

DAFTAR PUSTAKA

- Abrishamkar, M. M., Abubakar, Y. A., & Mitra, J. (2020). The influence of workforce agility on high-growth firms: The mediating role of innovation. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*. <https://doi.org/10.1177/1465750320973896>
- AL-Kasasbeh, A. M., Halim, M. A. S. A., & Omar, K. (2016). E-HRM, workforce agility and organizational performance: A review paper toward theoretical framework. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(15), 10671–10685.
- Alavi, S., Abd. Wahab, D., Muhamad, N., & Arbab Shirani, B. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research*, 52(21), 6273–6295. <https://doi.org/10.1080/00207543.2014.919420>
- Alavi, S., & Wahab, D. A. (2013). A review on workforce agility. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 5(16), 4195–4199. <https://doi.org/10.19026/rjaset.5.4647>
- Appelbaum, S. H., Calla, R., Desautels, D., & Hasan, L. (2017a). The challenges of organizational agility (part 1). In *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2016-0027>
- Appelbaum, S. H., Calla, R., Desautels, D., & Hasan, L. (2017b). The challenges of organizational agility (part 1). *Industrial and Commercial Training*, 49(1), 6–14. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2016-0027>
- Armelia, R. (2012). Hubungan antara Psychological Capital dan Psychological Empowerment Pada Perawat. *Skripsi Psikologi Universitas Indonesia*.
- Armstrong, M. (2001). A Handbook of Human Resource Management Practice (7th ed.). *Work Study*. <https://doi.org/10.1108/ws.2001.07950dae.003>
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2018). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Belle, N., & Cantarelli, P. (2017). Work motivation. In *Experiments in Public Management Research: Challenges and Contributions*. <https://doi.org/10.1017/9781316676912.009>
- Bosco, C. L. (2007). *The relationship between environmental turbulence, workforce agility and patient outcomes*. http://uvic.summon.serialssolutions.com/2.0.0/link/0/eLvHCXMwY2BQSEIJMUI1SLW0TLVITDYwTjROSUqzSEszSwamHtBeR5StY0iluZsQA1NqniiDnJtriLOHLqxoJE_JyYkHHQwGrFmAoDNAjIEF2DNOBQAicBko

- Breu, K., Hemingway, C. J., Strathern, M., & Bridger, D. (2002). Workforce agility: The new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information Technology*, 17(1), 21–31. <https://doi.org/10.1080/02683960110132070>
- Burns, R. . (2000). *Introduction to Research Methods*. Logman.
- Chaturvedi, N. (2020). *REVIEWING THE PANDEMIC AS THE CATALYST FOR RENEWED ORGANISATIONAL AGILITY : THE EMERGING AGENDA FOR HRM ACTIONS*. July, 63–66.
- Chonko, L. B., & Jones, E. (2005). The need for speed: Agility selling? *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 25(4), 371–382. <https://doi.org/10.1080/08853134.2005.10749071>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publication.
- Crocitto, M., & Youssef, M. (2003). The human side of organizational agility. *Industrial Management and Data Systems*, 103(5–6), 388–397. <https://doi.org/10.1108/02635570310479963>
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal*, 69(4), 267–295. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. 23(2), 243–244. <http://www.kopiloth.de/sdthb..pdf>
- Dewettinck, K., & Buyens, D. (2014). *Psychological Empowerment in the Workplace : Reviewing the Empowerment WORKING PAPER Psychological Empowerment in the Workplace : Reviewing the Empowerment Effects on Critical Work*. June.
- Dyer, L., & Shafer, R. A. (2003). With People W ORKING P APER S ERIES Dynamic Organizations : Achieving Marketplace And Organizational Agility With People. *Marketplace*.
- Estanesti, S. (2015). The Survey of the Relationship between Employee's Empowerment with Organization`s Agility. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8), 79–89. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i8/1762>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Hardja, S., Widyarini, M., & Sunardi, O. (2020). Peran Job Quality Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Inovasi Di Perusahaan Start-Up Indonesia. *Administrasi Bisnis*, 171–177.

- Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9(1), 72–78. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2006.00177.x>
- Hosseini, S. A., Zare, F., Nematollahi, K., & Avatefi, E. (2013). The Role of Servant Leadership in Organizational Agility : a Case study in Fars Social Security Organization. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 2935–2943.
- Kontan.co.id. (2020, December). *Layanan Bongkar Muat di MNP Meningkatkan Hingga 17% Saat Libur Nataru*. <https://newssetup.kontan.co.id/news/layanan-bongkar-muat-di-mnp-meningkat-hingga-17-saat-libur-nataru-1>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Li, G., Su, X. hui, Lin, R. sen, Saputra, N., Abdinagoro, S. B., Kuncoro, E. A., Hardja, S., Widyarini, M., Sunardi, O., Tallon, P. P., Queiroz, M., Coltman, T., Sharma, R., Sohrabi, R., Asari, M., Javad Hozoori, M., Sudrajat, D., Qumer, A., Joiner, B., ... Youssef, M. (2020). No Titleتنتت. *Consulting Psychology Journal*, 14(2), 55. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.01.007>
- Margherita, A., Sharifi, H., & Caforio, A. (2020). A conceptual framework of strategy, action and performance dimensions of organisational agility development. *Technology Analysis and Strategic Management*, 0(0), 1–14. <https://doi.org/10.1080/09537325.2020.1849611>
- Menon, S., & Suresh, M. (2020). Enablers of workforce agility in engineering educational institutions. *Journal of Applied Research in Higher Education*. <https://doi.org/10.1108/JARHE-12-2019-0304>
- Molazehi, M., & Ghasemi, M. (2016). Analyzing the effects of staffs' psychological empowerment on promoting organizational agility in zahedan department of roads & urban development. *IIOAB Journal*, 7, 261–269.
- Muduli, A. (2009). Understanding the Critical Attributes of Workforce Agility and Exploring it's Determinants: An Empirical Study. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(5), 46–56.
- Muduli, A. (2016). Exploring the facilitators and mediators of workforce agility: an empirical study. *Management Research Review*, 39(12), 1567–1586. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2015-0236>
- Muduli, A., & Pandya, G. (2018). Psychological Empowerment and Workforce Agility. *Psychological Studies*, 63(3), 276–285. <https://doi.org/10.1007/s12646-018-0456-8>

- Munteanu, A. I., Bibu, N., Nastase, M., Cristache, N., & Matis, C. (2020). Analysis of practices to increase the workforce agility and to develop a sustainable and competitive business. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/SU12093545>
- Nadhira Putri, D., & Mangundjaya, W. (2020). Examining the Effects of Organizational Learning on Workforce Agility through Psychological Empowerment. *Open Journal for Psychological Research*, 4(2), 85–94. <https://doi.org/10.32591/coas.ojpr.0402.02085n>
- Ng, E., Lyons, S. T., & Schweitzer, L. (2012). *Managing the new workforce: International perspectives on the millennial generation*. Edward Elgar Publishing.
- Ölçer, F. (2015). Mediating effect of job satisfaction in the relationship between psychological empowerment and job performance. *Business Excellence and Management*, 5(1), 5–32.
- Oyen, M. P. V., Gel, E. G. S., & Hopp, W. J. (2001). Performance opportunity for workforce agility in collaborative and noncollaborative work systems. *IIE Transactions (Institute of Industrial Engineers)*, 33(9), 761–777. <https://doi.org/10.1080/07408170108936871>
- Plonka, F. E. (1997). Developing a lean and agile work force. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 7(1), 11–20. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6564\(199724\)7:1<11::AID-HFM2>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6564(199724)7:1<11::AID-HFM2>3.0.CO;2-J)
- Putri, P. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Psychological Empowerment Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Distributor Pt. X. *Empati*, 7(1), 352–361.
- Ragin-Skorecka, K. (2016). Agile Enterprise: A Human Factors Perspective. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 26(1), 5–15. <https://doi.org/10.1002/hfm.20610>
- Ren, J., Yusuf, Y. Y., & Burns, N. D. (2003). The effects of agile attributes on competitive priorities: A neural network approach. *Integrated Manufacturing Systems*, 14(6), 489–497. <https://doi.org/10.1108/09576060310491351>
- Ruslan, R. (2004). *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (2000). Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance. In *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance*.

- Shafer, R. A., Dyer, L., Kilty, J., Amos, J., & Ericksen, J. (2001). Crafting A Human Resource Strategy A Case Study. *Human Resource Management*, 40(3), 197–211.
- Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(3), 466–473. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2014.01.002>
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(5), 445–460. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.01.007>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publisher.
- Sohrabi, R., Asari, M., & Javad Hozoori, M. (2014). Relationship between workforce agility and organizational intelligence (case study: The companies of “Iran High Council of Informatics”). *Asian Social Science*, 10(4), 279–287. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n4p279>
- Sonora.id. (2020). *Libur Nataru Layanan Bongkar Muat di MNP Meningkatkan Hingga 17%*. <https://www.sonora.id/read/422487748/libur-nataru-layanan-bongkar-muat-di-mnp-meningkat-hingga-17?page=all>
- Spreitzer, G.M., De Janasz C.S., and Q. E. R. (1999). Empowered to Lead; the role of psychological empowerment in leadership. In *Journal of Organisational Behaviour* (Vol. 20, pp. 511–526).
- Spreitzer, G., Kizilos, M., & Nason, S. (1997). Dimensional Analysis.pdf. In *Journal of Management* (Vol. 23, Issue 5, pp. 679–704).
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Spreitzer, G. M. (2008). *Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work*. Handbook of organizational behavior.
- Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran Psikologis*. Sanata Dharma.
- TETIK, N. (2016). The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i2/2026>
- Vallerand, R. J. (2012). From motivation to passion: In search of the motivational processes involved in a meaningful life. *Canadian Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0026377>

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana.

Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations. *International Journal of Operations and Production Management*, 20(4), 496–513.
<https://doi.org/10.1108/01443570010314818>

Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*.
<https://doi.org/10.1007/BF02506983>

LAMPIRAN



APRILIA ARSITA
C021171007



KUESIONER
PENELITIAN

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN

PENGANTAR

Perkenalkan saya Aprilia Arsita, mahasiswa S1 Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin angkatan 2017. Saya mengucapkan terima kasih kepada Anda karena telah bersedia meluangkan waktu berharga yang Anda miliki untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini untuk memenuhi syarat salah satu mata kuliah yang sedang saya tempuh yaitu tugas akhir Skripsi. **Penelitian ini terkait dengan Agilitas dan/ Adaptasi terkait pola kerja yang dimiliki oleh karyawan selama masa Pandemi Covid-19.** Identitas diri dan jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Oleh karena itu, saya sangat berharap Anda dapat mengisi kuesioner ini dengan bersungguh-sungguh. Terima Kasih.

Makassar, 15 Maret 2021



Aprilia Arsita

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut terdapat skala yang akan digunakan dalam penelitian. Skala ini terdiri dari dua bagian, Anda dimohon untuk mengisi seluruh aitem sesuai dengan kondisi anda/kenyataan yang anda alami dan anda rasakan. Anda diminta memilih salah satu dari 6 alternatif jawaban yang disediakan dengan memberikan tanda “centang” (✓)sesuai pilihan jawaban anda. Berikut pilihan jawaban yang disediakan:

- SS** : Jika merasa bahwa pernyataan “**Sangat Setuju**” dengan anda
- S** : Jika merasa bahwa pernyataan “**Setuju**” dengan Anda
- AS** : Jika merasa bahwa pernyataan “**Agak Setuju**” dengan Anda
- ATS** : Jika merasa bahwa pernyataan “**Agak Tidak Setuju**” dengan Anda
- TS** : Jika merasa bahwa pernyataan “**Tidak Setuju**” dengan Anda
- STS** : Jika merasa bahwa pernyataan “**Sangat Tidak Setuju**” dengan Anda

Sebagai informasi skala ini bukanlah tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah, baik atau buruk. Jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap apapun yang berhubungan dengan jabatan anda. Informasi, identitas, dan jawaban akan dijamin kerahasiannya. Terima kasih atas kesediaan Anda.

INFORMED CONSENT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/ Inisial :
Jenis Kelamin : Perempuan/ Laki- Laki (*Coret yang tidak perlu)
Usia : Tahun
Unit Kerja
○ PT.Pelindo IV (Kantor Pusat)
○ PT.Pelindo IV Cabang Makassar
○ PT. Pelindo IV Cabang Makassar New Port
○ PT. Pelindo IV Cabang Terminal Petikemas
Status Kerja : OC / Organik
Lama Bekerja : Tahun
Status Pernikahan : Belum Menikah/ Menikah (*Coret yang tidak perlu)
No.Hp : (**Jika Bersedia)

Menyatakan bahwa saya bersedia menjadi responden/partisipan dalam penelitian yang berjudul "*Kontribusi Psychological Empowerment terhadap Workforce Agility Karyawan PT.Pelindo IV (Persero) Wilayah Makassar*". Segala data yang saya berikan benar adanya, digunakan untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Makassar,Maret 2021

Menyetujui,
Responden Penelitian

(.....)

SKALA I

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya mampu memprediksi permasalahan yang mungkin terjadi di tempat kerja saya.						
2	Saya mudah menyesuaikan perilaku saya untuk menghormati kebiasaan dan nilai-nilai orang lain.						
3	Saya enggan untuk mengakomodasikan dan memasukkan perubahan ke dalam pekerjaan saya.						
4	Saya mampu memecahkan masalah baru dan kompleks di tempat kerja saya.						
5	Saya sulit merubah perilaku saya untuk bekerja lebih efektif dengan orang lain.						
6	Saya mudah menerima umpan balik yang bersifat membangun.						
7	Saya mengatasi kesulitan dalam tugas saya sebelum masalah itu menjadi besar.						
8	Perubahan di tempat kerja membuat saya frustrasi.						
9	Saya sulit berkomunikasi dengan baik terhadap orang lain dengan beragam latar belakang.						
10	Saya mencari peluang untuk melakukan perbaikan di tempat kerja saya.						

11	Saya beradaptasi dengan peralatan baru di tempat kerja dengan cepat.						
12	Saya dengan cepat memutakhirkan informasi di tempat kerja.						
13	Ketika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya berusaha untuk memperbaikinya.						
14	Saya berusaha mencari cara yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan saya.						
15	Saya suka mengubah cara lama dalam melakukan sesuatu.						
16	Saya menggunakan metode kerja yang baru dengan lambat.						
17	Saya merancang prosedur atau proses baru untuk dapat diterapkan di area kerja saya.						
18	Saya mampu melakukan pekerjaan saya tanpa mengetahui gambaran keseluruhannya.						
19	Saya toleran terhadap situasi di mana segala sesuatu tampak membingungkan.						
20	Saya melakukan tugas baru di tempat kerja dengan lambat						
21	Saya mampu mengetahui apa yang harus dilakukan ketika instruksi kerja tidak jelas						
22	Saya sulit menyesuaikan diri dengan persyaratan yang ada pada peralatan baru.						

23	Saya mengandalkan waktu untuk dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi.						
24	Saya tetap sabar dan tenang ketika menghadapi keadaan yang sulit.						
25	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan efisien dalam situasi yang sulit atau penuh tekanan.						
26	Saya mudah menyesuaikan diri untuk bekerja dengan kelompok yang memiliki kebiasaan yang beragam.						
27	Saya mudah mengerjakan beberapa proyek sekaligus.						
28	Di tempat kerja, saya berpegang teguh pada apa yang diperintahkan atau diminta untuk saya lakukan.						
29	Saya mampu bekerja dengan baik ketika dihadapkan dengan beban kerja lebih atau jadwal kerja yang padat.						
30	Pada saat menghadapi situasi sulit, saya mengeluhkan tentang hal tersebut.						
31	Saya mencoba berpikir di luar kebiasaan untuk menyelesaikan suatu masalah.						
32	Saya sulit menyesuaikan diri dengan prosedur kerja baru.						
33	Saya mudah membangun						

	hubungan baik dengan orang-orang dari berbagai departemen.						
34	Saya menemukan cara baru untuk melakukan pekerjaan saya dengan mendapatkan atau memanfaatkan sumber daya lain ketika sumber daya yang ada tidak mencukupi.						
35	Saya beralih dari satu proyek ke proyek lainnya dengan lambat.						
36	Saya dapat mengubah cara bekerja saya dengan cepat dalam melakukan hal-hal agar sesuai dengan rekan kerja yang memiliki cara berbeda dalam melakukan pekerjaan.						
37	Saya mengubah rencana dengan cepat ketika persediaan atau peralatan yang diperlukan tiba-tiba tidak tersedia.						
38	Pada saat menghadapi situasi sulit, reaksi saya adalah mencoba untuk mengatasi masalahnya.						
39	Saya meninggalkan semua pekerjaan dan mengambil tindakan alternatif untuk menghadapi masalah kerja yang mendesak.						

SKALA II

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang.						
2	Saya mampu bertindak sebagai wakil unit kerja saya dalam rapat.						
3	Saya mampu memberikan kontribusi dalam rapat strategi organisasi.						
4	Saya mampu memberikan masukan dalam penetapan target unit kerja saya.						
5	Saya mampu membahas masalah dengan pihak di luar organisasi (pasien, keluarga pasien, dll)						
6	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya.						
7	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya.						
8	Saat ini, saya merasa bersemangat untuk mencapai target pekerjaan saya.						
9	Terdapat berbagai alternatif solusi dibalik setiap masalah.						
10	Saat ini, saya merasa sukses dalam bekerja						

11	Saya memikirkan berbagai cara untuk mencapai target kerja saya.						
12	Saat ini, saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target kerja pribadi.						

~Terima Kasih, Stay Safe and Health~



Salam Sejahtera,

Perkenalkan saya Aprilia Arsita, mahasiswa S1 Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Makassar. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian terkait agilitas para pekerja dalam situasi pandemi saat ini, hal ini dilakukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir Skripsi saya.

Scan barcode atau akses link

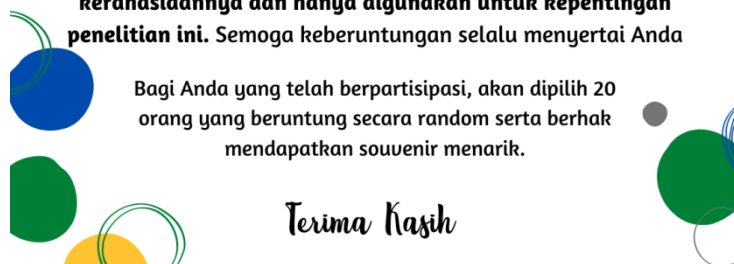


<http://bit.ly/bantuapriarsitalulus>

Saya meminta kesediaan dan waktu Anda untuk mengisi kuesioner ini kurang lebih 10 menit. Waktu berharga yang Anda berikan sangat membantu saya dalam menyelesaikan studi ini. **Identitas diri dan jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.** Semoga keberuntungan selalu menyertai Anda

Bagi Anda yang telah berpartisipasi, akan dipilih 20 orang yang beruntung secara random serta berhak mendapatkan souvenir menarik.

Terima Kasih



Lampiran 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas *Psychological Empowerment*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	8

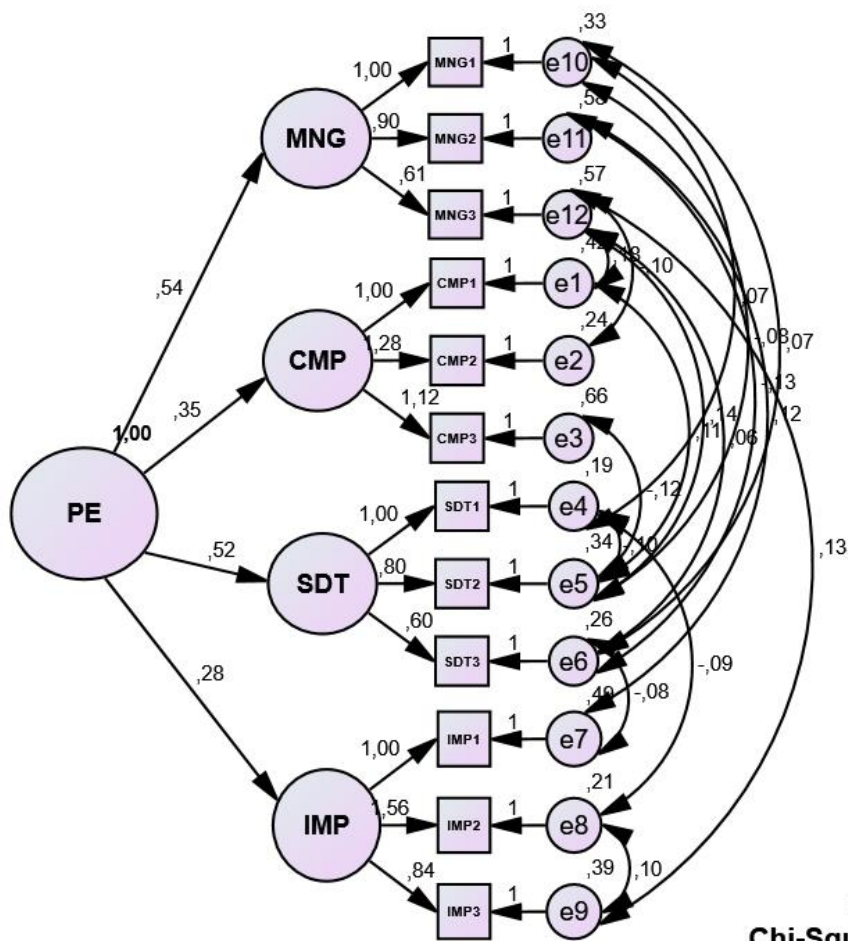
Uji Reliabilitas *Workforce Agility*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	39

Lampiran 3. Uji Validitas

Uji Validitas *Psychological Empowerment*



Uji Hipotesis
Chi-Square = 88,709
P- Value = ,000
RMSEA = ,071
RMR = ,028
GFI = ,945
AGFI = ,886
TLI = ,920
CFI = ,954
RFI = ,867
IFI = ,955

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e7 <--> e12	5,084	-,055
e3 <--> e12	5,431	,068
e3 <--> e10	5,710	,061
e3 <--> e9	10,915	,090
e3 <--> e8	5,141	-,050
e3 <--> e6	4,676	-,049
e2 <--> e9	7,822	-,045
e2 <--> e6	8,567	,040
e1 <--> e7	5,995	,058
e1 <--> e4	5,946	,037
e1 <--> e3	4,394	-,059

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
MNG3 <--- CMP3	4,479	,086
MNG1 <--- CMP3	4,667	,076
IMP3 <--- CMP3	7,116	,100
IMP3 <--- CMP2	4,568	-,108
IMP2 <--- CMP3	4,385	-,064
SDT3 <--- CMP2	5,049	,096
SDT1 <--- CMP1	5,174	,083
CMP3 <--- MNG3	6,575	,154
CMP3 <--- IMP3	12,402	,260
CMP2 <--- IMP3	8,018	-,124
CMP2 <--- SDT3	8,833	,145
CMP1 <--- IMP1	5,687	,111

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	40	88,709	38	,000	2,334
Saturated model	78	,000	0		
Independence model	12	1162,212	66	,000	17,609

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,028	,945	,886	,460
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,163	,462	,364	,391

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,924	,867	,955	,920	,954
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,576	,532	,549
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	50,709	27,015	82,115
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1096,212	989,330	1210,502

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,332	,190	,101	,308
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	4,353	4,106	3,705	4,534

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,071	,052	,090	,038
Independence model	,249	,237	,262	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	168,709	172,803	312,348	352,348
Saturated model	156,000	163,984	436,097	514,097
Independence model	1186,212	1187,440	1229,303	1241,303

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,632	,543	,749	,647
Saturated model	,584	,584	,584	,614
Independence model	4,443	4,042	4,871	4,447

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	161	185
Independence model	20	22

Lampiran 4. Uji Asumsi Penelitian

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		268
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,57529362
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,048
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WA *	Between	(Combined)	14732,642	25	589,306	33,890	,000
PE	Groups	Linearity	13351,567	1	13351,567	767,820	,000
		Deviation from Linearity	1381,075	24	57,545	3,309	,052
Within Groups			4208,119	242	17,389		
Total			18940,761	267			

Lampiran 5. Uji Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis Variabel *Workforce Agility* dan *Psychological Empowerment*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PE ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: WA
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,705	,704	4,58389

- a. Predictors: (Constant), PE
 b. Dependent Variable: WA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13351,567	1	13351,567	635,426	,000 ^b
	Residual	5589,194	266	21,012		
	Total	18940,761	267			

- a. Dependent Variable: WA
 b. Predictors: (Constant), PE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90,829	3,490		26,023	,000
	PE	1,337	,053	,840	25,208	,000

- a. Dependent Variable: WA

Uji Hipotesis Variabel Berdasarkan Status Kerja Karyawan Organik

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PE Organik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WA Organik

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,736	3,990

a. Predictors: (Constant), PE Organik

b. Dependent Variable: WA Organik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5430,189	1	5430,189	341,067	,000 ^b
	Residual	1926,462	121	15,921		
	Total	7356,650	122			

a. Dependent Variable: WA Organik

b. Predictors: (Constant), PE Organik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93,264	4,631		20,140	,000
	PE Organik	1,300	,070	,859	18,468	,000

a. Dependent Variable: WA Organik

Uji Hipotesis Variabel Berdasarkan Status Kerja Tenaga *Outsourcing*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PE OC ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: WA OC

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,682	5,056

a. Predictors: (Constant), PE OC

b. Dependent Variable: WA OC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7929,258	1	7929,258	310,241	,000 ^b
	Residual	3654,852	143	25,558		
	Total	11584,110	144			

a. Dependent Variable: WA OC

b. Predictors: (Constant), PE OC

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	88,991	5,101		17,446	,000
	PE OC	1,365	,078	,827	17,614	,000

a. Dependent Variable: WA OC

Uji Moderasi Berdasarkan Status Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PE*WA, Status Kerja, Psychological Empowerment ^b		Enter

a. Dependent Variable: Workforce Agility

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,995 ^a	,990	,990	,830

a. Predictors: (Constant), PE*WA, Status Kerja, Psychological Empowerment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18758,766	3	6252,922	9070,402	,000 ^b
	Residual	181,995	264	,689		
	Total	18940,761	267			

a. Dependent Variable: Workforce Agility

b. Predictors: (Constant), PE*WA, Status Kerja, Psychological Empowerment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	167,041	1,080		154,713	,000
	Psychological Empowerment	-2,432	,044	-1,527	-55,737	,000
	Status Kerja	-,086	,102	-,005	-,847	,398
	PE*WA	,015	,000	2,426	88,564	,000

a. Dependent Variable: Workforce Agility

Lampiran 6. Uji Korelasi

Uji Korelasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Psychological Empowerment	65,59	5,288	268
Workforce Agility	178,53	8,423	268
Jenis Kelamin	1,76	,429	268
Usia	2,03	,942	268
Status Nikah	1,71	,455	268
Unit Kerja	2,55	,984	268
Status Kerja	1,54	,499	268
Masa Kerja	1,98	1,151	268
PE Organik	65,59	5,132	123
WA Organik	178,53	7,765	123
PE OC	65,58	5,435	145
WA OC	178,53	8,969	145

Correlations

		Psychological Empowerment	Workforce Agility	Jenis Kelamin	Usia	Status Nikah	Unit Kerja	Status Kerja	Masa Kerja	PE Organik	WA Organik	PE OC	WA OC
Psychological Empowerment	Pearson Correlation	1	,840**	,092	,002	,014	-,108	-,001	-,008	-,105	-,109	,382**	,273**
	Sig. (2-tailed)		,000	,131	,973	,826	,077	,983	,892	,246	,228	,000	,001
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	123	123	145	145
Workforce Agility	Pearson Correlation	,840**	1	,073	-,023	-,024	-,158**	,000	-,034	-,043	-,077	,330**	,370**
	Sig. (2-tailed)	,000		,234	,713	,694	,010	,998	,580	,634	,396	,000	,000
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	123	123	145	145
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	,092	,073	1	,113	,040	-,012	,055	,057	,196*	,153	-,022	-,161
	Sig. (2-tailed)	,131	,234		,065	,515	,846	,367	,351	,030	,090	,794	,053
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	123	123	145	145
Usia	Pearson Correlation	,002	-,023	,113	1	,407**	-,113	-,302**	,716**	,152	,018	-,001	,006
	Sig. (2-tailed)	,973	,713	,065		,000	,065	,000	,000	,093	,840	,993	,941
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	123	123	145	145
Status Nikah	Pearson Correlation	,014	-,024	,040	,407**	1	-,311**	-,162**	,424**	-,229*	-,194*	-,047	-,057
	Sig. (2-tailed)	,826	,694	,515	,000		,000	,008	,000	,011	,032	,577	,492
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	123	123	145	145
Unit Kerja	Pearson Correlation	-,108	-,158**	-,012	-,113	-,311**	1	,248**	-,221**	,212*	,235**	,024	,020
	Sig. (2-tailed)	,077	,010	,846	,065	,000		,000	,000	,019	,009	,773	,815

	N	268	268	268	268	268	268	268	268	123	123	145	145
Status Kerja	Pearson Correlation	-,001	,000	,055	-,302**	-,162**	,248**	1	-,474**	-,166	-,014	,039	,001
	Sig. (2-tailed)	,983	,998	,367	,000	,008	,000		,000	,067	,875	,638	,995
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	123	123	145	145
Masa Kerja	Pearson Correlation	-,008	-,034	,057	,716**	,424**	-,221**	-,474**	1	,051	-,059	-,005	,044
	Sig. (2-tailed)	,892	,580	,351	,000	,000	,000	,000		,577	,520	,952	,599
	N	268	268	268	268	268	268	268	268	123	123	145	145
PE Organik	Pearson Correlation	-,105	-,043	,196*	,152	-,229*	,212*	-,166	,051	1	,859**	-,024	-,046
	Sig. (2-tailed)	,246	,634	,030	,093	,011	,019	,067	,577		,000	,794	,615
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
WA Organik	Pearson Correlation	-,109	-,077	,153	,018	-,194*	,235**	-,014	-,059	,859**	1	-,030	-,104
	Sig. (2-tailed)	,228	,396	,090	,840	,032	,009	,875	,520	,000		,740	,253
	N	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123	123
PE OC	Pearson Correlation	,382**	,330**	-,022	-,001	-,047	,024	,039	-,005	-,024	-,030	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,794	,993	,577	,773	,638	,952	,794	,740		,000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	123	123	145	145
WA OC	Pearson Correlation	,273**	,370**	-,161	,006	-,057	,020	,001	,044	-,046	-,104	,827**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,053	,941	,492	,815	,995	,599	,615	,253	,000	
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	123	123	145	145

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7. Administrasi Persuratan



Nomor : 5 /KP.201/2/TPM-2021
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Pengambilan Data

Makassar, 29 Maret 2021

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

di

Tempat

1. Menunjuk surat Saudara Nomor : 5425/UN4.6.8/PT.01.04/2021, tanggal 16 Maret 2021, perihal Permohonan Izin Pengambilan Data Penelitian Mahasiswa, dengan ini disampaikan bahwa permohonan penelitian pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Makassar di Divisi SDM dan Umum, atas nama **Aprilia Arsita**, NIM C021171007, pada prinsipnya dapat disetujui.
2. Penelitian dan pengambilan data dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Mempelajari Sistem dan Prosedur yang berlaku pada Terminal Petikemas Makassar;
 - b. Membawa bukti Tes Antigen yang berlaku paling lama 3 (tiga) hari setelah melakukan tes dengan hasil negatif.
 - c. Tidak diperkenankan memasuki area Bongkar Muat tanpa mendapat persetujuan Manajemen dan mematuhi aturan yang berlaku pada Terminal Petikemas Makassar;
 - d. Selama melaksanakan penelitian diwajibkan memakai seragam almamater sekolah/kampus;
 - e. Melaporkan hasil penelitian kepada Manajemen Terminal Petikemas Makassar.
3. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. GENERAL MANAGER
MANAGER SDM DAN UMUM,





PELINDO4
Great Port, Great Connectivity, Great Indonesia

Nomor : 7 / kp. 201 / 1 / WK5-2021
Klasifikasi :
Lampiran :
Perihal : Persetujuan Penelitian

Makassar, 31 M^{AP} 2021

Kepada

Yth. Ketua Pymt
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

di

Makassar

1. Menunjuk surat Saudara Nomor : 5425/UN4.6.8/PT.01.04/2021 tanggal 16 Maret 2021, perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan Mahasiswa(i) :

Nama : APRILIA ARSITA
Stambuk : C021171007
Program Studi : Psikologi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa

dengan judul penelitian “ *Kontribusi Psychological empowerment terhadap Workforce agility pada Karyawan PT. Pelindo IV Wilayah Makassar* “ pada prinsipnya dapat **disetujui** untuk melakukan pengambilan data penelitian di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar, dengan syarat tetap menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkup Perusahaan.

2. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. GENERAL MANAGER
Pts. MANAGER SDM DAN UMUM,
ASISTEN MANAGER HUKUM DAN HUMAS



PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)

PELABUHAN MAKASSAR

Jl. Soekarno no.1, Makassar 90173; Telepon (0411) 3616549;

Faximile (0411) 3619044 ; Website: www.inaport4.co.id ; Email: makassar@inaport4.co.id





Nomor : 20/KR.201/S/PI.IV-2021
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : ---
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Makassar, 24 MAR 2021

Kepada

Yth. Ketua Prodi Psikologi
Universitas Hasanuddin
di

Tempat

1. Menunjuk Surat Ketua Prodi Psikologi Universitas Hasanuddin, Nomor 5425/UN4.6.8/PT.01.04/2021, perihal Permohonan Izin Pengambilan Data, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan Persetujuan Izin Penelitian dibawah ini :

Nama : Aprilia Arsita
No Pokok : C021171007
Program Studi : Psikologi
Judul : **Kontribusi Psychological Empowerment terhadap Workforce Agility pada Karyawan PT Pelindo IV Wilayah Makassar**

2. Sehubungan butir 1 di atas dan untuk efektivitas dalam pelaksanaannya, maka kegiatan tersebut dapat dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Menyampaikan proposal penelitian;
 - b. Membuat rencana jadwal pengambilan data;
 - c. Observasi pengambilan data dimaksud dilaksanakan mulai bulan Maret 2021 dan mengingat situasi dan kondisi saat ini sebaiknya dilakukan secara online, tetapi apabila memerlukan tatap muka langsung kiranya memperhatikan prosedur/protocol pencegahan Covid-19;
 - d. Agar menyerahkan 1 (satu) soft copy penelitian ke Manajemen PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero);
 - e. Untuk lebih lanjut dapat menghubungi narahubung Sdri. Magda Theresia, No. Hp 082271603931.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

SENIOR MANAJER PERENCANAAN ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN SDM



PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)
KANTOR PUSAT
Jl. Soekarno No. 1 Makassar 90173, Telepon (0411) 3616549
Faximile (0411) 3619044, Kotak Pos 1040, Website : www.inaport4.co.id





Nomor : 16/HK.304/1/MNP - 2021
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Pengambilan Data

Makassar, 25 Maret 2021

Kepada

Yth. Ketua Pymt Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

di

Makassar

1. Menunjuk Surat Ketua Pymt Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Nomor 5362/UN4.6.8/PT.01.04/2021 Tanggal 15 Maret 2021 Perihal Permohonan Izin Pengambilan Data Mahasiswa dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan pengambilan data di Makassar New Port kepada mahasiswa Universitas Hasanuddin atas nama:

Nama : Aprilia Arsita
NIM : C021171007
No. Hp : 082151833233
Judul : Kontribusi *Psychological Empowerment* terhadap *Workforce Agility* pada Karyawan PT. Pelindo Iv Wilayah Makassar

2. Berdasarkan butir 1 (satu) di atas, kegiatan tersebut dapat dilaksanakan mulai tanggal 23 Maret 2021 sampai dengan selesai, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Menyerahkan proposal penelitian;
 - b. Membuat rencana jadwal pengambilan data;
 - c. Apabila telah selesai, yang bersangkutan wajib menyerahkan 1 (satu) softcopy Penelitian ke Manajemen PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar New Port;
 - d. Bersedia melaksanakan presentasi sesuai judul Penelitian masing-masing;
 - e. Wajib Menjalankan Protokol Kesehatan selama berada di Lingkungan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar New Port;
 - f. Untuk Informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sdr.Muhammad Arkam No. Hp 085255938177.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pts. GENERAL MANAGER,



KALBAR YANTO



Nomor : 11/140.201/1/Mhs.2021
Klasifikasi :
Lampiran :
Perihal : Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian

Makassar, 19 APR 2021

Kepada

Yth. Ketua Pymt
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

di

Makassar

1. Menunjuk surat Saudara Nomor : 5425/UN4.6.8/PT.01.04/2021 tanggal 16 Maret 2021, perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan Mahasiswa(i) :

Nama : APRILIA ARSITA
Stambuk : C021171007
Program Studi : Psikologi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa

Telah selesai melaksanakan penelitian pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar.

2. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. GENERAL MANAGER
PT MANAGER SDN DAN UMUM,
ASISTEN MANAGER HUKUM DAN HUMAS

KARTIKA KADIR

PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)
PELABUHAN MAKASSAR

Jl. Soekarno no.1, Makassar 90173; Telepon (0411) 3616549;
Faximile (0411) 3619044 ; Website: www.inaport4.co.id ; Email: makassar@inaport4.co.id





SURAT KETERANGAN

NOMOR: 5/HM. 409/1/MNP-2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edy DM Nursewan
Nipp : 465061467
Jabatan : General Manager
PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar New Port

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Aprilia Arsita
Nim : C021171007
Jurusan : Psikologi
Universitas : Hasanuddin

Telah melaksanakan Penelitian dengan judul “**Kontribusi *Psychological Empowerment* terhadap *Workface Agility* pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Wilayah Makassar**” di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar New Port, Jalan Sultan Abdullah Raya Makassar, terhitung mulai 23 Maret 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 16 April 2021

GENERAL MANAGER


EDY DM. NURSEWAN



SURAT KETERANGAN

Nomor : 18 / KP . 201/3 / TPM - 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Dameanto M. Pangaribuan
2. Nipp : 466081470
3. Jabatan : General Manager Terminal Petikemas Makassar

Dengan ini menerangkan bahwa :

1. Nama : Aprilia Arista
2. Nim : C021171007
3. Alamat : Psikologi
4. Universitas : Hasanuddin

Telah melaksanakan Penelitian dengan judul **"Kontribusi *Psychological Empowerment* terhadap *Workface Agility* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Wilayah Makassar"** di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar, Jalan Nusantara Nomor 329 Pattunuang Wajo Makassar, dalam kurun waktu Bulan Maret s.d April 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 07 Juni 2021

**A.n. GENERAL MANAGER,
Pts. MANAGER SDM DAN UMUM**



FADHILAH NOOR