MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

INFLUENCE LEARNING ORGANIZATION, WORKFORCE AGILITY, AND WORK ETHIC TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) OF KABUPATEN KEDIRI (PENGARUH *LEARNING ORGANIZATION, WORKFORCE AGILITY*, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN KEDIRI)

Anggun Catur Natalia[1], Ahmad Jauhari[2], Heru Sutapa[3]
Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia
angguncatur618@gmail.com, ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id, herusutapa@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to describe the phenomenon of influencelearning organization, workforce agility, and work ethic on employee performance at the Central Statistics Agency (BPS) of Kediri Regency. This research approach uses quantitative with data collection obtained from primary and secondary data. The population of this study was 33 employees of BPS Kediri Regency. The sampling technique used was saturated sampling. The data analysis technique used descriptive statistics and inferential statistics by measuring multiple linear regression as well as t-test and f-test. The results of this study obtained the results of the regression equation $Y = 0.673 + 0.104X_1 + 0.743X_2 + 0.263X_3$ *It means learning organization, workforce agility, and work ethic is improved then employee performance will also improve. This also indicates that the agency needs a culturelearning organization, workforce agility, and work ethic to support the quality of performance in an organization.*

Keywords : Learning organization, Workforce agility, Work ethic

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena pengaruh *learning organization, workforce agility,* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri. Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pengambilan data diperoleh dari data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan BPS Kabupaten Kediri yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan mengukur regresi linear berganda serta uji t dan uji f. Hasil penelitian ini diperoleh hasil persamaan regresi $\mathbf{Y = 0{,}673 + 0{,}104X_1 + 0{,}743X_2 + 0{,}263X_3}$ artinya *learning organization, workforce agility,* dan etos kerja ditingkatkan maka knerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini juga mengindikasiakan

Article history
Received:Juni 2025
Reviewed: Juni 2025
Published: Juni 2025
Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

bahwa instansi perlu adanya budaya *learning organization, workforce agility,* dan etos kerja untuk menunjang kualitas kinerja pada suatu organisasi.
Kata Kunci : *Learning organization*, *Workforce agility*, Etos Kerja

1. PENDAHULUAN

Manajamen SDM adalah salah satu komponen penting dari keberhasilan sebuah organisasi atau Perusahaan. Sumber daya manusia yang konsisten dan berkualitas tinggi diperlukan dalam setiap posisi untuk mencapai tujuannya. Untuk menjalankan sistem ini, pengelola harus mempertimbangkan beberapa aspek atau elemen penting ini yaitu *learning organization, workforce agility,* dan etos kerja. Hal ini akan berdampak baik bagi instansi dan juga sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dengan cara yang optimal dan efisien.

Pada dasarnya, setiap instansi berharap bahwa suatu saat nanti mereka akan mengembangkan karir pegawai mereka, terutama di era globalisasi saat ini. Beberapa instansi berlomba – lomba untuk menghasilkan pegawai – pegawai yang kompeten dalam segala bidang. Dukungan manajemen diperlukan karena nantinya karyawan akan merasa dihargai dan diapresiasi sehingga membangkitkan semangat mereka dalam melakukan pekerjaannya Marjaya & Pasaribu (2019:129).

Dalam bukunya Neldiyati (2023:943) menjelaskan beberapa hal yang memiliki relevansi dari *learning organization* yakni edukasi dan trobosan. Menurut pendapat Yusnita & Sodik (2022:2153) *learning organization* merupakan suatu organisasi yang didalamnya selalu menciptakan perkembangan dengan berbagai trobosan yang ada agar organisasi tersebut mampu menumbuhkan semangat belajar secara berkala. Dalam buku berjudul Manajemen *Knowledge Sharing* Berbasis Komunitas, Proses pembelajaran organisasi (*learning organization*) diakui memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai pengetahuan. Melalui pendekatan ini, diharapkan sebuah organisasi terutama yang berkaitan dengan manajemen informasi, dapat mengembangkan berbagai aspek yang mendukung kemampuan individu dalam mencapai tujuan Bersama. Oleh karena itu, organisasi perlu memfasilitasi proses tersebut dan terus mengembangkan beragam ketrampilan yang dimiliki anggotanya. Salah satu cara untuk mencapai hal ini melalui pelatihan yang sistematis, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kreativitas. Dengan demikian, anggota organisasi dapat berinovasi dan menghasilkan berbagai ide yang dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Selain *learning organization, workforce agility* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tallon & Pinsonneault (2011:467) menjelaskan *workforce agility* merupakan kemudahan dalam merasakan dan merespon dalam menyeimbangkan aspek ekspoitasi dan eksplorasi. Individu yang memiliki *workforce agility* diharapkan mampu beradaptasi dengan peran dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Sementara itu, individu yang tidak berupaya untuk mengembangkan diri dan tidak memiliki kemampuan ini berpotensi tertinggal dibandingkan dengan rekan – rekan yang terus meningkatkan kemampuan adaptasi mereka. Oleh karena itu, penting untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia seiring dengan kemajuan zaman, karena hal ini berdampak signifikan terhadap kinerja jika tidak diperhatikan. *Workforce agility* yang diperkuat oleh etos kerja yang solid dapat menghailkan suatu lingkungan di mana karyawan tidak hanya dapat beradaptasi terhadap

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

perubahan, tetapi juga termotivasi untuk melanjutkan proses pembelajaran yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi.

Setiap instansi berhasil mencapai tujuannya tidak hanya tergantung pada kinerja karyawan saja, tetapi juga etos kerja para pegawainya. Etos kerja artinya pegawai memiliki etos kerja yang tinggi dengan melakukan kerja keras dan kerja cerdas untuk menghasilkan pegawai yang selalu disiplin dalam bekerja Lestari (2020:98). Karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya dapat dilihat dari ketepatan waktu kehadirannya di tempat kerja, kualitas hasil kerja yang dihasilkan, metode dalam melaksanakan tugas, serta sikap kejujuran dan kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja maupun atasan. Penelitian yang dilakukan oleh Yantika (2018:186) dan Yusuf & Fauziah (2022:30) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dedikasi dan disiplin yang mereka tunjukan akan mendorong produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Pembahasan kali ini merujuk pada kinerja. Busro (2018:71) berpendapat bahwa *performance* maupun kinerja yaitu suatu hasil kerja yang bisa diwujudkan oleh individu ataupun kelompok pada sebuah instansi sesuai terhadap tanggung jawab setiap orang pada usaha perwujudan tujuan perusahaan yang legal, tidak menentang hukum serta juga berlawanan terhadap moral serta etika. Pada dasarnya setiap instansi berupaya membangun harapan bahwa suatu saat nanti di kemudian hari akan mengalami pengembangan kerja dari para pegawainya. Apalagi di era *globalisasi* seperti saat ini, beberapa instansi berlomba – lomba untuk menghasilkan pegawai – pegawai yang kompeten dalam setiap bidangnya. Oleh karena itu, kinerja menjadi elemen krusial dalam perkembangan suatu organisasi, karena kinerja mencerminkan sejauh mana organisasi tersebut dapat beroprasi dengan baik untuk mencapai tujuannya.

Salah satu jenis organisasi yang memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal adalah instansi yang bergerak dibidang statistik. Presiden bertanggung jawab langsung atas Badan Pusat Statistik, yang merupakan Lembaga pemerintahan non – kementrian. UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik membentuk BPS sebagai Biro Pusat Statistik. UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, yang diikuti oleh peraturan perundangan tambahan, secara resmi mengubah nama Biro Pusat Statistik menjadi Badan Pusat Statistik. BPS beralamat di Jl. Pamenang No. 42, Sukorejo, Kecamatan Ngasem, Kediri, Jawa Timur 64182, Indonesia. Badan Pusat Statistik melakukan tugasnya untuk menyediakan data sebagai indikator untuk perencanaan dan evaluasi Pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah dan perusahaan swasta. Di dalam pengelolaan statistik tentunya harus memiliki *learning organization, workforce agility,* dan etos kerja dalam proses kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian – penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Nisa (2024:2725) mengemukakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *learning organization* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Yusuf (2023:70) menunjukkan bahwa secara parsial *workforce agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Risma & Arwiah (2022:35) diketahui bahwa etos kerja secara parsial memiliki pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Adapun *research gap* pada penelitian – penelitian terdahulu yang berbeda dengan uraian diatas. Menurut penelitian Putri (2020:72) menunjukkan bahwa *learning organization*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Witin (2024:357) mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangakan belum ada peneliti yang mengemukakan perbedaan tentang *workforce agility* terhadap kinerja karyawan. Maka dengan itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan variabel – variabel diatas.

Permasalahan peningkatan kinerja pada BPS Kabupaten Kediri erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana *learning organization, workforce agility,* dan etos kerja yang mendukung supaya pegawai dapat bekerja secara optimal dan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Cara untuk membantu instansi agar mencapai tujuannya, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang tepat dan berpengalaman untuk mencapai atau mengoptimalkan tujuan organisasi. Berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai berkesinambungan dengan *learning organization dan workforce agility* pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat mengaplikasikan kompetensi yang ia miliki dalam hal komitmen, fleksibilitas, kemampuan dan keahlian saat proses kinerja berlangsung. Proses kinerja pun harus disertai dengan etos kerja serta bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarakan hasil observasi yang peneliti lakukan terkait rendahnya kinerja karyawan pada BPS Kabupaten Kediri diharapkan memiliki sebuah sistem yang bisa membuat karyawan terus menerus termotivasi belajar dan menambah ilmu baru, kurangnya memahami situasi dan mengambil keputusan di segala situasi. Hal tersebut relevan dengan *learning organization*, Namun masih ada beberapa masalah yang timbul dalam *learning organization*.

Permasalahan selanjutnya adalah *workforce agility* atau bisa disebut fleksibilitas dalam bekerja. Kurangnya kemampuan individu untuk tetap berfungsi secara efisien ketika berada di bawah tekanan, meskipun dihadapkan pada lingkungan yang berubah, serta menganalisis tindakan atau keputusan yang dibuat dalam keadaan tertentu. Pegawai harus bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Permasalahan peningkatan kinerja juga berkaitan dengan etos kerja yang mendukung. Beberapa karyawan bersikap tertutup dan kurang menikmati pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Permasalahan diatas berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat ketelitian dan kesungguhan serta tanggung jawab akan tugas atau beban yang diberikan oleh instansi.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh *workforce agility* terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh *learning organization*, *workforce agility*, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Menurut pendapat Budiyanto & Mochklas (2020:10) kinerja karyawan adalah Tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan, progam, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dilaksanakan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma, moral dan etika.

Sedangkan menurut pendapat Chairunnisah (2021:02) seorang karyawan yang menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil mencapai target baik dari segi kualitas maupun kuantitas disebut juga sebagai kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran seberapa efektif seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yag diberikan. Ini tidak hanya soal seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan, tetapi juga tentang seberapa baik hasil yang dicapai sesuai dengan harapan atau standar yang sudah ditetapkan.

Menurut Robbins (2016:287) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

1) Kualitas Kerja
   Kualitas kerja diukur dari sejauh mana tugas diselesaikan sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan, serta bagaimana persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2) Kuantitas Kerja
   Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan, yang diukur dalam unit dan siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3) Ketepatan Waktu
   Menyelesaikan aktivitas tepat waktu dan mengoptimalkan waktu yang tersedia dengan melaksanakan aktivitas lainnya.
4) Efektivitas
   Meningkatkan output dari setiap unit penggunaan sumber daya dengan cara mengoptimalkan tigkat pemanfaatan sumber daya yang tersedia.
5) Komitmen
   Tingkat dimana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap instasi atau perusahaan disebut sebagai komitmen.

Learning Organization

Syahbudi (2022:709) menjelaskan bahwa *learning organization* adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk membangun kesadaran belajar bagi para anggotanya untuk bekerja Bersama secara kolektif untuk meningkatkan kapasitas mereka untuk mencipatakan hasil yang benar – benar mereka pedulikan.

Learning Organization adalah sebuah organisasi yang mendukung dan memfasilitasi berbagai kegiatan yang berfokus pada pengembangan pengetahuan dan ketrampilan anggota organisasi secara berkelanjutan Neldiyati (2023:943).

Dari uraian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa *learning organization* merupakan organisasi yang secara aktif mendukung pengembangan pengetahuan dan keterampilan anggota secara berkelanjutan organisasiini berfokus pada upaya membangun kesadaran belajar di antara anggotanya agar mereka dapat bekerja sama secara klektif, meningkatkan kapasitas diri, dan menciptakan hasil yang sesuai dengan tujuan dan kepentingan bersama.

Adapun indikator yang menjadi tolak ukur guna mendorong keberhasilan suatu tujuan perusahaan, Indikator *learning organization* menurut Senge (2006:242) adalah sebagai berikut:

1) *System Thingking*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

System thingking adalah cara pendekatan untuk memahami dunia dengan melihat masalah atau situasi sebagai bagian dari keseluruhan system yang lebih luas.

2) *Mental Models*
   Model ini memengaruhi cara seseorang memahami dan menafsirka situasi, serta cara mereka mengambil keputusan.
3) *Personal Mastery*
   Ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk terus belajar dan berkembang, baik dalam aspek pribadi maupun professional.
4) *Team Learning*
   Ini melibatkan proses dimana sekelompok orang bekerja sama untuk saling barbagi pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman, guna meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Workforce Agility

Pendapat dari Khairunnisa & Setiasih (2023:211) *workforce agility* mengacu pada kemampuan organisasi untuk dengan cepat mengimplementasikan perubahan, mengembangkan tenaga kerja yang fleksibel dan efektif, serta mendukung kolaborasi dan proses pembelajaran di dalam organisasi. Sedangkan menurut Tallon & Pinsonneault (2011:464) *workforce agility* merupakan kemudahan dalam merasakandan merespon dalam menyeimbangkan aspek ekspoitasi dan ekplorasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *workforce agility* adalah kemampuan suatu organisasi atau Perusahaan untuk menyesuaikan dan beradaptasi dengan tenaga kerja yang dimiliki secara cepat terhadap perubahan kebutuhan, tantangan, atau peluang yang muncul. *Workforce agility* tidak hanya mencangkup kemampuan individu untuk belajar dan berkembang, tetapi juga mencangkup cara tim bekerja seacara kolaboratif dan responsive terhadap perubahan.

Menurut Petermann & Zacher (2021:16) mengemukakan beberapa indikator *workforce agility* yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan untuk menerima perubahan (*accept changes*)
   Merujuk pada sikap, pemikiran, dan ketrampilan yang dimiliki individu atau organisasi dalam menghadapi, menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.
2) Proses pengambilan keputusan (*descision making*)
   Proses pengambilan keputusan adalah ketrampilan penting dalam kehidupan pribadi dan professional, baik untuk individu maupun organisasi.
3) Kerjasama tim (*collaboration*)
   Proses bekerja bersama – sama dalam sebuah kelompok atau tim untuk mencapai tujuan yang sama.
4) Kemampuan untuk melakukan evaluasi diri (*reflection*)
   Kemampuan untuk melakukan evaluasi diri adalah kemampuan untuk secara sadar dan jujur menilai, menganalisis, dan memahami perilaku, tindakan, keputusan, serta pengalaman pribadi atau professional yang telah dilakukan.

Etos Kerja

Apabila etos dihubungkan dengan kerja, maka 2 maknanya menjadi lebih khas. Menurut pendapat Badriati (2021:05) etos kerja merupakan istilah yang terdiri dari dua kata yang

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

memiliki makna yang saling berkaitan, yaitu semangat kerja dan keyakinan seseorang atau kelompok. Secara singkat, etos kerja dapat diartikan sebagai standar ganda dalam hidup, yang berfungsi sebagai dorongan di satu sisi dan sebagai nilai bagi setiap individua tau kelompok di sisi lainnya.

Etos kerja mengajarkan kepada individu atau karyawan untuk mengintegrasikan nilai – nilai tertentu dalam proses kerja mereka. Nilai - nilai seperti kejujuran, kepercayaan, kecerdasan, dan loyalitas, apabila dipahami dan diterapkan dengan tepat, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya Larosa (2022:125).

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut etos kerja adalah sikap atau semangat yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaan. Etos kerja yang baik tidak hanya mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga hubungan seseorang dengan rekan kerja dan bagaimana dia menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2021:32) mengemukakan beberapa indikator etos kerja yaitu sebagai berikut :

1) Sikap karyawan
   Karyawan mempunyai sikap fleksibilitas saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaannya.
2) Perasaan seorang karyawan
   Penguasaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta memiliki rasa senang bekerja.
3) Kesediaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya
   Kepatuhan seorang karyawan dalam bekerja dan rasa kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4) Kecermatan karyawan
   Karyawan harus memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.
5) Kesungguhan karyawan dalam bekerja
   Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus disertai dengan kesungguhan sesuai tugas dan fungsi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sihotang (2023:03) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah secara terstruktur dan ilmiah, dengan tujuan untuk mendapatkan pengetahun yang didasarkan data atau informasi yang valid.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri yang beralamat di Jalan Pamenang No. 42, Sukorejo, Kecamaan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64182, Indonesia.

Populasi dan Sampel

Menurut pendapat Sihotang (2023:87) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada area generalisasi yang mencakup entitas atau subjek dengan atribut dan karateristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti yang nantinya akan menghasilkan kesimpulan. Lingkup populasi mencakup lebih dari sekedar respresentasi numerik dari subjek atau objek yang

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

diteliti, tetapi juga mencakup seluruh atribut dan sifat yang melekat pada subjek atau objek tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri sebanyak 33 karyawan.

Menurut pendapat Agung & Yuesti (2019:39) menjelaskan bahwa sampel merupakan Sebagian dari jumlah dan ciri – ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dari populasi menggunakan metode tertentu, dan memiliki karateristik yang jelas serta lengkap, yang dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri sebanyak 33 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Margono (2005:34) Teknik sampling merujuk pada metode untuk menentukan jumlah sampel berdasarkan ukuran yang akan dijadikan sumber data, dengan mempertimbangkann karateristik dan distribusi populasi agar sampel yang diperoleh dapat mewakili populasi secara tepat. Menurut Agung & Yuesti (2019:47) sampel jenuh adalah metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini umumnya diterapkan ketia jumlah populasi relatif kecil istilah lain yang sering digunakan untuk metode ini adalah sensus.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	r Tabel (df=n-2)	Sig(2-tailed)	Keterangan
Learning Organization	X1.1	0.646	0.344	0,000	Valid
	X1.2	0.761	0.344	0,000	Valid
	X1.3	0.741	0.344	0,000	Valid
	X1.4	0.818	0.344	0,000	Valid
	X1.5	0.816	0.344	0,000	Valid
	X1.6	0.754	0.344	0,000	Valid
Workforce Agility	X2.1	0.870	0.344	0,000	Valid
	X2.2	0.899	0.344	0,000	Valid
	X2.3	0.604	0.344	0,000	Valid
	X2.4	0.896	0.344	0,000	Valid
	X2.5	0.625	0.344	0,000	Valid
	X2.6	0.824	0.344	0,000	Valid
Etos Kerja	X3.1	0.750	0.344	0,000	Valid
	X3.2	0.602	0.344	0,000	Valid
	X3.3	0.748	0.344	0,000	Valid
	X3.4	0.803	0.344	0,000	Valid
	X3.5	0.611	0.344	0,000	Valid
	X3.6	0.805	0.344	0,000	Valid
	Y.1	0.786	0.344	0,000	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kinerja Karyawan	Y.2	0.865	0.344	0,000	Valid
	Y.3	0.866	0.344	0,000	Valid
	Y.4	0.880	0.344	0,000	Valid
	Y.5	0.698	0.344	0,000	Valid
	Y.6	0.679	0.344	0,000	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (*Person Correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan Sig. < 0,05. Dapat diketahui nilai r tabel menggunakan rumus df = n-2 atau 33 – 3 = 31, maka r tabel yang didapatkan 0.344.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	*Learning Organization* (X1)	0,237	4.225	Bebas Multikoliniaritas
2	*Workforce Agility* (X2)	0,221	4.527	Bebas Multikoliniaritas
3	Beban Kerja (X3)	0,286	3.500	Bebas Multikoliniaritas

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item variabel memiliki Cronbach"s Alpha > 0,60 sehingga data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1	*Learning Organization* (X1)	0.714	> 0,05	Normal
2	*Workforce Agility* (X2)	0.234	> 0,05	Normal
3	Beban Kerja (X3)	0.750	> 0,05	Normal
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.216	> 0,05	Normal

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel di atas bahwa variabel memiliki nilai Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, data ini memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam analisis statistic parametrik lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	*Learning Organization* (X1)	0,237	4.225	Bebas Multikoliniaritas
2	*Workforce Agility* (X2)	0,221	4.527	Bebas Multikoliniaritas
3	Beban Kerja (X3)	0,286	3.500	Bebas Multikoliniaritas

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

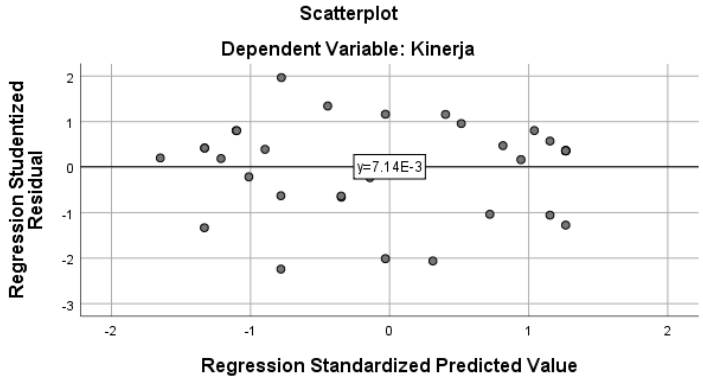
Berdasarkan tabel di atas dapat diliat bahwa:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1) Nilai *tolerance* untuk *learning organization* adalah 0.237, yang lebih besar dari ambang batas umum yaitu 0.10. Nilai VIF untuk *learning organization* adalah 4.225, yang lebih kecil dari ambang batas kritis yaitu 10. Oleh karena itu, tidak asa indikasi adanya multikolinearitas yang signifikan pada variabel *learning organization*.
2) Nilai *tolerance* untuk *workforce agility* adalah 0.221, yang lebih besar dari ambang batas umum yaitu 0.10. Nilai VIF untuk *workforce agility* adalah 4.527, yang lebih kecil dari ambang batas kritis yaitu 10. Oleh karena itu, tidak asa indikasi adanya multikolinearitas yang signifikan pada variabel *workforce agility*.
3) Nilai *tolerance* untuk etos kerja adalah 0.286, yang lebih besar dari ambang batas umum yaitu 0.10. Nilai VIF untuk etos kerja adalah 3.500, yang lebih kecil dari ambang batas kritis yaitu 10. Oleh karena itu, tidak asa indikasi adanya multikolinearitas yang signifikan pada variabel etos kerja. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF untuk setiap varibel independent (*learning organization, workforce agility*, dan etos kerja) berada dalam batas yang wajar. Oleh karena itu, tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskesdastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedatisitas



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui jika titik menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden bervariasi dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Learning Organization (X1)	0.104	2.019	2,039	0.003	Ha diterima
Workforce Agility (X2)	0.743	3.814	2,039	0.001	Ha diterima
Beban Kerja (X3)	0.263	2.337	2,039	0.006	Ha diterima
Konstanta (a)					0,673
Toleransi					0,05
R					0.886

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

R^2		0.785
Adjusted R^2		0.763
F hitung		35.370
F tabel		2.91
Sig. F		0.000

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0.673 + 0{,}104X_1 + 0{,}743\ X_2 + 0{,}263\ X_3$$

Persamaan dari regresi di atas dapat diuraikan terkait pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta (a)
   Nilai konstanta sebesar 0,673 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel *Learning Organization* (X1), *Workforce Agility* (X2), dan Etos Kerja (X3), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,673.
2) Koefisien *Learning Organization* (X1)
   Variabel *Learning Organization* (X1) memiliki nilai sebesar 0,104, jika variabel *Learning Organization* (X1) naik 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0,104.
3) Koefisien *Workforce Agility* (X2)
   Variabel *Workforce Agility* (X2) memiliki nilai sebesar 0,743, jika variabel *Workforce Agility* (X2) naik 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0,743.
4) Koefisien Etos Kerja (X3)
   Variabel Etos Kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,263, jika variabel Etos Kerja (X3) naik 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0,263.

Uji t

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Learning Organization (X1)	2.019	0.003	Berpengaruh Signifikan
Workforce Agility (X2)	3.814	0.001	Berpengaruh signifikan
Beban Kerja (X3)	2.337	0.006	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa:

1) Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk *learning organization* adalah 2.019 dengan nilai signifikasi sebesar 0,003. Karena nilai signifikasi (p – *value*) lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa *learning organization* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Sebaliknya Hipotesis Alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di terima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk *workforce agility* adalah 3.814 dengan nilai signifikasi sebesar 0,001. Karena nilai signifikasi (p – *value*) lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa *workforce agility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Sebaliknya Hipotesis Alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa *workforce agility* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

di terima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *workforce agility* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk beban kerja adalah 2.337 dengan nilai signifikasi sebesar 0,006. Karena nilai signifikasi (p – *value*) lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Sebaliknya Hipotesis Alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di terima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

F	Sig	Keterangan
99.188	<,001	H_0 di tolak dan H_a di terima

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji f yang dilakukan pada analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa model yang menguji Pengaruh *Learning Organization, Workforce Agility,* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara keseluruhan signifikan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 35.370 dengan p-value sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan ketiga variabel independen tersebut (*Learning Organization, Workforce Agility,* dan Etos Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabilitas Kinerja Karyawan. Artinya, ketiga variabel tersebut berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan ($R^{2)}$

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinan ($R^{2)}$

R	*R Square*	*Adjusted R Square*
0,886	0,785	0,763

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada model regresi linier berganda, nilai R sebesar 0.886 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (*Learning Organization, Workforce Agility,* dan Etos Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai ini menggambarkan kekuatan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Sementara itu, R Square (R^2) sebesar 0.785 menunjukkan bahwa 78,5% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang digunakan dalam model (*Learning Organization, Workforce Agility,* dan Etos Kerja). Ini berarti bahwa model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Terakhir, *Standard Error of the Estimate* sebesar 1.281 menunjukkan deviasi standar dari prediksi model, yang memberikan gambaran tentang sejauh mana model regresi ini dapat diprediksi dengan akurasi yang baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Karyawan dan memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi.

4.2 Pembahasan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 18 No 2 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh *Learning Organization* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri

Pada sub bab sebelumnya telah dijelaskan analisis data dan perhitungan mengenai Hipotesis pertama, di peroleh nilai thitung sebesar 2,019 > ttabel sebesar 2.039. Karena nilai signifikan (0,003) < dari 0,05, maka Hipotesis Nol (Ho) yang menyatakan bahwa *Learning Organization* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H1) yang menyatakan bahwa *Learning Organization* berpenguh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Learning Organization berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sebuah organisasi dituntut untuk terus belajar dan belajar supaya dapat mengevaluasi diri dan meningkatkan kualitasnya termasuk meningkatkan kualitas karyawan. Riset ini sejalan dengan Yusnita & Sodik (2022) yang menyatakan bahwa *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi sebesar 0,726. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberadaan *learning organization* yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *Workforce Agility* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri

Pada sub bab sebelumnya telah dijelaskan analisis data dan perhitungan mengenai Hipotesis pertama, di peroleh nilai thitung sebesar 3.814 > ttabel sebesar 2.039. Karena nilai signifikan (0,001) < dari 0,05, maka Hipotesis Nol (Ho) yang menyatakan bahwa *Workforce Agility* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H2) yang menyatakan bahwa *Workforce Agility* berpenguh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Workforce Agility berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Riset ini sejalan dengan penelitian Yusuf (2023:70) dengan hasil pengujian statistik mengenai pengaruh *workforce agility* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4,560 lebih besar dibandingkan ttabel yang sebesar 1,661, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa *workforce agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberadaan *workforce agility* yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri

Pada sub bab sebelumnya telah dijelaskan analisis data dan perhitungan mengenai Hipotesis pertama, di peroleh nilai thitung sebesar 2.337 > ttabel sebesar 2.039. Karena nilai signifikan (0,006) < dari 0,05, maka Hipotesis Nol (Ho) yang menyatakan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H2) yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpenguh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Riset ini sejalan dengan penelitian Risma & Arwiah (2022) dengan hasil pengujian statistik mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,927 lebih besar dibandingkan ttabel yang sebesar 1,667, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Bapenda Kota Bandung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberadaan etos kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *Learning Organization*, *Workforce Agility*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri

Hasil riset yang telah dilakukan sebagai bukti H4 menunjukkan bahwa uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 35.370 dengan p-value sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan ketiga variabel independen tersebut (*Learning Organization, Workforce Agility*, dan Etos Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabilitas Kinerja Karyawan. Artinya, ketiga variabel tersebut berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan riset peneltian Neldiyati (2023:954) menjelaskan mengenai variabel learning organization dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Yusuf (2023:70) menjelaskan bahwa *workforce agility* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN

Kesimpulan ini didapat dari penelitian yang telah dianalisis terhadap pengaruh *Learning Organization, Workforce Agility,* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri, berikut gambaran spesifik yang dapat disampaikan:

1) *Learning Organization* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri. Maka dengan meningkatkan Learning Organization pada setiap karyawan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
2) *Workforce Agility* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri. Maka dengan meningkatkan Workforce Agility pada setiap karyawan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
3) *Etos Kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri. Maka dengan meningkatkan Etos Kerja pada setiap karyawan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
4) *Learning Organization, Workforce Agility*, dan Etos Kerja berpengaruh secara bersama – sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri. Maka dengan meningkatkan *Learning Organization, Workforce Agility*, dan Etos Kerja pada setiap karyawan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

[1] I. Marjaya and F. Pasaribu, “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai,” 2019.

[2] S. Neldiyati, “Pengaruh Learning Organization, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru,” *Pros. Semin. Nas. Ekon. Bisnis Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 942–956, 2023.

[3] T. K. Heny Diane Yusnita, Sodik, “PENGARUH LEARNING ORGANIZATION DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KNOWLEDGE SHARING PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PASURUAN,” vol. 6, no. 1, pp. 77–86, 2022.

[4] P. P. Tallon and A. Pinsonneault, “R ESEARCH A RTICLE C OMPETING P ERSPECTIVES ON THE L INK B ETWEEN S TRATEGIC I NFORMATION T ECHNOLOGY A LIGNMENT AND O RGANIZATIONAL A GILITY : I NSIGHTS FROM A M EDIATION M ODEL 1,” vol. 35, no. 2, pp.

463–486, 2011.
[5] A. N. Lestari, A. Fathoni, and H. S. Wulan, "The Effect Of Work Ethos (Hard Work, Intelligent Work, And Cliff Work) On Employee Performance (Case Study In UD. Makmur Ceria Abadi)," *J. Manage.*, 2020.
[6] Y. Yantika, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso)," *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–15, 2018.
[7] I. Yusuf and H. Fauziah, "Pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja," *J. Ekon. Keuangan, dan Bisnis*, vol. 07, no. 1, pp. 25–31, 2022.
[8] M. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama. Banten: Prenada Media Grup, 2018.
[9] K. Nisa, A. Lucy Larassaty, and U. Nahdlatul Ulama Sidoarjo, "The Effect Of Learning Organization And Self Efficacy On Employee Performance Through Knowledge Sharing," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 2722–2737, 2024.
[10] Aditya Yusuf, Ika Indriasari, and Q. Violinda, "Pengaruh Manajemen Talenta Dan Workforce Agility Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hutan Makmur Indonesia," *MANABIS J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 64–72, 2023, doi: 10.54259/manabis.v2i1.1548.
[11] Ganiar Risma and M. Yahya Arwiah, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung," *ATRABIS J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 30–36, 2022, doi: 10.38204/atrabis.v8i1.913.
[12] S. A. Putri, "Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement pada Karyawan Bank Bukopin Jember," *Skripsi Fak. Ekonimi dan Bisnis Jur. Manajemen, Univ. Jember*, pp. 1–77, 2020.
[13] M. A. N. Witin, M. S. M. Carcia, and Y. J. Mado, "Pengaruh etos kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten sikka," vol. 3, pp. 348–362, 2024.
[14] E. Budiyanto and M. Mochklas, *Kinerja Karyawan*. 2020.
[15] R. Chairunnisah, S. KM, and P. M. F. H. Mataram, *KINERJA KARYAWAN*. 2021.
[16] S. P. Robbins, M. Coulter, and C. Town, *MANAGEMENT*. 2016.
[17] M. Syahbudi, P. Studi, E. Islam, U. Islam, and N. Sumatera, "PERAN LEARNING ORGANIZATION DALAM MENINGKATKAN," vol. 1, no. 5, pp. 707–716, 2022.
[18] P. M. Senge, "The fifth discipline: The art and practice of the learning organization," 2006, *Broadway Business*.
[19] S. F. Khairunnisa and Setiasih, "Pengaruh Persepsi Kepemimpinan, Innovative Work Behaviour Terhadap Workforce Agility pada Perusahaan," *Psyche 165 J.*, vol. 16, no. 3, pp. 210–215, 2023, doi: 10.35134/jpsy165.v16i3.274.
[20] M. K. H. Petermann and H. Zacher, "Development of a behavioral taxonomy of agility in the workplace," … *J. Manag. Proj. Bus.*, 2021, doi: 10.1108/IJMPB-02-2021-0051.
[21] B. El Badriati, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya*. 2021.
[22] Y. M. Larosa, M. H. Waruwu, and O. Laia, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai," *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 124–130, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.22.
[23] A. S. Nitisemito, "Buku Manajemen Sumber Daya," *Lap.* …, 2021.
[24] H. Sihotang, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2023.
[25] A. A. P. Agung and A. Yuesti, *Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif-Dan-Kualitatif*, vol. 1, no. 1. 2019.
[26] S. Margono, "Metodologi penelitian pendidikan," 2005, *Rineka Cipta*.