

Pengaruh *Agile Ability* dan *Interpersonal Skill* terhadap Efektifitas Karyawan pada PT X

Rachman Trisna Ramadhan¹, Dewi Susita², Agung Wahyu Handaru³
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta^{1,2,3}

*Email: rachmanrtisna@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 12-07-2026
Disetujui 18-07-2026
Diterbitkan 20-07-2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *agile ability* dan *interpersonal skill* terhadap efektivitas karyawan pada PT X. Latar belakang penelitian didasarkan pada belum optimalnya efektivitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil penilaian kinerja internal perusahaan serta temuan pra-riset yang menunjukkan rendahnya *agile ability* dan *interpersonal skill* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 210 karyawan, dengan penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang terpilih sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *agile ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karyawan. Selain itu, *interpersonal skill* Dewi Susita², Agung juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karyawan.

Kata Kunci: Efektivitas Karyawan; Agile Ability; Interpersonal Skill

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of *agile ability* and *interpersonal skill* on employee effectiveness at PT X. The background of this study is based on the not yet optimal level of employee effectiveness as indicated by the results of the company's internal performance assessment as well as pre-research findings showing low levels of employees' *agile ability* and *interpersonal skill*. This study uses a quantitative method with an associative approach. The research population consists of 210 employees, with sample determination using the simple random sampling technique. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires to employees selected as research samples. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 29 software. The results of the study indicate that *agile ability* has a positive and significant effect on employee effectiveness. In addition, *interpersonal skill* also has a positive and significant effect on employee effectiveness.

Keywords: Employee Effectiveness; Agile Ability; Interpersonal Skill

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ramadhan, R. T., Susita, D. ., & Handaru, A. W. . (2026). Pengaruh Agile Ability dan Interpersonal Skill terhadap Efektifitas Karyawan pada PT X. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(4), 8731-8742. <https://doi.org/10.63822/rmeb4606>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, dan potensi individu yang dikelola melalui proses perolehan tenaga kerja, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan strategi organisasi dapat menciptakan nilai dan meningkatkan keunggulan bersaing secara berkelanjutan (Boon et al., 2019).

Kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang produktif juga terlihat dari kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Pada Februari 2025, jumlah angkatan kerja mencapai sekitar 153,05 juta orang, dengan 145,77 juta orang bekerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 4,76%. Pada periode yang sama, rata-rata upah buruh tercatat sebesar Rp3,09 juta per bulan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja perlu diikuti dengan penguatan kualitas, kemampuan beradaptasi, keterampilan bekerja sama, dan efektivitas kerja agar pertumbuhan kesempatan kerja dapat memberikan dampak terhadap produktivitas dan kesejahteraan (Badan Pusat Statistik, 2025).

Lingkungan kerja pada sektor jasa katering penerbangan memiliki karakteristik yang menuntut ketepatan waktu, konsistensi kualitas, dan koordinasi antarbagian. Perubahan jadwal penerbangan, permintaan pelanggan, standar keamanan pangan, serta tekanan operasional menuntut karyawan untuk mampu menyesuaikan diri secara cepat terhadap perubahan pekerjaan. Pada saat yang sama, karyawan perlu memiliki keterampilan interpersonal untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan menyelesaikan pekerjaan bersama secara efektif (Tang et al., 2024). Dalam kondisi tersebut, agile ability dan interpersonal skill menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran proses kerja dan meningkatkan efektivitas karyawan (Amalia et al., 2023).

LANDASAN TEORI

Agile Ability

Agile ability adalah kapasitas individu atau organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan kebutuhan pasar tanpa kehilangan arah strategis (Rigby et al., 2020). Agile ability adalah kemampuan seseorang untuk merespons perubahan dengan fleksibilitas tinggi melalui kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan (Denning, 2018). Selain itu, agile ability adalah kecekatan berpikir dan bertindak dalam menghadapi ketidakpastian, dengan memanfaatkan informasi dan sumber daya secara efektif (Highsmith, 2010).

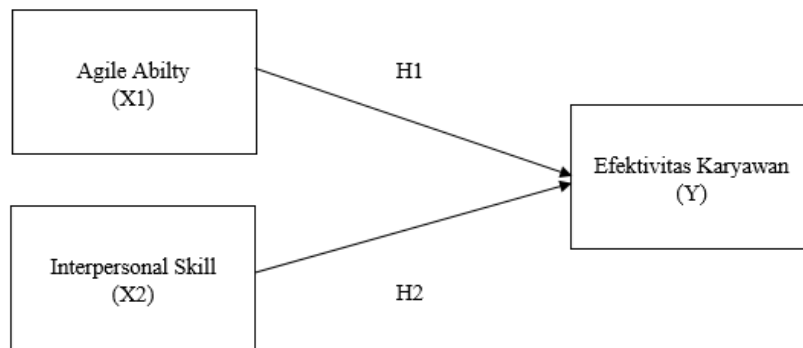
Interpersonal Skill

Interpersonal skill adalah kemampuan individu untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan membangun hubungan kerja yang efektif dengan orang lain dalam konteks organisasi (Robbins & Judge, 2024). Interpersonal skill adalah seperangkat kompetensi sosial yang mencakup empati, komunikasi, kerjasama tim, dan kemampuan memecahkan konflik secara konstruktif (Goleman, 2017). Selain itu, interpersonal skill adalah kecakapan seseorang dalam mengelola hubungan sosial dan emosional untuk mencapai tujuan bersama di tempat kerja (Lussier & Achua, 2010).

Efektivitas Karyawan

Efektivitas karyawan adalah sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi berhasil dicapai melalui kinerja individu (Werner & DeSimone, 2012). Efektivitas karyawan adalah kemampuan individu untuk memberikan kontribusi optimal melalui kinerja yang kompeten dan perilaku kerja yang efisien sehingga mendukung pencapaian hasil organisasi (Armstrong & Taylor, 2014). Efektivitas karyawan adalah tingkat sejauh mana perilaku kerja dan hasil kinerja individu berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Colquitt et al., 2023).

Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1: Agile Ability (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan (Y).
H2: Interpersonal Skill (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional yang berjumlah 934 orang. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Rahayu et al., 2022). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* karena populasi terbagi ke dalam beberapa strata, sehingga setiap strata memperoleh jumlah sampel secara proporsional sesuai dengan jumlah anggotanya. Berdasarkan penentuan sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael pada taraf kesalahan 10%, diperoleh sampel penelitian sebanyak 210 responden (Isaac & Michael, 1995).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Forms yang disebarakan secara daring kepada responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup untuk mengukur variabel Agile Ability, Interpersonal Skill, dan Efektivitas Karyawan. Penggunaan Google Forms dipilih karena memudahkan proses penyebaran dan pengumpulan data secara cepat dan efisien serta memungkinkan data diperoleh secara langsung dari sumber primer (Marpaung & Darmawan, 2022).

Tabel 1. Skala Pengukuran Penelitian

Kategori Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (TS)	3
Tidak Setuju (S)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert empat poin untuk menghilangkan pilihan netral sehingga responden dapat menunjukkan sikap yang lebih tegas dan mengurangi central tendency bias (Kusmaryono et al., 2022). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas, serta analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Agile Ability (X1)	X1.1	0,876	0,135	VALID
	X1.2	0,767	0,135	VALID
	X1.3	0,812	0,135	VALID
	X1.4	0,857	0,135	VALID
	X1.5	0,795	0,135	VALID
	X1.6	0,767	0,135	VALID
	X1.7	0,740	0,135	VALID
	X1.8	0,748	0,135	VALID
	X1.9	0,848	0,135	VALID
	X1.10	0,726	0,135	VALID
	X1.11	0,757	0,135	VALID
	X1.12	0,706	0,135	VALID
Interpersonal Skill (X2)	X2.1	0,867	0,135	VALID
	X2.2	0,779	0,135	VALID
	X2.3	0,824	0,135	VALID
	X2.4	0,847	0,135	VALID
	X2.5	0,775	0,135	VALID
	X2.6	0,752	0,135	VALID
	X2.7	0,674	0,135	VALID

	X2.8	0,857	0,135	VALID
	X2.9	0,690	0,135	VALID
	X2.10	0,821	0,135	VALID
	X2.11	0,766	0,135	VALID
	X2.12	0,735	0,135	VALID
Efektivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,777	0,135	VALID
	Y.2	0,756	0,135	VALID
	Y.3	0,856	0,135	VALID
	Y.4	0,783	0,135	VALID
	Y.5	0,851	0,135	VALID
	Y.6	0,793	0,135	VALID

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.5, seluruh item pernyataan pada variabel Agile Ability (X1), Interpersonal Skill (X2), dan Efektivitas Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai r-hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,135.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Agile Ability (X1)	0,941	0.60	12	Reliabel
Interpersonal Skill (X2)	0,941	0.60	12	Reliabel
Efektivitas Karyawan (Y)	0,885	0.60	6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.6, variabel Agile Ability (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941, Interpersonal Skill (X2) sebesar 0,941, dan Efektivitas Karyawan (Y) sebesar 0,885. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian *reliabel* dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.7 menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil

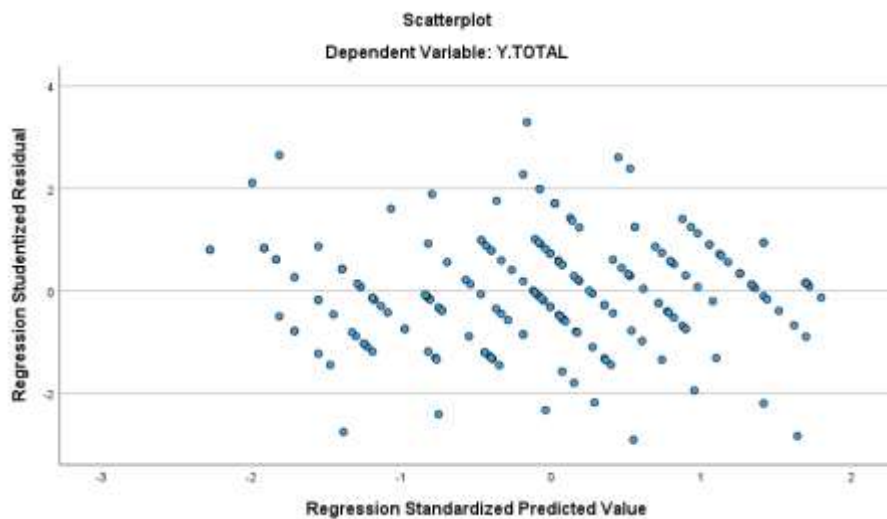
ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi pada tahap selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

			<i>Unstandardized Residual</i>
N			210
Normal Parameters	Mean		19,3142857
	Std. Deviation		2,67123158
Most Extreme Differences	Absolute		0,053
	Positive		0,052
	Negative		-0,053
Test Statistic			0,053
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,168
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,159
		Upper Bound	0,178

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

2) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, titik-titik residual tampak menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang.

Interpretasi:

1. Pola penyebaran yang acak menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada setiap nilai prediksi.
2. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Agile Ability (X1)	0,567	1,765
Interpersonal Skill (X2)	0,567	1,765

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.8, variabel Agile Ability (X1) dan Interpersonal Skill (X2) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,567 dan VIF sebesar 1,765. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,100 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10.000 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji linearitas

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y_total	*	Between	(Combined)	1238,148	22	56,279	23,644	0,000
x1_total		Groups	Linearity	1173,289	1	1173,289	492,924	0,000
			Deviation from Linearity	64,858	21	3,088	1,298	0,181
		Within Groups		297,967	445,109	187	2,38	
		Total		673,281	1683,257	209		
y_total	*	Between	(Combined)	1348,775	23	58,642	32,610	0,000
x2_total		Groups	Linearity	1294,032	1	1294,032	719,591	0,000
			Deviation from Linearity	54,743	22	2,488	1,384	0,127

Within Groups	244,532	334,482	186	1,798
Total	673,281	1683,257	209	

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.9, hubungan antara *Agile Ability* (X1) dan Efektivitas Karyawan (Y) memperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,181 > 0,05$. Sementara itu, hubungan antara *Interpersonal Skill* (X2) dan Efektivitas Karyawan (Y) memperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar $0,127 > 0,05$. Nilai signifikansi *Linearity* pada kedua hubungan tersebut juga sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari garis linear, sehingga hubungan X1 dengan Y dan X2 dengan Y dinyatakan linear serta memenuhi asumsi linearitas untuk analisis regresi selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Agile Ability (X1) terhadap Efektivitas Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,649	0,679		6,846	0,000
Agile Ability (X1)	0,388	0,018	0,835	21,876	0,000

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,649 + 0,388X_1$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta sebesar 4,649 menunjukkan bahwa apabila variabel Agile Ability (X1) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Efektivitas Karyawan (Y) sebesar 4,649.
2. Nilai koefisien regresi variabel Agile Ability (X1) sebesar 0,388 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Agile Ability akan meningkatkan Efektivitas Karyawan sebesar 0,388 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan satu satuan pada Agile Ability akan menurunkan Efektivitas Karyawan sebesar 0,388 satuan.
3. Variabel Agile Ability memperoleh nilai t hitung sebesar 21,876, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,971. Dengan demikian, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $21,876 > 1,971$. Nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, Agile Ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan.

4.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Interpersonal Skill (X2) terhadap Efektivitas Karyawan (Y)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	3.909	0,593		6,588	0,000
Interpersonal Skill (X2)	0,411	0,016	0,877	26,297	0,000

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,909 + 0,411X_1$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta sebesar 3,909 menunjukkan bahwa apabila variabel Interpersonal Skill (X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Efektivitas Karyawan (Y) sebesar 3,909.
2. Nilai koefisien regresi variabel Interpersonal Skill (X2) sebesar 0,411 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Interpersonal Skill akan meningkatkan Efektivitas Karyawan sebesar 0,411 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan satu satuan pada Interpersonal Skill akan menurunkan Efektivitas Karyawan sebesar 0,411 satuan.
3. Variabel Interpersonal Skill memperoleh nilai *t* hitung sebesar 26,297, sedangkan nilai *t* tabel sebesar 1,971. Dengan demikian, nilai *t* hitung lebih besar daripada nilai *t* tabel, yaitu $26,297 > 1,971$. Nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, Interpersonal Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji T

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	1,181	0,458		2,579	0,011
Agile Ability (X1)	0,212	0,015	0,455	14,586	0,000
Interpersonal Skill (X2)	0,271	0,015	0,577	18,520	0,000

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Agile Ability (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 14,586 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,971 dengan nilai signifikansi $<0,05$. Interpersonal Skill (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 18,520 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,971 dan nilai signifikansi $<0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut, maka keputusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: Agile Ability (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan (Y).

H2: Interpersonal Skill (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.941	0,886	0,885	0,962

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.13, diperoleh nilai R Square sebesar 0,886, yang menunjukkan bahwa 88,6% variasi Efektivitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Agile Ability (X1) dan Interpersonal Skill (X2). Sementara itu, 11,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel retensi karyawan tergolong kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agile Ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan pada PT X.
2. Interpersonal Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan pada PT X.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. R., Karuppaiah, S., Hassan, Z., & Patak, A. A. (2023). The impact of interpersonal communication on employee performance during work from home. *International Journal of Humanities and Innovation (IJHI)*, 6(1), 15–19. <https://doi.org/10.33750/ijhi.v6i1.172>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice i*. www.koganpage.com
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>

- Colquitt, Jason., LePine, J. A. ., & Wesson, M. J. . (2023). *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace*. McGraw Hill LLC.
- Denning, S. (2018). *The Age of Agile*.
- Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence Why It Can Matter More Than Iq*.
- Highsmith, J. A. . (2010). *Agile project management : creating innovative products*. Addison-Wesley.
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1995). *Handbook in research and evaluation: A collection of principles, methods, and strategies useful in the planning, design, and evaluation of studies in education and the behavioral sciences* (3rd ed.)
- Kusmaryono, I., Wijayanti, D., & Maharani, H. R. (2022). Number of Response Options, Reliability, Validity, and Potential Bias in the Use of the Likert Scale Education and Social Science Research: A Literature Review. In *International Journal of Educational Methodology* (Vol. 8, Number 4, pp. 625–637). Eurasian Society of Educational Research. <https://doi.org/10.12973/ijem.8.4.625>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2010). *Applying The Concept*.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(1), 73–85. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.01.09>
- Rigby, Darrell., Berez, Steve., & Elk, Sarah. (2020). *Doing agile right : transformation without chaos*. Harvard Business Review Press.
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited.
- Tang, G., Abu Bakar, R., & Omar, S. (2024). Positive psychology and employee adaptive performance: systematic literature review. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 15). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1417260>
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development 6e*.