adanya penurunan permintaan barang baik dari dalam maupun luar negeri, dan terjadinya gangguan pasokan dan pengiriman barang akibat merebaknya pandemic *COVID-19* yang melanda Indonesia dan berbagai negara di dunia. Hal tersebut memberikan pengaruh terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat perusahaan melakukan efisiensi untuk menekan kerugian. Akibatnya, perusahaan yang tidak siap beradaptasi dengan keadaan pandemi mengakibatkan pemimpin perusahaan terpaksa mengambil kebijakan memberhentikan beberapa pekerjanya agar perusahaan tetap dalam kondisi stabil dalam menghadapi peristiwa disrupsi, oleh sebab itu pemimpin perusahaan memerlukan pengembangan diri yang lebih baik agar lebih siap dalam menghadapi perubahan tak terduga sehingga dapat memiliki perencanaan yang lebih matang untuk mengelola karyawan. Baik pemimpin maupun karyawan perusahaan harus lebih profesional dengan memiliki skill *Self Management* yang amat sangat dibutuhkan pada dunia pekerjaan.

*Self Management* merupakan kemampuan untuk mengembangkan pribadi dan bertanggung jawab atas diri sendiri, kemampuan untuk bisa mengevaluasi diri dan memutuskan solusi terbaik agar tidak terulang kembali dan tanpa menyalahkan faktor eksternal sebagai faktor kegagalan. Dalam kondisi seperti ini diperlukannya pemimpin yang bisa menciptakan solusi atau mengkoordinasi berbagai masalah dengan melihat dan menilai dari berbagai perspektif yang ada. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus terbuka untuk banyaknya perspektif yang ada.

*Leadership* merupakan sebuah faktor kuat dalam keberhasilan tim. *Leadership* akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, khususnya dalam hal mencapai tujuan organisasi. Semua keputusan, gerakan dan laju pembangunan membutuhkan *leadership*. Alasan penting *leadership* adalah membangun tim yang kuat. Visi dan misi sebuah tim harus dicapai melalui kerja keras dan membutuhkan bimbingan dari orang yang memiliki kemampuan *leadership* sangat kuat. Dengan kekuatan *leadership* yang baik dan kerja sama tim bentuk yang baik pula, hambatan dan rintangan dapat dihadapi oleh tim. Tiap pergerakan, keputusan, dan pengembangan dalam perusahaan memerlukan kekuatan *leadership* yang baik agar mendapatkan solusi untuk kemajuan perusahaan. Keberadaan *leadership* meningkatkan kreativitas dan produktivitas terhadap tenaga kerja.

Pada peristiwa seperti ini setiap individu perlu mengembangkan skill *Self-Management* dan *Leadership* agar mencapai *Learning Agility* yaitu berevaluasi untuk belajar dari pengalaman dan beradaptasi di dalam sebuah organisasi. Dengan adanya pengelolaan diri yang matang menjadikan individu mampu bertahan dan siap pada perubahan yang akan datang. *Learning Agility* yang dibangun pada diri seseorang ialah membuka diri terhadap ide dan situasi baru, mengevaluasi kinerja dan mencari solusi paling efektif dari berbagai masukan yang mengarah pada pembelajaran dan perubahan. Individu perlu menemukan peluang dan tantangan untuk belajar suatu hal memecahkan masalah dengan memberanikan diri menerapkan ide untuk membuka jalan alternatif yang paling efektif. *Agility* berhubungan dengan menghadapi kesulitan dengan memiliki fleksibilitas, kelincihan untuk melihat solusi-solusi yang ada.

*Learning Agility* didefinisikan sebagai kesediaan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, kemudian menerapkan apa yang telah dipelajari untuk memperoleh kesuksesan di situasi yang baru (Lombardo & Eichinger, dalam De Meuse, Dai & Hallenbeck, 2010). Orang-orang dengan *Agility* yang tinggi mengambil pelajaran yang tepat dari pengalaman mereka dan menerapkan pelajaran tersebut di situasi-situasi baru, mereka cenderung akan mencari tantangan-tantangan baru terus menerus, aktif mencari *feedback* dari orang lain dengan tujuan untuk bertumbuh dan berkembang, cenderung merefleksi diri, dan mengevaluasi pengalaman dan menarik kesimpulan (De Meuse, et al., 2010).

Di Tengah ketidakpastian Pandemi Covid-19, salah satu upaya agar perusahaan bisa bertahan yaitu dengan menerapkan cara kerja digital. Kebiasaan karyawan dalam berkomunikasi dan berinteraksi satu sama

lain dengan bertemu fisik tidak lagi menjadi prioritas ketika terjadinya wabah atau pandemi covid-19 saat ini. Menurut Sumarto (2020), masa pandemi Covid-19 telah menggeser pola perilaku masyarakat terhadap digital, terutama era kenormalan baru, di mana pola perilaku masyarakat berubah dari cara-cara konvensional dan tradisional menjadi digital yang dilakukan di dunia maya. Diperlukannya perubahan lingkungan kerja dari WFO menjadi WFH maupun WFH Shifting, meeting offline menjadi online, Komunikasi jarak jauh, serta Perubahan cara kerja. Menerapkan lingkungan kerja digital yang mampu yang dapat mengatasi tantangan dan kendala pada masa dirupsi ini. Digital Workplace adalah penerapan sistem TI dan menghubungkan berbagai domain seperti teknologi, tempat kerja fisik, desain, budaya organisasi, alat kepemimpinan, pendekatan kerja baru, dan praktik komunikasi. Daerah yang beragam ini harus dihubungkan dengan cara yang inovatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang terintegrasi dan disesuaikan yang memungkinkan produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi. Bersin, J. (2019). Sehingga setiap individu harus memiliki keterampilan Digital dan Ketangkasan bekerja. Memiliki kemampuan untuk menghadapi peristiwa Disrupsi ini.

Disrupsi yang berkaitan dengan teknologi digital berbasis online, memiliki karakter perubahan secara cepat, luas, mendalam, sistemik, dan berbeda secara signifikan dengan situasi sebelumnya (Sobari, 2020). Oleh sebab itu, karyawan harus memiliki tingkat ketangkasan bekerja yang tinggi untuk siap menjalankan kegiatan yang berorientasi digital. Para pekerja Indonesia harus dapat mengatasi berbagai tantangan dan kendala dalam era dirupsi ini di segala bidang kehidupan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh *Self-Management*, *Authoritative Leadership Style*, dan *Digital Workplace* terhadap *Learning Agility* pada karyawan. Dari penelitian ini memberikan sumbangan apakah tingkat *Self Management*, *Authoritative Leadership Style*, dan *Digital Workplace* mempengaruhi tingkat *Learning Agility* pada karyawan perusahaan tersebut. Penelitian-penelitian mengenai *Learning Agility* perlu dilakukan agar para praktisi di industri organisasi lebih dapat memahami jenis-jenis *Learning Agility* pada karyawan dan mengembangkan potensi sumber daya yang mereka miliki.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Learning Agility*

*Learning Agility* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menggunakan pengalaman yang dimiliki, mempelajari dan mencari solusi baru, individu yang siap menghadapi situasi apapun dan beradaptasi pada perubahan yang ada dengan kecepatannya belajar dan menanggapi situasi baik seminim apapun informasi yang dimiliki dapat diselesaikan dengan cepat dan fleksibel, terdapat 4 dimensi pada *Learning Agility* yaitu (1) *People Agility*, (2) *Results Agility*, (3) *Mental Agility*, dan (4) *Change Agility*.

### 2.2 *Self Management*

*Self Management* adalah kemampuan individu untuk mengelola dan bertanggung jawab atas apa yang diperbuat, mendorong diri sendiri untuk maju, mengatur semua unsur kemampuan pribadi agar individu belajar bagaimana mengarahkan dan mengelola tindakan internal dan eksternalnya sendiri. Terdapat 3 dimensi pada *Self Management* yaitu (1) Perencanaan Pribadi, (2) Pengendalian Diri, dan (3) Bertanggung Jawab.

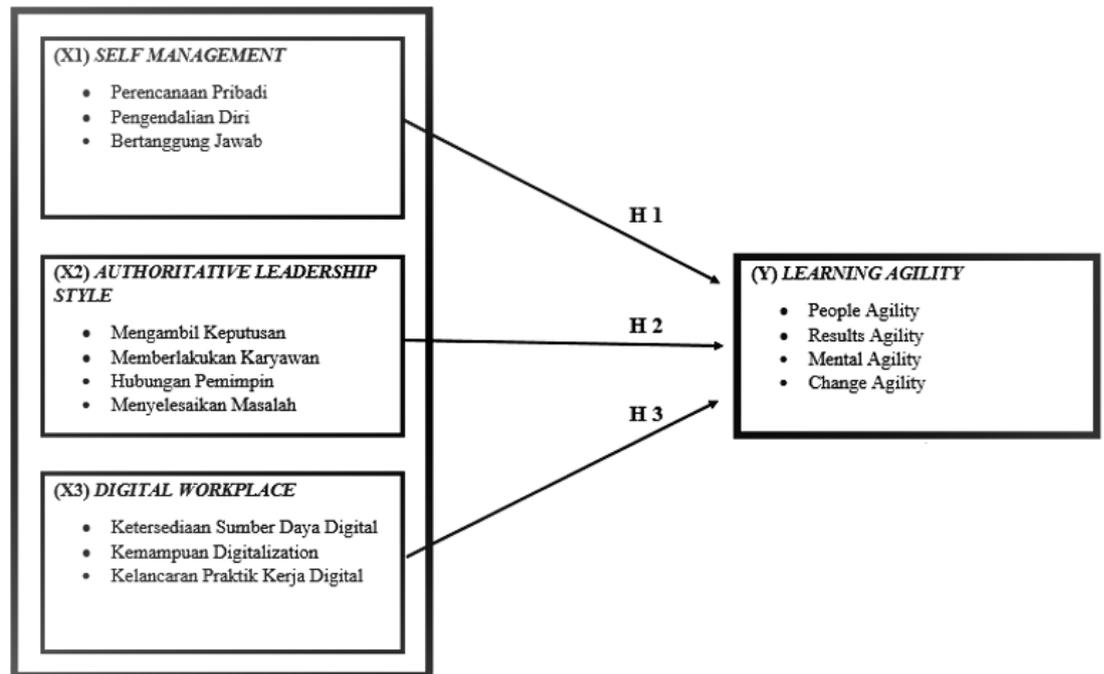
### 2.3 *Authoritative Leadership Style*

Gaya kepemimpinan otoritatif adalah dominasi pribadi, otoritas terpusat yang kuat dan kontrol atas bawahan, dan kepatuhan yang tidak perlu dipertanyakan lagi sehingga apabila perusahaan menerapkan gaya otoritatif ini maka karyawan di perusahaan akan bekerja sesuai dengan arahan pemimpin, terdapat 4 dimensi pada *Authoritative Leadership Style* yaitu (1) Mengambil Keputusan, (2) Memberlakukan Karyawan, (3) Hubungan Pemimpin, dan (4) Menyelesaikan Masalah.

### 2.4 *Digital Workplace*

*Digital workplace* didefinisikan ketersediaan tempat kerja digital sebagai akses independen lokasi ke jaringan perusahaan dan menyediakan semua fitur yang dibutuhkan pengguna individu untuk lebih mampu memfasilitasi praktik kerja yang inovatif dan fleksibel untuk menciptakan lingkungan kerja yang terintegrasi dan disesuaikan yang memungkinkan produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi pada perusahaan, terdapat 3 dimensi pada *Digital Workplace* yaitu (1) Ketersediaan Sumber Daya Digital, (2) Kemampuan Digitalization, dan (3) Kelancaran Praktik Kerja Digital.

## Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka berpikir

Keterangan:

X1 = Manajemen Diri (*Self Management*)

X2 = Gaya Kepemimpinan Otoritatif (*Authoritative Leadership Style*)

X3 = Tempat Kerja Digital (*Digital Workplace*)

Y = Ketangkasan Belajar (*Learning Agility*)

H1 = Pengaruh signifikan *Self Management* terhadap *Learning Agility*

H2 = Pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Otoritatif (*Authoritative Leadership Style*) terhadap *Learning Agility*

H3 = Pengaruh signifikan *Digital Workplace* terhadap *Learning Agility*

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu sebab - akibat (*cause effect research*). Sumber data di dapatkan dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada perusahaan Manufaktur dan Infrastruktur di Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 412 orang. Data penelitian yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan sifatnya adalah data kuantitatif. Berdasarkan pengukurannya menggunakan data interval dengan skala pengukurannya adalah skala likert. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25 dan Microsoft Office Excel sebagai tabulasi data kuesioner. Data yang didapatkan adalah data primer didapatkan dengan penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu karyawan perusahaan manufaktur dan infrastruktur di Jakarta.

Definisi operasional dari masing-masing variabel yang akan diteliti :

#### Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen pada penelitian ini yaitu *Learning Agility* sebagai kesediaan dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, kemudian menerapkan apa yang telah dipelajari untuk memperoleh kesuksesan di situasi yang baru. Lombardo & Eichinger dalam De Rue, Ashford, & Myers (2012)

#### Variabel Independen (X)

1. *Self Management* (X1) adalah pengendalian diri, orang yang bebas membimbing dan mengarahkan tindakannya. Individu mengarahkan dan mengelola tindakan internal dan eksternalnya sendiri. Jingjing yao (2019) .
2. *Authoritative Leadership Style* (X2)  
Gaya kepemimpinan otoritatif adalah Pemimpin otoritatif dianggap memiliki atribut seperti naik, memerintah, sadar status, tegas, memaksa, dan terampil dalam menangani krisis.

### 3. *Digital Workplace* (X3)

*Digital workplace* didefinisikan sebagai kumpulan alat digital dalam suatu organisasi yang memudahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Perks, (2015)

Metode analisis data yang hendak digunakan dalam proses pengolahan data penelitian atau hasil kuesioner penelitian yang terdiri dari sebagai berikut:

#### Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau tidaknya (*validity*) suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017), validitas adalah derajat ketetapan oleh penelitian. Uji Validitas selalu berkaitan erat dengan uji reliabilitas karena dalam 1 komponen untuk mengetahui kualitas data yang digunakan pada penelitian. Untuk menghitung validitas alat ukur yang digunakan ialah menggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan dasar nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Jika *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,7$ , maka dinyatakan reliabel, sementara jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,7$  maka tidak reliabel.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016), analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh Self Management, Authoritative Leadership Style, Digital Workplace dan Learning Agility.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden Penelitian

| Profil Responden    |                             |     |        |        |
|---------------------|-----------------------------|-----|--------|--------|
| Jenis Kelamin       | Laki-laki                   | 171 | 42%    | 42%    |
|                     | Perempuan                   | 241 | 58%    | 100%   |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK/Sederajat           | 138 | 33.50% | 51%    |
|                     | Diploma (D1, D2, D3, D4)    | 17  | 4.10%  | 4.10%  |
|                     | Sarjana (S1)                | 202 | 49%    | 100%   |
|                     | Magister (S2)               | 49  | 11.90% | 17.50% |
| Pandangan COVID-19  | Doktoral (S3)               | 6   | 1.50%  | 5.60%  |
|                     | Peristiwa Penuh Dramatisasi | 264 | 64.10% | 64.10% |
|                     | Peristiwa Penuh Sensasi     | 148 | 35.90% | 100%   |
| Domisili            | Jabodetabek                 | 159 | 38.60% | 100%   |
|                     | Diluar Jabodetabek          | 253 | 61.40% | 61.40% |

Tabel 1 Tabel Profil Responden Penelitian

Persentase karakteristik jenis kelamin responden pada perusahaan manufaktur dan infrastruktur di Jakarta didominasi oleh Perempuan dengan persentase sebesar 58% yang terdiri atas 241 responden dan 42% Laki – Laki yang terdiri atas 171 responden. Pendidikan tertinggi responden sebesar 49% Sarjana (S1) yang terdiri atas 202 responden, 33,5% SMA/SMK yang terdiri atas 138 responden, 11,9% Magister (S2) yang terdiri atas 49 responden, 4% Diploma (D1/D2/D3) yang terdiri atas 17 responden dan 1,5% Doktoral (S3) yang terdiri atas 6 responden. Persentase karakteristik Pandangan responden mengenai Pandemi COVID-19 sebesar 64,1% memandang pandemi COVID-19 sebagai sebuah peristiwa penuh dramatisasi yang terdiri atas 264 responden dan 35,9% memandang pandemi COVID-19 sebagai sebuah peristiwa penuh sensasi yang terdiri atas 148 responden. Persentase karakteristik Domisili responden sebesar 61,4% berdomisili diluar jabodetabek yang terdiri atas 253 responden dan 38,6% berdomisili Jabodetabek yang terdiri atas 159 responden.

| Variabel                                   | Item<br>Pertanyaan            | R Hitung | Simbol | R Tabel |
|--|-------------------------------|----------|--------|---------|
| <i>Self-Management (X1)</i>                | PP01                          | 0.716    | >      | 0.098   |
|  | PP02                          | 0.699    | >      | 0.098   |
|  | PP03                          | 0.749    | >      | 0.098   |
|  | PD01                          | 0.726    | >      | 0.098   |
|  | PD02                          | 0.738    | >      | 0.098   |
|  | PD03                          | 0.747    | >      | 0.098   |
|  | BJ01                          | 0.621    | >      | 0.098   |
|  | BJ02                          | 0.696    | >      | 0.098   |
|  | BJ03                          | 0.632    | >      | 0.098   |
| <i>Authoritative Leadership Style (X2)</i> | MKE01                         | 0.788    | >      | 0.098   |
|  | MKE02                         | 0.811    | >      | 0.098   |
|  | MKE03                         | 0.846    | >      | 0.098   |
|  | MKA01                         | 0.816    | >      | 0.098   |
|  | MKA02                         | 0.524    | >      | 0.098   |
|  | HP01                          | 0.699    | >      | 0.098   |
|  | HP02                          | 0.558    | >      | 0.098   |
|  | MM01                          | 0.593    | >      | 0.098   |
|  | <i>Digital Workplace (X3)</i> | KS01     | 0.771  | >       |
| KS02                                       |                               | 0.8      | >      | 0.098   |
| KS03                                       |                               | 0.8      | >      | 0.098   |
| KD01                                       |                               | 0.706    | >      | 0.098   |
| KD02                                       |                               | 0.799    | >      | 0.098   |
| KD03                                       |                               | 0.809    | >      | 0.098   |
| KP01                                       |                               | 0.783    | >      | 0.098   |
| KP02                                       |                               | 0.787    | >      | 0.098   |
| KP03                                       |                               | 0.788    | >      | 0.098   |
| <i>Learning Agility (Y)</i>                | CA01                          | 0.615    | >      | 0.098   |
|  | CA02                          | 0.693    | >      | 0.098   |
|  | CA03                          | 0.655    | >      | 0.098   |
|  | MA01                          | 0.703    | >      | 0.098   |
|  | MA02                          | 0.645    | >      | 0.098   |
|  | MA03                          | 0.619    | >      | 0.098   |
|  | PA01                          | 0.641    | >      | 0.098   |
|  | PA02                          | 0.683    | >      | 0.098   |
|  | PA03                          | 0.692    | >      | 0.098   |
|  | RA01                          | 0.709    | >      | 0.098   |
|  | RA02                          | 0.739    | >      | 0.098   |
|  | RA03                          | 0.653    | >      | 0.098   |

Tabel 2 Tabel Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, maka diperoleh data pada data di atas, bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *learning agility*, *self management*, *authoritative leadership style*, dan *digital workplace* memiliki nilai R hitung > R tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Setelah melakukan uji validitas dan butir instrument dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas sebagai berikut: (1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka variabel dinyatakan reliable, (2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka variabel dianggap tiak reliable.

Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel *learning agility (Y)*, *self management (X1)*, *authoritative leadership style (X2)*, dan *digital workplace (X3)* menggunakan SPSS 22:

| Variabel                              | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------------------|------------------|------------|
| <i>Learning Agility</i>               | 0,96             | Reliabel   |
| <i>Self Management</i>                | 0,888            | Reliabel   |
| <i>Authoritative Leadership Style</i> | 0,871            | Reliabel   |
| <i>Digital Workplace</i>              | 0,86             | Reliabel   |

Tabel 3 Reliabilitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                                     |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)                          | 9.025                       | 1.545      |                           | 5.839  | .000 |                         |       |
|                           | Self-Management (X1)                | .921                        | .049       | .709                      | 18.714 | .000 | .633                    | 1.579 |
|                           | Authoritative Leadership Style (X2) | .039                        | .032       | .038                      | 1.209  | .228 | .910                    | 1.099 |
|                           | Digital Workplace (X3)              | .118                        | .039       | .113                      | 3.034  | .003 | .652                    | 1.534 |

a. Dependent Variable: Learning Agility (Y1)

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 9,025 + 0,921 X1 + 0,39 X2 + 0,118 X3$$

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi untuk variabel *self management* yaitu  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai t hitung sebesar  $18,714 > t$  tabel 1,65. Sehingga, hipotesis pertama dapat diterima. Artinya, *self management* berpengaruh signifikan terhadap *learning agility*. Hal ini dapat dibuktikan bahwa secara parsial *self management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *learning agility*. Sedangkan, nilai signifikansi untuk variabel *authoritative leadership style* yaitu  $0,228 > 0,05$ . Selain itu, pada variabel *authoritative leadership style* juga diperoleh t hitung sebesar  $1,209 < t$  tabel 1,65. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Artinya, secara parsial *authoritative leadership style* tidak berpengaruh signifikan terhadap *learning agility*. Sedangkan, nilai signifikansi untuk variabel *digital workplace* yaitu  $0,003 < 0,05$ . Selain itu, pada variabel *digital workplace* juga diperoleh t hitung sebesar  $3,034 > t$  tabel 1,65. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya, secara parsial Digital workplace berpengaruh signifikan terhadap *learning agility*.

Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari variabel independen (*self management, authoritative leadership style* dan *digital workplace*) terhadap variabel dependen (*learning agility*) secara simultan.

| ANOVA <sup>a</sup> |                |            |             |           |         |       |
|--------------------|----------------|------------|-------------|-----------|---------|-------|
| Model              | Sum of Squares | Df         | Mean Square | F         | Sig     |       |
| 1                  | Regression     | 11.776.200 | 3           | 3.925.400 | 230.495 | .000b |
|                    | Residual       | 6.948.354  | 408         | 17.030    |         |       |
|                    | Total          | 18.724.553 | 411         |           |         |       |

a. Dependent Variable: Learning Agility (Y1)

b. Predictors: (Constant), Digital Workplace (X3), Authoritative Leadership Style (X2), Self-Management (X1)

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji  $f$ , diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan dihasilkan nilai  $f$  hitung sebesar  $230,495 > f$  tabel 2,63. Maka, hipotesis keempat dapat diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *self management*, *authoritative leadership style* dan *digital workplace* berpengaruh secara simultan terhadap *learning agility*.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari 412 responden yang sedang bekerja di perusahaan Manufaktur dan Infrastruktur di Jakarta berlokasi di DKI Jakarta dengan metode analisis yang digunakan oleh peneliti adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Statistik Deskriptif, Uji Regresi, dan Path Analysis dengan menggunakan variabel independent *Self-Management*, *Leadership Authoritative Style*, dan *Digital Workplace* terhadap variabel dependen *Learning Agility* maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan *Self Management* terhadap *Learning Agility*, dan terdapat pula pengaruh pada *Digital Workplace* terhadap *Learning Agility* pada Manufaktur dan Infrastruktur di Jakarta.
2. Tidak terdapat pengaruh pada *Authoritative Leadership Style* terhadap *Learning Agility* pada perusahaan Manufaktur dan Infrastruktur di Jakarta.

### Saran

#### Saran Teoritis

1. Para akademis diharapkan untuk melakukan analisis pada variabel independen Gaya kepemimpinan lainnya seperti Kepemimpinan Demokratis, Transformasional, Situasional dan Transaksional untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada *Learning Agility*.
2. Para akademis diharapkan untuk melakukan analisis pada variabel independen lainnya seperti *Digital Culture*, *Knowledge Management* dan lainnya dapat digunakan untuk menambah pengetahuan serta informasi baru melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada *Learning Agility*.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian perbandingan secara kualitatif.

#### Saran Praktis

1. Perkembangan teknologi yang dinamis mendorong persaingan ketat secara global yang mengharuskan perusahaan untuk dapat bisa ikut selaras atau lebih maju dari perkembangan yang ada untuk dapat bisa beradaptasi agar bisa mempertahankan perusahaan atau bisnis dengan perubahan yang ada.

2. Karyawan perusahaan Manufaktur dan Infrastruktur di Jakarta diharapkan dapat mempertahankan nilai-nilai baik dan meningkatkan potensi yang dianggap masih kurang atau membutuhkan perkembangan. Perusahaan harus bisa melihat perkembangan pesaing agar tidak tertinggal dan bisa berinovasi lebih baik.

### Ucapan Terima Kasih

Dalam penelitian ini, kami para peneliti ingin mengucapkan terima kasih atas menyelesaikan penelitian ini kepada:

1. Bapak Dr. Nopriadi Saputra, S.T., M.M. selaku pembimbing kami dalam penelitian ini yang selalu membimbing, membantu, dan memberi semangat kepada kami para peneliti, dalam setiap perkembangan dan menyelesaikan penelitian ini.
2. Seluruh responden dalam penelitian ini yang merupakan perusahaan Manufaktur dan Infrastuktur di Jakarta, telah meluangkan waktu dan memberikan informasi pada peneliti.
3. Pihak-pihak lain yang telah membantu dan tidak bisa disebutkan satu per satu dalam proses penyelesaian penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Adytya, B. (2020, June 2). *8 Jenis Data Penelitian, Penting Diketahui dan Dipahami* | merdeka.com. Merdeka.com. Retrieved November 27, 2021, from <https://www.merdeka.com/trending/8-jenis-jenis-data-penelitian-penting-diketahui-dan-dipahami-klm.html>

Ahmad Jaenudin, Lola Kurnia Pitaloka, Inaya Sari Melati. "Digital Literation As A Teacher Solution In Learning The Digital Era And Pandemic Covid-19." *Economic Education Analysis Journal*, 2021.

- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2011). *Statistics for Business and Economics 11e*. South Western: Cengage Learning.
- Anik Supriyati, Upaya Meningkatkan Self-Management Dalam Belajar Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Pada Siswa, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013)
- Arikunto Suharsimi, 2005, Metode Penelitian Kuantitatif. Rosda Karya Bandung
- Attaran, Mohsen, Et Al. "The Need For Digital Workplace: Increasing Workforce Productivity In The Information Age." *International Journal Of Enterprise Information Systems*, Vol. Volume 15, No. Issue 1 •, 2019. Diakses Pada Bulan Juli 2021.
- Basuki, D. (2015). Pentingnya "Learning Agility" Dalam Mendongkrak Karier. Retrieved From <https://Indonesiana.Tempo.Co/Read/28541/2015/01/02/Pentingnya-%Ef%Bf%Bdlearning-Agility%Ef%Bf%Bd-Dalam-Mendongkrak-Karier>.
- Bersin, J. (2019). joshbersin. Retrieved from joshbersin: <https://joshbersin.com/hr-techdisruptions-for-2019>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 31–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.002>
- Cahyadi, Indrananto, And Zhang Jane. *Ekonomi Indonesia Melambat Di 2020 Akibat Covid-19, Pulih Bertahap Di 2021*, 3 April 2020, <https://www.adb.org/Id/News/Indonesia-S-Economic-Growth-Slow-2020-Covid-19-Impact-Gradual-Recovery-Expected-2021>. Diakses Pada Bulan Juni 2021.
- Cara Uji Normalitas SPSS Shapiro Wilk dan Kolmogorov Smirnov. (2018, July 24). Diambil kembali dari Advernesia: <https://www.advernesia.com/blog/spss/cara-uji-normalitas-spss-shapiro-wilk-dan-kolmogorov-smirnov/>
- Chi-Square Goodness-of-Fit Test in SPSS Statistics. (2018, Agustus 22). Diambil kembali dari Statistics Laerd: <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/chi-square-goodness-of-fit-test-in-spss-statistics.php>
- Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) using SPSS Statistics. (2018, Juli 20). Diambil kembali dari Statistics Laerd: <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/cronbachs-alpha-using-spss-statistics.php>
- De Meuse, K. P. (2019). *A Meta-Analysis Of The Relationship Between Learning Agility And Leader Success*. *Journal Of Organizational Psychology*, 19(1), 25-34.
- De Meuse, K.P., Dai G., Dan Hallenbeck, G. S. (2010). *Learning Agility : A Construct Whose Time Has Come*. *Consulting Psychology Journal*, 2(2), 119-130.
- De Rue, D.S., Ashford, S.J., dan Myers, C.G. (2012). Learning agility : In search of conceptual clarity and theoretical grounding. *Industrial and Organizational Psychology* (5), 258-279.
- DPhill FRANZCO, R. J., & Farmer MBBS, L. D. (2014). Understanding and checking the assumptions of linear regression: a primer for medical researchers. *Clinical and Experimental Ophthalmology*, 594.
- Dr. Zhang, Et Al. "Servant Leadership: A Preferred Style Of School Leadership In Singapore." Galih Abdi Nugraha. Baidi. Syamsul Bakr. (2021). Transformasi Manajemen Fasilitas Pendidikan Pada Era Disrupsi Teknologi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Gartner, (2018). Gartner Top 10 Strategic Technology Trends for 2018. <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/gartner-top-10-strategic-technology-trends-for-2018/Apple+Inc>.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi 7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Globaltimes.cn. *COVID-19: How does it affect the world of work?* April 9, 2020. <https://www.globaltimes.cn/content/1185119.shtml> (accessed November 29, 2021).
- Handayani, S. A. (2020). HUMANIORA DAN ERA DISRUPSI. E-PROSIDING SEMINAR NASIONAL, 19-30.
- Herliandry, Luh Devi, Et Al. "Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 22, April 2020. <http://Journal.Unj.Ac.Id/Unj/Index.Php/Jtp/Article/View/15286/8695>. Diakses Pada Juni 2021. <https://core.ac.uk/download/pdf/229633539.pdf>
- Indayani, Siti, And Budi Hartono. "Analisis Pengangguran Dan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Akibat Pandemi Covid-19." *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, Vol. 18, No. 2, 2020. <https://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Perspektif/A+Rticle/View/8581/4408>. Diakses Pada Juni 2021.
- Jatmika, Devi, And Karentia Puspitasari. "Learning Agility Pada Karyawan Generasi Millennial di Jakarta." 2019. <https://Journal.Untar.Ac.Id/Index.Php/Jmishumsen/Articl+E/View/3446>.

Köffer, S. (2015). Designing the digital workplace of the future - what scholars recommend to practitioners. *Int. Conf. Inf. Syst.*

Kurniati, Renni. *Efektivitas Pendekatan Cognitive Behavior Therapy Dengan Teknik Self-Management Untuk Mengurangi Penggunaan Smartphone Secara Berlebihan Pada Peserta Didik Kelas Viii Smp Negeri 4 Bandar Lampung*, 2019.

Levine, D. M., Stephan, D. F., & Szabat, K. A. (2017). *Statistics for Managers Using Microsoft Excel (Eighth Edition)*. New Jersey: Pearson Education.

Lian, B. (2018). REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DAN DISRUPSI, TANTANGAN DAN ANCAMAN. *Jurnal PGRI Palembang* .

Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2018). *Statistical Techniques in Business & Economics (Seventeenth Edition)*. New York: McGraw-Hill Education. *Multiple Regression Analysis using SPSS Statistics*. (2018, Agustus 15). Diambil kembali dari Statistics Laerd: <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/multiple-regression-using-spss-statistics.php>

Nayebi, H. (2020). *Advanced Statistics for Testing Assumed Casual Relationships*. Springer.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory (Second Edition)*. New York: McGraw-Hill.

Nurchahyo, Bagus, And Riskayanto. "Jurnal Nusamba Vol.3 No.1 April." *Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion*, 2018. Diakses Juni 2021.

*Partial Correlation using SPSS Statistics*. (2018, July 24). Diambil kembali dari Statistics Laerd: <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/partial-correlation-using-spss-statistics.php>

*Pertumbuhan Industri Di Sektor Manufaktur*, *Indo Analisis*, 28 Agustus 2020, *Pertumbuhan Industri Di Sektor Manufaktur* Sumber: <https://Indoanalisis.Co.Id/Pertumbuhan-Industri-Di-Sektor-Manufaktur-Semester-1-2020/>. Diakses Juni 2021.

Rizkinaswara, L. (2019, Agustus 24). Penggunaan Internet di Indonesia. Retrieved from Kominfo: <https://aptika.kominfo.go.id/2019/08/penggunaan-internet-di-indonesia/>

Salkiah, B. (2020). PERUBAHAN PARADIGMA PENDIDIKAN DAN EKONOMI DIMASA PANDEMI COVID-19. *Open Journal Systems*.

Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (Seventh Edition)*. West Sussex: John Wiley & Sons Inc.

Sihaloho, Ronal Donra, And Hotlin Siregar. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum.*, (November); 273-281, Vol. 9 Nomor 2 Tahun 2019, 2019, Pp.273-281. Diakses Juli 2021.

*SPSS Tests*. (2018, Juli 24). Diambil kembali dari How to Test Validity questionnaire Using SPSS: <https://www.spsstests.com/2015/02/how-to-test-validity-questionnaire.html>

Starri, M. (2021, Juli 23). DIGITAL 2021 – I DATI DI LUGLIO. Retrieved from We are social: <https://wearesocial.com/blog/2021/07/digital-2021-i-dati-di-luglio/>

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suherman, Usep Deden. "Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Sgd Bandung." *Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Vol. Volume I, No. Nomor 02, 2019. Diakses Juni 2021.

Veale, Natasha M.Ed. W. "A Comparison Between Collaborative And Authoritative Leadership Styles Of Special Education Administrators." *Jaasep Spring/Summer Jaasep Spring/Summer*, 2010.

Yamali, Fakhru Rozi, And Ririn Noviyanti Putri. "Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia." *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 2020, Pp. 384-388. [Http://Ekonomis.Unbari.Ac.Id/Index.Php/Ojsekonomis/Arti Cle/View/179/139](http://Ekonomis.Unbari.Ac.Id/Index.Php/Ojsekonomis/Arti Cle/View/179/139). Diakses Juni 2021.

Yao J, Wang H, Yin X, Yin J, Guo X, Sun Q. The association between self-efficacy and self-management behaviors among Chinese patients with type 2 diabetes. *PLoS One* [Internet]. 2019;14(11):1–12.

Zulfa Afriani, *Hubungan Antara Manajemen Diri Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur*. 2019.