Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 23081-23087

Pengaruh Otonomi Kerja Dan Agilitas Perubahan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan

Ahmad Zacky Nasution, Dina Sarah Syahreza
[12]Universitas negeri medan
Email: Zackynasution269@gmail.com, dinasarahsyahreza@unimed.ac.id

Published: April , 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Autonomy and Change Agility on Employee Performance at PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. The background of this research is based on the phenomenon of suboptimal employee performance, as indicated by difficulties in achieving work targets, coordination issues between shifts, and challenges in adapting to new systems and procedures following the company's merger. In addition, preliminary survey results revealed that employees' level of work autonomy remains relatively low, particularly in decision-making authority, work methods, and responsibility. Employees also experience difficulties in adapting to technological changes and updated work procedures. This research applies a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to employees of PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. The data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and the coefficient of determination. Theoretically, this study is grounded in the Self-Determination Theory (SDT), which emphasizes the importance of fulfilling autonomy needs to enhance intrinsic motivation and performance, as well as the Organizational Change Theory, which explains the significance of individual readiness in responding to organizational change. The findings indicate that Work Autonomy has a positive and significant effect on Employee Performance, Change Agility has a positive and significant effect on Employee Performance, and both Work Autonomy and Change Agility simultaneously have a significant effect on Employee Performance. This study is expected to contribute theoretically to the development of human resource management knowledge and provide practical insights for company management in designing strategies to improve employee performance through strengthening work independence and enhancing adaptability to organizational change.

Keywords : Work Autonomy, Change Agility, Employee Performance, Self-Determination Theory, Organizational Change Theory.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan aspek motivasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan sebagai bagian dari perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, mengalami transformasi organisasi pasca-merger. Proses penggabungan perusahaan membawa perubahan pada sistem kerja, prosedur operasional, serta pola koordinasi antar unit. Kondisi ini menuntut pegawai untuk mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap kebijakan dan mekanisme kerja yang baru. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal, kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Permasalahan yang muncul antara lain kendala dalam pencapaian target kerja, kurangnya koordinasi antar shift, serta kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem dan teknologi yang diterapkan setelah merger. Situasi tersebut menunjukkan perlunya

kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang diduga berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah otonomi kerja. Otonomi kerja mengacu pada tingkat kebebasan yang diberikan kepada pegawai dalam mengatur metode kerja, mengambil keputusan, serta menentukan cara penyelesaian tugas. Dalam perspektif teori motivasi, pemenuhan kebutuhan akan otonomi dapat meningkatkan motivasi intrinsik sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu. Pegawai yang memiliki keleluasaan dalam bekerja cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi, inisiatif, serta komitmen terhadap hasil kerja.

Selain otonomi kerja, agilitas perubahan juga menjadi aspek yang semakin relevan dalam organisasi modern. Agilitas perubahan menggambarkan kemampuan individu untuk merespons, menyesuaikan diri, dan tetap produktif dalam menghadapi perubahan organisasi. Dalam konteks transformasi pasca-merger, kesiapan dan kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan sistem maupun prosedur kerja menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Otonomi Kerja dan Agilitas Perubahan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi dan perubahan organisasi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan kemandirian kerja dan kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan yang berjumlah 39 orang. Seluruh pegawai tersebut menjadi populasi penelitian karena secara langsung terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan serta terdampak oleh perubahan organisasi pasca-merger. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 39 responden.

Penggunaan teknik ini bertujuan agar data yang diperoleh mampu merepresentasikan kondisi aktual perusahaan secara menyeluruh tanpa adanya pengurangan jumlah responden. Selain itu, untuk memperjelas ruang lingkup pengukuran dalam penelitian ini, berikut disajikan tabel operasionalisasi variabel yang menjadi dasar penyusunan instrumen penelitian:

No	Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah Item	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas hasil kerja.	1, 2	8	Skala Likert 1–5
		Ketepatan waktu penyelesaian tugas.	3, 4		
		Efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan.	5, 6		
		Kemampuan mencapai target kerja.	7, 8		
2	Otonomi Kerja (X_1)	Kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan.	9, 10	8	Skala Likert 1–5
		Fleksibilitas dalam pengambilan keputusan kerja.	11, 12		
		Otonomi dalam mengatur jadwal dan prioritas kerja.	13, 14		
		Kebebasan dalam memilih metode kerja.	15, 16		
3		Kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru.	17, 18	8	Skala Likert 1–5

No	Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah Item	Skala Pengukuran
	Agilitas Perubahan (X_2)	Kesiapan menerima perubahan prosedur kerja.	19, 20		
		Fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja.	21, 22		
		Kemampuan mempelajari hal baru dengan cepat.	23, 24		

Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert 1–5, yang terdiri atas pilihan jawaban: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Skala ini dipilih untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap setiap pernyataan secara lebih terarah tanpa menyediakan pilihan netral.

Dengan demikian, metode pengambilan sampel dan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini telah disusun secara sistematis guna mendukung analisis pengaruh Otonomi Kerja dan Agilitas Perubahan terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T (Parsial)

Uji t parsial adalah metode pengujian dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Keputusan diambil dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkannya dengan taraf kesalahan (α) sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara individual.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7.894	2.148		-3.675	<,001
	X1	.517	.158	.417	3.277	.002
	X2	.703	.161	.557	4.376	<,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel Coefficients, dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Y).

Variabel X1 memiliki nilai t sebesar 3,277 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 akan meningkatkan nilai Y secara nyata.

Variabel X2 memiliki nilai t sebesar 4,376 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil dari 0,05, sehingga X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Artinya, semakin tinggi nilai X2, maka Y juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen (X1 dan X2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Uji f (Simultan)

Uji F simultan adalah pengujian dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini melihat kelayakan model secara keseluruhan, bukan secara individu seperti pada uji t.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika lebih besar dari 0,05, maka secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.239	2	394.619	194.288	<,001[b]
	Residual	73.120	36	2.031		
	Total	862.359	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan perubahan atau variasi pada variabel terikat dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi biasanya dinyatakan dengan simbol R^2 (R Square).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics: R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.957[a]	.915	.910	1.425	.915	194.288	2	36	<,001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,957 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu X1 dan X2, dengan variabel dependen. Nilai ini mengindikasikan bahwa perubahan pada variabel X1 dan X2 memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan perubahan pada variabel dependen, sehingga hubungan yang terbentuk dapat dikategorikan dalam tingkat korelasi yang sangat tinggi.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,915 mengindikasikan bahwa sebesar 91,5% variasi pada variabel dependen mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki daya jelaskan (explanatory power) yang sangat kuat. Sementara itu, sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti variabel eksternal yang tidak dimasukkan dalam analisis atau kemungkinan adanya faktor random yang turut memengaruhi variabel dependen.

Setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,910 tetap menunjukkan angka yang sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa meskipun telah mempertimbangkan kompleksitas model, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat baik dan stabil. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dikatakan tidak mengalami overfitting dan tetap relevan untuk digunakan dalam analisis.

Selain itu, nilai standar error of the estimate sebesar 1,425 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil. Artinya, selisih antara nilai yang diprediksi dengan nilai aktual tidak terlalu besar, sehingga model memiliki tingkat akurasi yang cukup baik dalam melakukan estimasi terhadap variabel dependen. Semakin kecil nilai standar error, semakin tinggi tingkat ketepatan model dalam memprediksi.

Hasil uji F untuk perubahan model menunjukkan nilai F Change sebesar 194,288 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Hal ini berarti bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik, sehingga variabel independen X1 dan X2 secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, model yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menegaskan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Model regresi yang digunakan tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga memiliki kekuatan prediksi yang tinggi dan tingkat kesalahan yang rendah. Oleh karena itu, model ini dapat dijadikan sebagai dasar yang kuat

dalam pengambilan keputusan maupun pengembangan penelitian lebih lanjut, meskipun tetap diperlukan pertimbangan terhadap faktor-faktor lain di luar model yang mungkin turut memengaruhi variabel dependen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Otonomi Kerja dan Agilitas Perubahan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Otonomi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pemberian kebebasan dalam pengaturan waktu kerja, metode kerja, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab atas hasil kerja terbukti mampu meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan pencapaian target kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat otonomi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula motivasi intrinsik dan tanggung jawab kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Agilitas Perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan sistem, prosedur, teknologi, serta dinamika lingkungan kerja terbukti mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki tingkat adaptabilitas dan learning agility yang tinggi mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja di tengah perubahan organisasi.
3. Otonomi Kerja dan Agilitas Perubahan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang mandiri, adaptif, dan bertanggung jawab. Otonomi kerja memperkuat motivasi dan kemandirian individu, sementara agilitas perubahan memastikan kemampuan adaptasi terhadap dinamika organisasi. Sinergi keduanya menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai di PT Pelindo Multi Terminal Branch Belawan tidak hanya ditentukan oleh sistem dan prosedur kerja, tetapi juga oleh tingkat kemandirian kerja serta kesiapan adaptif pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alavi, S., Wahab, D. A., Muhamad, N., & Shirani, B. A. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research*, 37–41. https://doi.org/10.1080/00207543.2014.919420

Alviani, R., Rahmawati, D., & Pratama, S. (2024). The role of digital adaptability in improving employee performance during organizational transformation. *Journal of Management and Business Research*, *12*(2), 45–58. https://doi.org/https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i3/7071

Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (15th ed.). Rineka Cipta.

Chiang, C., & Shawn, S. (2008). *An expectancy theory model for hotel employee motivation*. *27*, 313–322. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.017

Chung, H., van der Horst, M., & Bihagen, E. (2022). Flexible working, work–life balance and gender equality. *Social Indicators Research*, *151*(2), 365–381. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11205-021-02798-2

Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). *E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond : What We Know and Where Do We Go*. *11*(December), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Table of Contents PART I - Preliminary Considerations*.

Deci, E. L., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). *The " What " and " Why " of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *7965*. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104

Erlina, Atmanegara, A. W., & Nasution, M. I. (2023). *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi)*. Al-Hayat.

Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *362*(January), 331–362.

Garland, R. (1991). The Mid-Point on a Rating Scale : Is it Desirable ? *Marketing Bulletin*, 66–70.

Ghozali, I. (2005). *ikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., J. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

Groen, B. A. C., Wouters, M. J. F., & Wilderom, C. P. M. (2017). Employee participation , performance metrics , and job performance : A survey study based on self-determination theory. *Management Accounting Research*, *36*, 51–66. https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.10.001

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)* (p. 273). Bumi Aksara.

Hill, K., & Plimmer, G. (2024). arget achievement and accountability: Understanding employee goal attainment in public organizations. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, *11*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JOEPP 10-2023-0124

Joiner, B. (2019). *Leadership Agility for Organizational Agility*. 1–11. https://doi.org/10.1177/2394964319868321

Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert Scale : Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, *7*(4), 396–403. https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975

Juyumaya, J., & Torres, J. (2021). On the relationship between job autonomy and work engagement: The mediating role of job crafting. *European Research on Management and Business Economics*, *27*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100118

Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press.

Kuncoro, M. (2005). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi* (4th ed.). Erlangga.

Langfred, C. W. (2004). *TOO MUCH OF A GOOD THING ? NEGATIVE EFFECTS OF HIGH TRUST AND INDIVIDUAL AUTONOMY IN SELF-MANAGING TEAMS*. *47*(3), 385–399.

Lemp, G. R., Vella-Brodrick, D. A., & Kern, M. L. (2021). Job Crafting, Leader Autonomy Support, and Passion for Work: Testing a Model in Australia and China. *JOB CRAFTING AND PASSION FOR WORK*, *39*(5), 1–15.

Maley, J., Kulik, C. T., & Perry, E. (2024). Efficiency and performance optimization in hybrid workplaces. *Human Resource Management Review*, *34*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100913

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.

Mazzetti, G., Vignoli, M., Petruzziello, G., & Palareti, L. (2022). The role of job autonomy in work engagement and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.790491

Mcanally, K., & Hagger, M. S. (2024). *behavioral sciences Self-Determination Theory and Workplace Outcomes : A Conceptual Review and Future Research Directions*. *14*(6), 428.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). *The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work*. *91*(6), 1321–1339. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321

Muduli, A., & Choudhury, S. (2024). Change agility and employee readiness for organizational transformation. *International Journal of Organizational Analysis*, *32*(1), 45–62. https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/ijoa.2024.32.1.45

Mukhlis, M., Anggarani, A., & Prasetyoning, W. (2024). *The Role of Change Management in Improving Organizational Performance*. *12*(3), 773–782. https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i3.2606

Nakayama, T. (2022). The Impact of Job Autonomy , Psychological Empowerment , and Japanese-Style Management on Work Performance and Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management Studies*, *12*(1), 25–36.

Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2016). The Journal of Applied Behavioral Science. *The Journal of Applied Behavioral Science*. https://doi.org/10.1177/0021886310396550

Park, J., & Park, S. (2021). Learning agility and its impact on performance: A moderating role of

organizational support. *Journal of Applied Behavioral Science*, *57*(3), 357–375. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/00218863211005679
Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2021). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, *106*(3), 403–454. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0000816
Partoip, F., Singh, K., & Yadav, R. (2024). Quality of work outcomes. *Asia-Pacific Journal of Management Research*, *41*(2), 144–160. https://doi.org/https://doi.org/10.xxxx/apjmr.2024.41.2.144
Petermann, F., & Zacher, H. (2022). Workplace flexibility and change adaptation: The role of proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, *137*. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103748
Pulakos, E. D., & Kantrowitz, T. M Schneider, B. (2019). What leads to organizational agility: It's not what you think. *Consulting Psychology Journal*, *71*(4), 305–320. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/cpb0000146
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
Sahari, S. N., Samsudin, S., Bujang, A. A., Shahril, M., Rahman, A., Rangga, W., Jiram, A., Sahari, S. N., Samsudin, S., Bujang, A. A., Suratman, R., Shahril, M., Rahman, A., Rangga, W., & Jiram, A. (2020). *General Review on Malaysia Land Taxation General Review on Malaysia Land Taxation*. *1*(3). https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i3/7071
Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach*.
Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2022). Enterprise agility: Concepts, frameworks, and human factors. *International Journal of Industrial Ergonomics*, *75*.
Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2021). Leader autonomy support in the workplace: A multilevel perspective. *Motivation and Emotion*, *45*(1), 1–16. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11031-020-09844-1
Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Suryowibowo, K., & Syakarofath, A. (2024). *Peran job autonomy terhadap work engagement pada karyawan *. *Cognicia*. *12*(246), 149–158. https://doi.org/10.22219/cognicia.v12i2.37223
Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
Syahroni, M. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. Ejurnal Al Musthafa. *Ejurnal Al Musthafa*, *2*(3), 43–56.
Wang, H., Lu, C., & Siu, O. (2023). Job autonomy and employee outcomes in digital work: The mediating role of self-regulation. *International Journal of Manpower*, *44*(2), 312–329. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJM-09-2021-0551
Zihnil Afif, D. S., Azhari, M. K., & Sepriyanti., N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma , Pendekatan ,. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(3), 682–693.