



MENGUKUR *LEARNING AGILITY*, *PERSON ORGANIZATION-FIT* DAN KINERJA PENGELOLA DESTINASI WISATA PULAU MADURA

Arifatul Amalia Febrianti¹, A. Yahya Surya Winarta²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

200211100164@student.trunojoyo.ac.id¹, yahya.winata@trunojoyo.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *learning agility* dan *person organization-fit* berpengaruh terhadap kinerja pengelola destinasi wisata di beberapa di kawasan wisata pesisir Madura. Dikaitkan dengan *learning agility* dan *person organization-fit*, *learning agility* dan *person organization-fit* dikembangkan dalam penelitian ini karena dalam sebuah usaha diutamakan kesesuaian dalam bekerja dan kelincahan pekerja. Dalam kajian konsep MSDM, *learning agility* dan *person organization-fit* menjadi salah satu pertimbangan yang digunakan oleh pengelola dalam menjalankan usaha. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian dikembangkan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dari keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dapat di angkat melalui *learning agility*. Semakin tinggi *learning agility* yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerja tersebut. Selain *learning agility*, *person organization-fit* juga mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan ini untuk menghasilkan kinerja karyawan secara maksimal.

Kata Kunci: *Learning Agility*, *Person Organization-Fit*, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the extent to which *learning agility* and *person organization-fit* affect the performance of tourist destination managers in several coastal tourist areas of Madura. Associated with *learning agility* and *person organization-fit*, *learning agility* and *person organization-fit* are developed in this study because in a business, suitability in work and worker agility are prioritized. In this study, the concept of HRM, *learning agility* and *person organization-fit* to be one of the considerations used by managers in running a business. Quantitative research methods can be interpreted as research methods developed using descriptive and verification approaches. Employee performance is one of the benchmarks for the success of a company. Employee performance can be raised through *learning agility*. The higher the *learning agility*, the higher the performance. In addition to *learning agility*, *person organization-fit* is also able to improve employee performance, so companies need to pay attention to this to produce maximum employee performance.

Keywords: Learning Agility, Person Organization-Fit, Performance

1. Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan aset berharga bagi perusahaan. Di era persaingan global, tenaga kerja menjadi kunci keberhasilan yang berkelanjutan bagi perusahaan. Pertumbuhan perusahaan bergantung pada kinerja tenaga kerja, dan salah satunya adalah tenaga kerja yang dijelaskan dalam ensiklopedia bahasa Indonesia sebagai faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Tenaga kerja juga merupakan faktor penentu dalam perkembangan perusahaan atau lembaga. Secara substansial, tenaga kerja adalah manusia yang bekerja di organisasi atau lembaga untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi tersebut (Rahman, 2020:3). Untuk dapat bersaing dengan teknologi saat ini, karyawan dalam sebuah perusahaan harus memiliki kemampuan yang menjadi nilai tambah. Salah satunya adalah kemampuan Learning Agility (Meuse, Dkk, 2010). Agility berhubungan dengan kemampuan dalam menghadapi tantangan dengan fleksibilitas dan ketangkasan dalam melihat solusi yang ada. Menurut Hallenback (2016), Learning Agility adalah faktor kunci yang membedakan mereka yang mampu memperoleh pembelajaran maksimal dari pengalaman apa pun dan kemudian mengaplikasikannya. Hallenback (2016) juga menyatakan bahwa learning agility menjadi faktor yang membuat perbedaan dalam kesuksesan karier seseorang.

Perusahaan perlu memperhatikan juga person-organization fit saat merekrut seseorang. Selain mempertimbangkan kesesuaian dalam konteks pekerjaan, perusahaan harus mempertimbangkan kesesuaian individu dengan keseluruhan organisasi. Adanya kesamaan dan kesesuaian antara karyawan dan organisasi dapat meningkatkan kinerja secara efektif. Sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik karena memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Mereka berusaha dengan sepenuh hati untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain komitmen, perilaku karyawan dalam organisasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja individu tersebut. Karyawan yang menunjukkan perilaku kewargaan yang tinggi cenderung bersedia mengambil peran ekstra dalam organisasi, yang pada akhirnya sangat bermanfaat bagi keberhasilan organisasi.

Sebagai sebuah negara dengan keberagaman agama dan budaya, Indonesia memiliki sejarah dan warisan tradisional yang kuat, yang sangat terkait dengan aspek keagamaan dan praktik keagamaan masyarakatnya. Contoh yang nyata bisa ditemukan di kepulauan Madura. Pulau Madura memiliki daya tarik unik yang menjadi daya penarik bagi wisatawan untuk berkunjung, karena terdapat beragam potensi pariwisata yang melimpah di pulau tersebut. Potensi-potensi yang terdapat di Pulau Madura ialah di sektor pariwisata yaitu wisata alam, wisata budaya, wisata religius serta kuliner. Di Pulau Madura, industri pariwisata mengalami kemajuan yang pesat pada bagian kota, untuk daerah-daerah plosok masih kurang kunjungan wisatawan hal ini karena kurangnya informasi dan juga promosi wisata terhadap para wisatawan baik domestik maupun wisatawan mancanegara. Selain banyaknya sumber daya alam, kebudayaan yang unik dan kultur agama islam yang kuat merupakan suatu kekhasan dari masyarakatnya.



Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan

Tingkat kinerja para pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan salah satunya adalah kesesuaian individu dengan nilai-nilai serta lingkungan di dalam suatu organisasi, yang sering disebut sebagai person-organization fit. Menurut penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly dan Chadwell yang dikutip oleh Dewi (2019), mereka menemukan bahwa kesesuaian ini memiliki hubungan positif dan kuat dengan kinerja para pekerja. Artinya, ketika seseorang merasa cocok dengan nilai-nilai dan lingkungan kerja di suatu organisasi, hal ini dapat meningkatkan kenyamanan kerja individu tersebut, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, kesesuaian individu dengan nilai-nilai dan lingkungan kerja di perangkat desa dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas penyaluran tersebut. Dengan kata lain, ketika seorang pegawai merasa kesesuaian nilainya dengan lingkungan kerja, kinerja dalam tugas penyaluran BLT-Dana Desa dapat meningkat. Kristof mendefinisikan person-organization fit sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Yusuf dan Syarif (2018) serta Anggraini, Sulistyowati, dan Purwanto (2019).

Beberapa studi sebelumnya telah membuktikan bahwa kesesuaian antara individu dengan organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Rosa, Tabroni, dan Maksum (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari kesesuaian individu dengan organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat BPPT. Ini berarti bahwa jika nilai-nilai organisasi cocok dengan pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Rajper dan Ghumro (2020) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kesesuaian individu dengan organisasi dengan kinerja karyawan di sektor publik di Kota Sindh, India. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Widyanto, Fathoni, dan Paramita (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kesesuaian individu dengan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di As-sallam Bordir Demak, Jawa Tengah.

Dalam penelitian ini, objek penelitian ditetapkan sebagai Pengelola destinasi wisata pesisir Madura. Pemilihan objek penelitian tersebut didasarkan pada fakta bahwa produk yang ditawarkan oleh pengelola destinasi tersebut adalah jasa layanan pariwisata. Tenaga kerja manusia (SDM) berperan langsung dalam pelayanan tersebut, sehingga pengelola destinasi wisata pesisir Madura harus terus

meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas produk dan layanan mereka. Peneliti memilih Madura sebagai lokasi penelitian karena pulau tersebut memiliki banyak destinasi wisata yang dikelola oleh penduduk lokal, dan sebagian besar produk yang ditawarkan adalah jasa yang melibatkan karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin menyelidiki apakah learning agility dan person organization-fit mempengaruhi kinerja para karyawan di sana. Untuk itu, peneliti menyurvei dan melakukan wawancara dengan pengelola destinasi tersebut, terutama dengan yang bertanggung jawab atau menjadi atasan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengertian *Learning Agility*

Haring, dkk. (2020) menjelaskan bahwa learning agility adalah kemampuan seseorang untuk dengan cepat mengembangkan perilaku baru yang efektif berdasarkan pengalaman baru dan untuk dengan lancar berpindah dari satu gagasan ke gagasan lain, baik di dalam maupun di luar bidang pengalamannya. Menurut Tripathi, dkk. (2020), dalam situasi saat ini, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan belajar yang lincah. Dengan demikian, apabila sebuah perusahaan mengalami banyak perubahan secara tiba-tiba, kemampuan learning agility akan membantu perusahaan tersebut untuk bertahan dalam situasi yang tidak pasti dan menuntut banyak perubahan. Demikian pula, apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat work engagement yang tinggi, hal ini menjamin bahwa karyawan tersebut mampu memberikan kinerja terbaik dalam situasi yang kurang ideal atau tidak stabil. Dengan demikian, learning agility menjadi kemampuan untuk beradaptasi pada situasi yang terus berubah seperti situasi saat ini, dengan tujuan untuk tetap mengelola dan mengendalikan perubahan yang terjadi (Ferry, 2018).

Learning agility merujuk pada kemampuan untuk menggali pemahaman atau pembelajaran dari berbagai pengalaman masa lalu guna menghadapi perubahan yang baru (Yadav & Dixit, 2017). Selanjutnya, De Meuse (2017) menyatakan bahwa learning agility merupakan pengejawantahan dari niat dan ketrampilan untuk menyerap pelajaran dari pengalaman sebelumnya guna diaplikasikan melalui tantangan baru dan tanggung jawab di masa mendatang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jatmika dan Puspitasari (2019) menjelaskan bahwa learning agility menggambarkan dorongan dan kapasitas untuk meningkatkan pembelajaran yang kemudian diaplikasikan dalam situasi baru yang menantang untuk mencapai hasil kerja yang lebih unggul dibanding sebelumnya. Learning Agility merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk belajar dari pengalaman masa lalu dan memiliki kesungguhan untuk mengaplikasikan hal tersebut guna menyelesaikan tugas baru dengan baik dan berhasil (Ekadiana, dkk., 2022).

2.2 Pengertian *Person Organization-Fit*

Person-Organization Fit (P-O fit) pada umumnya merujuk pada kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi (Kristof,

1996). Sementara menurut Donald dan Pandey (2007), Person-Organization Fit merujuk pada kesesuaian antara individu dengan organisasi, baik melalui komitmen untuk memenuhi kebutuhan pihak lain atau kesamaan karakteristik dasar. Dalam proses rekrutmen, banyak perusahaan menggunakan pendekatan yang menghubungkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan yang ditawarkan (Person-Job Fit). Namun, Kristof (1996) berpendapat bahwa pendekatan Person-Job Fit memiliki kekurangan, sebabnya organisasi efektif yang dibangun bukan hanya berdasarkan keberhasilan individu dalam tugas pekerjaan, melainkan juga aspek perilaku karyawan secara menyeluruh. Sejumlah peneliti memperkuat ide bahwa baik individu maupun organisasi saling tertarik ketika terdapat kesesuaian antara keduanya. Hasil empiris yang mendukung pandangan ini turut diungkapkan (Chatman, 1989; O' Reilly, Chatman & Caldwell, 1991). Dengan dasar tersebut, peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai pengukuran dari P-O Fit karena nilai-nilai tersebut merupakan elemen fundamental yang menentukan karakteristik individu dan organisasi (Chatman, 1991).

2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Kemudian, Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam menunaikan tugas-tugas yang melekat padanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pencapaian tugas atau keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan (Hamid & Hassan, 2015). Evaluasi kinerja karyawan dapat dipandang dari beberapa indikator, termasuk kualitas kerja, pencapaian target, penyelesaian tugas, tanggung jawab atas pekerjaan, dan kemandirian pada diri sendiri (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno, 2010).

3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:8), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan tiga variabel, yaitu variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel mediating. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah learning agility, variabel endogen adalah kinerja, dan variabel mediating adalah person organization-fit. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari para pengelola destinasi wisata di pulau Madura yang meliputi empat kabupaten, yaitu Bangkalan, Sampang, Pamekasan, dan Sumenep. Sampel penelitian ini berjumlah 96 responden. Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, digunakan skala pengukuran Likert. Menurut Echdar (2017:228), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dengan

menggunakan skala Likert dijabarkan terlebih dahulu menjadi beberapa indikator variabel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, dengan jenis sampel proportionate stratified random sampling. Dalam penelitian ini, dilakukan dua jenis pengumpulan data sesuai dengan yang dijelaskan oleh Wardhana, Kartawinata, & Syahputra (2015:80), yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi lapangan dan penyebaran kuesioner kepada pengelola destinasi wisata di pulau Madura. Sedangkan data sekunder diperoleh dari internet atau situs terkait, penelitian sebelumnya, serta buku referensi yang mendukung penelitian dan data yang diperoleh dari dinas pariwisata. Untuk menguji validitas kuesioner, dilakukan perhitungan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) dan cross-loading. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Kedua uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan kuesioner yang berbasis data interval.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas konvergen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas konvergen

Variabel	Indikator	Nilai loading	AVE	Kesimpulan
Learning Agility (X1)	X1.1	0,794	0.664	LF > 0.5 dan AVE > 0.5
	X1.2	0.861		
	X1.3	0,790		
	X1.4	0,812		
Person Organization-Fit (X2)	X2.1	0,794	0.660	LF > 0.5 dan AVE > 0.5
	X2.2	0,881		
	X2.3	0,867		
	X2.4	0,785		
Kinerja (X3)	X3.1	0,870	0.694	LF > 0.5 dan AVE > 0.5
	X3.2	0,750		

Dilihat dari Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua elemen dalam kuesioner telah memenuhi standar dalam uji validitas konvergen, dengan nilai AVE di atas atau setidaknya sama dengan 0,5 dan faktor loading di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semua elemen dinyatakan valid. Selain itu, juga terpenuhi standar dalam uji composite reliability, dengan nilai yang lebih besar dari 0,7. Hal ini menandakan bahwa semua elemen dinyatakan reliable.

4.2 Uji Validitas Diskriminan

Tabel 2. Cross Loading

	KINERJA (X1)	LEARNING AGILITY	PERSON ORGANIZATION-FIT
X1.1	0.586	0.794	0.719
X1.2	0.717	0.861	0.821
X1.3	0.788	0.790	0.688
X1.4	0.758	0.812	0.729
X2.1	0.685	0.747	0.794
X2.2	0.728	0.750	0.881
X2.3	0.763	0.750	0.867
X2.4	0.728	0.774	0.785
X3.1	0.870	0.831	0.774
X3.2	0.750	0.569	0.636

Pada tabel 2. Perhatikan bahwa model pengukuran telah memenuhi syarat validitas diskriminan yang dimana nilai yang bercetak tebal menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih dari 0,5 dan lebih tinggi dari nilai korelasi dengan konstruk lain.

4.3 Hasil Uji Reabilitas

Tabel 3 hasil uji reabilitas

No	Variabel	Cronbach "s alpha	Composit e reability
1.	Learning Agility	0.831	0.834
2.	Person Organizatio n-Fit	0.852	0.852
3.	Kinerja	0.492	0.518

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa konstruk dalam tabel memiliki nilai cronbach"s alpha dan composite reability lebih dari 0,7 yang artinya memenuhi syarat akan tetapi untuk variabel kinerja memiliki nilai di bawah 0,7 yang dimana nilai tidak memenuhi syarat uji reabilitas.

4.4 Hasil Uji R-Square (R2)

Tabel 4 hasil Uji R-Square (R2)



Model	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.804	0.800
Person organization-fit	0.825	0.823

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square (R²) sebesar 0,804. Artinya kinerja pada pengelola destinasi wisata di pulau Madura yang dipengaruhi oleh learning agility dan person organization-fit adalah sebesar 80,4% sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Untuk person organization-fit pada pengelola destinasi wisata di Pulau Madura memiliki nilai R-Square(R²) sebesar 82,5% yang dipengaruhi oleh Learning agility, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di penelitian ini.

4.5 Hasil Uji F-Square (f²)

Tabel 5 Hasil Uji F-Square (f²)

Model	Nilai F-Square (f²)
(X1) Terhadap (X3)	0.211
(X1) Terhadap (X2)	4.705
(X2) Terhadap (X3)	0.167

Evaluasi dilakukan dengan kriteria menurut Chin (1998) dalam Ghazali & Latan (2015:81), yang mengatakan bahwa pengaruh dikatakan kecil jika memiliki nilai fsquare (f²) sebesar 0.02, kategori menengah sebesar 0.15, nilai sebesar 0.35 masuk dalam kategori besar. Berdasarkan hasil uji F-square pada Tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa tidak terdapat kategori menengah antara variabel eksogen terhadap endogen yang terdapat nilai f-square (f²). Kategori pengaruh menengah terdapat pada person organization-fit (X2) terhadap kinerja (X3) Dengan nilai f-square 0.167. kategori pengaruh besar terdapat pada learning agility (X1) terhadap person organization-fit (X2) dengan nilai f-square 4.705.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6 hasil Uji Hipotesis



Variabel	Path Coefficients	T Statistik	P Values	Kesimpulan	Keputusan
X1 -> X2	0.908	27.737	0.000	Positif signifikan	Diterima
X1 -> X3	0.486	2.382	0.017	Positif signifikan	Diterima
X2 -> X3	0.432	2.132	0.033	Positif signifikan	Diterima

Berdasarkan data hasil pengujian hipotesis pada tabel 6 dibawah, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel eksogen secara langsung Maupun tidak langsung berpengaruh positif terhadap variabel endogen. Hal ini dapat dilihat dari nilai P values dari tiga variabel < 0,05. Dimana variabel learning agility (X1) mempunyai nilai T statistik 27.737 P value 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel learning agility (X1) berpengaruh terhadap person organization-fit (X2). Variabel learning agility mempunyai T statistik 2.382 dan P value 0.017 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel learning agility (X1) berpengaruh terhadap kinerja (X3). Variabel person organization-fit (X2) mempunyai nilai T statistik 2.132 dan P value 0.033 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel person organization-fit (X2) berpengaruh terhadap Kinerja(X3).

5. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang diperoleh dan telah didasarkan pada kajian teori dan perumusan yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Learning agility dan person organization-fit secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola destinasi wisata di pulau Madura. Yang menunjukkan bahwa hipotesis satu (H1) diterima. Hal ini menyatakan person organization-fit(X2) dan learning agility (X1) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (X3).
- Person organization-fit positif signifikan terhadap kinerja pengelola destinasi wisata pesisir Madura
- Learning agility positif signifikan terhadap person organization-fit pengelola destinasi wisata pesisir Madura
- Learning agility positif signifikan terhadap kinerja pengelola destinasi wisata pesisir Madura.
- Learning agility, person organization fit dan kinerja secara deskriptif menunjukan berada pada kategori baik.

6. Daftar Pustaka



- Arikunto, S. (2004). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). Learning agility: The impact on recruitment and retention. In *Learning agility: The impact on recruitment and retention*. [https:// doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0](https://doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0)
- Hallenback, G. (2016). 'Learning Agility : Unlock The Lessons of Experience.', Center for Creative Leadership[Preprint].
- Kristof. (1996). "Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications". *Journal of Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Meuse, K., Dai and Hallenback, G.S. (2010). 'Learning Agility : A construct whose time has come', *Consulting psychology journal*, 2(2), pp. 199–130.
- Rahman, Y. (2020) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Pendidikan islam[Preprint].
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta.