

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial organizational psychology: An apply approach, sixth edition*. Wadsworth.
- Abdul Salam, H., Dumit, N.Y., Clinton, M., & Mahfoud, Z. (2023). *Transformational leadership and predictors of resilience among registered nurses: A cross-sectional survey in an underserved area*. *BMC Nurs* 22(37), 1–10.
- Alam, Bachtiarudin. (2022). *PPKM Level 1 Jakarta, perusahaan sektor non-esensial boleh WFO 100 persen*. Liputan 6. <https://m.liputan6.com/amp/4972798/ppkm-level-1-jakarta-perusahaan-sektor-non-esensial-boleh-wfo-100-persen>
- Alavi, S., & Wahab, D. A. (2013). A review on *workforce agility*. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering, and Technology*, 5(16), 4195–4199.
- Armenakis., Achilles A., Stanley G. H., & Kevin W. M. (1993). *Creating readiness for organizational change*. *Human Relations*, 46(6), 681–703.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). *Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193–203.
- Avolio, Bruce J., & Bass, Bernard M. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441–462
- Azmy, Ahmad. (2021). The effect of employee engagement and job satisfaction on *workforce agility* through talent management in public transportation companies. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 36(2), 212–229.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas, edisi keempat*. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1988). Self-efficacy conception of anxiety. *Anxiety Research*, 1(2), 77–98.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 21–41.
- Bass, Bernard M. (1990). From transactional to *transformational leadership*: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc
- Bass, Bernard M., & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational leadership, second edition*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Beatty, R. (2005). *Workforce agility: The new frontier for competitive advantage*. Price Waterhouse Coopers.
- Bono, J. E., Foldes, H. J., Vinson, G., & Muros, J. P. (2007). Workplace emotions: The role of supervision and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1357–1367.
- Braun, T. J., Hayes, B. C., De Muth, R. L. F., & Taran, O. A. (2017). The development, validation, and practical application of an employee agility and resilience measure to facilitate organizational change. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 10(4), 703–723.
- Breu, K., Hemingway, C. J., Strathern, M., and Bridger, D. (2002). *Workforce agility: The new employee strategy for the knowledge economy*. *Journal of Information Technology*, 17(1), 21–31.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Burns, R. B. (2000). *Introduction to research methods, fourth edition*. Longman.
- Carpenter, G. W. (2017). *Simple bivariate correlation*. SAGE Publications.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1993). The psychological impact of merger and acquisition on the individual: A study of building society managers. *Human Relations*, 46, 327–347.

- Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A Multilevel Model of *Transformational leadership* and Adaptive Performance and the Moderating Role of Climate for Innovation. *Group & Organization Management*, 35(6), 699–726.
- Cresswell, J. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research, fourth edition*. Pearson Education Inc.
- Cummings, Thomas G., Christopher G. W. (2009). *Organizational development and change, ninth edition*. South-Western Cengage Learning.
- Das, J. (2015). A brave new world of challenges and opportunities. *NHRD Network Journal*, 8(3), 51–57.
- Das, Kalyan Prasad., Susmita Mukhopadhyay., Damodar Suar. (2023). Enablers of *workforce agility*, firm performance, and corporate reputation. *Asia Pasific Management Review*, 1–12.
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267–295.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). When does *transformational leadership* enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 194–202.
- Dohney, Mike., Nagali, Benu., & Weig, Florian. (2012). *By improving how risk is measured—and managed—in global operations, companies can adapt to changing conditions faster than competitors*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/agile-operations-for-volatile-times#/>
- Dyer, Lee., Shafer, Richard A. (2003). *Dynamic organizations: Achieving marketplace and organizational agility with people*. Center for Advanced Human Resource Studies.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., and Muzakki, Z. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the *transformational leadership* towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25, 144–150.
- Gagel, Gretchen. (2017). The intersection of organizational agility and *transformational leadership*: A literature review. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, (1), 1–24.

- Goldman, S., & Nagel, R. (1993). Management, technology and agility: The emergence of a new era in manufacturing. *International Journal of Technology Management*, 8(1), 18–38.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 65–73.
- Gunasekaran, A. (2001). *Agile manufacturing: The 21st century competitive strategy*. Elsevier.
- Hambrick, D. C., & Mason, P.A. (1984). Upper echelons: The organisation as a reflection of its top managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), 93–206.
- Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Talbott, K. (2015). Organizational agility. *Journal of Applied Business Research*, 31(2), 675–686.
- Harsch, K., & Festing, M. (2019). *Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration*. Human Resource Management.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., & Liu, Y. (2008). The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to a change: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 346–357.
- Horstmeyer, A. (2018). How VUCA is changing the learning landscape – and how curiosity can help. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 33(1), 5–8.
- Islamiah, Nurul A. (2017). *PT Kalla Inti Karsa raih penghargaan the best property and the developer of the year*. Tribun Timur. <https://makassar.tribunnews.com/2017/01/23/pt-kalla-inti-karsa-raih-penghargaan-the-best-property-and-the-developer-of-the-year>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. G. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89, 755–768.
- Kalla Group. (2022). Kalla Inti Karsa. <https://kalla.co.id/en/bussiness/kalla-inti-karsa>
- Kalla Group. (2023). Embrace the Future with Jalan KALLA. <https://kalla.co.id/id/kallaway>

- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of *transformational leadership*: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88, 246–255.
- Kaya, Y. (2022). *The importance of the organizational structure to be competitive in VUCA world*. Akkaya, B., Guah, M.W., Jermstipparsert, K., Bulinska-Stangrecka, H. and Kaya, Y. (Ed.) *Agile management and VUCA-RR: Opportunities and threats in industry 4.0 towards society 5.0*. Emerald Publishing Limited,.
- Khan, H., & Wisner, J. D. (2019). Supply chain integration, learning, and agility: Effects on performance. *Operations and Supply Chain Management*, 12(1), 14–23.
- Khoshlahn, M., & Ardabili, F. S. (2016). The role of organizational agility and *transformational leadership* in service recovery prediction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 142–149.
- Kidd, P. T. (1994). *Agile manufacturing: Forging new frontiers*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis regresi: Dasar dan penerapannya dengan R*. Kharisma Putra Utama.
- Laanti, M. (2013). Agile and wellbeing - stress, empowerment, and performance in scrum and kanban teams. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 4761–4770.
- Madi Odeh, R.B.S., Obeidat, B.Y., Jaradat, M.O., Masa'deh, R. and Alshurideh, M.T. (2023). The *transformational leadership* role in achieving organizational resilience through adaptive cultures: The case of Dubai service sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(2), 440–468.
- Maitland, Laura Lincoln. (2010). *AP Psychology*. McGraw-Hill.
- 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.
- Maryadi, Ari. (2021). *Sepanjang 2021, bukit baruga jual 241 rumah*. Tribun Timur. <https://makassar.tribunnews.com/2021/12/18/sepanjang-2021-bukit-baruga-jual-241-rumah>

- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2015). *Organisational behaviour: Emerging knowledge, global reality*. McGraw Hill Education Inc.
- Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, J., Ma, J., & Xi, J. (2017). On the relationships of resilience with organizational commitment and burnout: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 1–20.
- Mirsan, Adi. (2023). *Optimis hadapi 2023, Kalla Land and Property target pendapatan naik 30 persen*. Fajar Sulsel. <https://sulsel.fajar.co.id/2023/03/31/optimis-hadapi-2023-kalla-land-and-property-target-pendapatan-naik-30-persen/>
- Muduli, Ashutosh. (2016). Exploring the facilitators and mediators of *workforce agility*: An empirical study. *Management Research Review*, 39(12), 1567–1586.
- Muduli, Ashutosh., & Pandya, Ganes M. (2018). Psychological empowerment and *workforce agility*. *Psychological Studies*, 63(21), 1–10.
- 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*, 12(9), 3545.
- Nahmias, A. H. & Perkins, A. (2012). *The agile change methodology: A researched organizational change maturity model helping organizations become agile, a proven change management method*. Lambert Academic Publishing.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020. (2020). *Pedoman pembatasan sosial berskala besar dalam rangka percepatan penanganan corona virus disease 2019 (COVID-19)*. Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Plonka, F. S. (1997). Developing a lean and agile work force. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 7(1), 11–20.
- Popescu, C.R. (2019). Intellectual capital: Major role, key importance and decisive influences on organizations' performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1–17.
- Pu, X. F. (2015). *The effect of transformational leadership on the innovative behavior of the new generation of knowledge employees*. Shandong.

- Putri, Derryna N., Mangundjaya, Wustari L. (2020). Examining the effects of organizational learning on workforce agility through psychological empowerment. *Open Journal for Psychological Research*, 4(2), 85–94.
- Raes, A. M., Bruch, H., & De Jong, S. B. (2012). How top management team behavioural integration can impact employee work outcomes: Theory development and first empirical tests. *Human Relations*, 66(2), 167–192.
- Rezkisari, Indira. (2022). *Anies terbitkan pergub bolehkan WFO 100 PERSEN sector non-esensial*. Republika. <https://m.republika.co.id/amp/rcjj1d328>
- Rogelberg, Steven G. (2007). *Encyclopedia of industrial and encyclopedia of organizational psychology*. Sage Publications.
- Safrianto, Yoyon., & Muzakir. (2019). Pengawasan atasan langsung terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas tenaga kerja dan kependudukan kota banda aceh. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 3(1), 11–21.
- Saputri, Riska A. (2022). *Pengaruh deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Pt Baruga Asrinusa Development Makassar*. Skripsi. Universitas Bosowa.
- Schermuly, C. C., & Meyer, B. (2020). Transformational leadership, psychological empowerment, and flow at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 740–752.
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 588–610.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594.
- Sharma, A., & Sharma, L. (2019). VUCA world: The road ahead for HR .... *NHRD Network Journal*, 12(2), 151–158.
- Sheffield, J., & Lemétayer, J. (2013). Factors associated with the software development agility of successful projects. *International Journal of Project Management*, 31(3), 459–472.
- Sherehiy, Bohdana. (2008). *Relationships between agility strategy, work organization and workforce agility*. University of Louisville.

- Sherehiy, Bohdana., & Karwowski, Waldemar. (2014). The relationship between work organization and *workforce agility* in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(3), 466–473.
- Sjoberg, L., Olsson, G., & Salay, F. (1983). Cathectic orientation, goal setting and mood. *Journal of Personality Assessment*, 47(3), 307–313.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice, sixth edition*. Wiley.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Rafferty, A. E. (2009). Proactivity directed toward the team and organization: The role of leadership, commitment and role-breadth self-efficacy. *British Journal of Management*, 20(3), 279–291.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & b*. Alfabet.
- Tulane University. (2023). Direct supervisors and delegates. Tulane University. <https://hr.tulane.edu/content/direct-supervisors-and-delegates#:~:text=A%20direct%20supervisor%20is%20the,such%20as%20completing%20performance%20reviews>.
- Qin, Ruwen., Nembhard, David A. (2010). *Workforce agility* for stochastically diffused conditions—A real options perspective. *International Journal of Production Economics*, 125(2), 324–334.
- Qurani, Nurul Insani. (2018). *Kontribusi persepsi kepemimpinan transformational dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Vandenbos, Gary R. (2007). *APA dictionary of psychology, second edition*. American Psychological Association.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., Hetland, J., & Schaufeli, W. B. (2020). How do employees adapt to organizational change? The role of meaning-making and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, 1–16.
- Veisheh, Weidmehdi., Ardshir., & Neeman E. (2014). A study on ranking the effects of *transformational leadership* style on organizational agility and mediating role of organizational creativity. *Management Science Letters*, 4, 2121–2128.



Widyawati. (2022). *Kasus konfirmasi Covid-19 menurun signifikan, pemerintah terus mengimbau disiplin prokes dan vaksinasi*. Sehat Negeriku.

Yoko, Syamsuddin. (2020). *Kalla group kembali work from office dengan protocol kesehatan yang lebih ketat*. Upeks Makassar.  
<https://upeks.co.id/2020/06/kalla-group-kembali-work-from-office-dengan-protocol-kesehatan-yang-lebih-ketat/>

Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organizations. *International Journal of Operations and Production Management*, 20(4), 496–513.

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian



# KUESIONER PENELITIAN

**Adhitya Dutameru**



**Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin**

## LEMBAR PERSETUJUAAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/Inisial :  
Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan (\*Coret yang tidak perlu)  
Usia : .....Tahun  
Tempat Bekerja : PT. Kalla Inti Karsa/PT. Baruga Asrinusa Development  
(\*Coret yang tidak perlu)  
Lama Bekerja : a. ≤5 Tahun c. 11–15 Tahun  
b. 6–10 Tahun d. >15 Tahun (\*Lingkari opsi yang sesuai)  
Status Pernikahan : Belum Menikah/Menikah (\*Coret yang tidak perlu)  
Nomor *Handphone* : (\*\* Jika bersedia)

Menyatakan bahwa saya bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dan mengikuti prosedur serta aturan selama penelitian berlangsung. Segala data yang saya berikan benar adanya, digunakan untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Makassar,.....2022

Menyetujui,  
Responden Penelitian

(.....)

## SKALA I

**PETUNJUK Pengerjaan Kuesioner:** Kuesioner ini menjelaskan kondisi Anda selama berada di tempat kerja. Silakan Anda membaca dan memahami setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama. Anda dapat memberi tanda centang (√) pada respons yang sesuai dengan Anda. Anda perlu memastikan telah merespons seluruh pernyataan.

**Respons:** **STS** = Sangat tidak setuju

**AS** = Agak setuju

**TS** = Tidak setuju

**S** = Setuju

**ATS** = Agak tidak setuju

**SS** = Sangat setuju

NO	PERNYATAAN	RESPONS					
		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 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 saya 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

**PETUNJUK Pengerjaan Kuesioner:** Kuesioner ini menjelaskan gambaran perilaku atasan langsung terhadap Anda selama berada di tempat kerja. Silakan Anda membaca dan memahami setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama. Anda dapat memberi tanda centang (√) pada respons yang sesuai dengan Anda. Anda perlu memastikan telah merespons seluruh pernyataan.

**Respons:** **TSS** = Tidak sama sekali

**CS** = Cukup sering

**SS** = Sesekali

**STS** = Sering, tapi tidak selalu

**KK** = Kadang-kadang

**S** = Selalu

NO	PERNYATAAN	RESPONS					
		TSS	SS	KK	CS	STS	S
<b>Menurut saya, Atasan Langsung saya itu...</b>							
1.	Membuat orang lain merasa nyaman di sekitarnya.						
2.	Menyampaikan dengan kalimat sederhana mengenai hal yang dapat dan harus dilakukan.						
3.	Membiarkan orang lain untuk menyelesaikan masalah lama dengan cara baru.						
4.	Membantu orang lain untuk mengembangkan diri mereka sendiri.						
5.	Orang lain memiliki kepercayaan utuh terhadap dirinya.						
6.	Memberikan gambaran menarik mengenai apa yang bisa dilakukan.						
7.	Memberikan orang lain cara pandang baru untuk melihat hal yang membingungkan.						

8.	Membiarkan orang lain mengetahui tanggapan saya mengenai apa yang tengah mereka lakukan.						
9.	Orang lain bangga bisa bekerja dengan dia.						
10.	Membantu orang lain menemukan arti dari pekerjaan mereka.						
11.	Meminta orang lain untuk memikirkan kembali ide yang tidak pernah mereka pertanyakan sebelumnya.						
12.	Memberikan perhatian khusus pada orang lain yang kelihatannya kurang diperhatikan.						

# NEEDED PARTISIPANT



**Salam Sejahtera.** Perkenalkan saya Adhitya Dutameru, mahasiswa S1 Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang melakukan penelitian terkait dengan gambaran ketangkasn karyawan selama mengalami perubahan di organisasi serta perilaku atasan langsung yang diterima selama bekerja.

## Penelitian Karyawan Kalla Land and Property

**Kriteria Responden**  
Karyawan PT. Kalla Inti Karsa atau  
Karyawan PT. Baruga Asrinusa Development

Jika Sdr/i termasuk kriteria di atas. Saya memohon kesediaan Sdr/i untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini melalui *link* atau *barcode* berikut:

<https://bit.ly/penelitiankalla>

**SCAN ME**

Dapatkan reward saldo **e-money** bagi 5 partisipan beruntung dengan total sebesar  
**Rp.200.000,-**

**NARAHUBUNG**  
 [adhityadutaa@gmail.com](mailto:adhityadutaa@gmail.com)

## Lampiran 2. Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Skala Persepsi *Transformational Leadership*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	12

### 2. Uji Reliabilitas Skala *Workforce Agility*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	39

### Lampiran 3. Uji Asumsi Penelitian

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	17.94140300
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.049
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		<b>.200<sup>d</sup></b>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.713
	99% Confidence Interval Lower Bound	.702
	Upper Bound	.725

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

#### Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Workforce agility * Persepsi Transformational leadership	Between Groups	(Combined)	24810.751	32	775.336	2.946	<.001
		Linearity	10573.940	1	10573.940	40.183	<b>&lt;.001</b>
		Deviation from Linearity	14236.811	31	459.252	1.745	0.029
	Within Groups		17630.689	67	263.145		
Total			42441.440	99			

#### Lampiran 4. Uji Hipotesis Penelitian

#### Uji Hipotesis Variabel Workforce Agility dan Persepsi Transformational Leadership

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PTL <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: WA

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.241	18.033

a. Predictors: (Constant), PTL

b. Dependent Variable: WA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10573.940	1	10573.940	32.517	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	31867.500	98	325.179		
	Total	42441.440	99			

a. Dependent Variable: WA

b. Predictors: (Constant), PTL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	125.997	10.013		12.584	<.001
PTL	1.021	.179	.499	5.702	<.001

a. Dependent Variable: WA

## Lampiran 5. Uji Korelasi

### Uji Korelasi

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Persepsi_Transformational_Leadership	100	54.99	10.119
Workforce_Agility	100	182.16	20.705
Jenis Kelamin	100	1.21	.409
Usia	100	2.00	.853
Masa Kerja	100	2.47	1.049
Status Pernikahan	100	1.23	.423
Valid N (listwise)	100		

### Correlations

		PTL	WA	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Status Pernikahan
PTL	Pearson Correlation	1	.499**	.035	.108	-.004	-.195
	Sig. (2-tailed)		<.001	.732	.286	.966	.051
	N	100	100	100	100	100	100
WA	Pearson Correlation	.499**	1	-.126	.090	.031	-.129
	Sig. (2-tailed)	<.001		.213	.371	.757	.201
	N	100	100	100	100	100	100
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	.035	-.126	1	-.087	-.256*	.068
	Sig. (2-tailed)	.732	.213		.390	.010	.500
	N	100	100	100	100	100	100
Usia	Pearson Correlation	.108	.090	-.087	1	.531**	-.448**
	Sig. (2-tailed)	.286	.371	.390		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Masa Kerja	Pearson Correlation	-.004	.031	-.256*	.531**	1	-.246*
	Sig. (2-tailed)	.966	.757	.010	<.001		.014
	N	100	100	100	100	100	100
Status Pernikahan	Pearson Correlation	-.195	-.129	.068	-.448**	-.246*	1
	Sig. (2-tailed)	.051	.201	.500	<.001	.014	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

## Lampiran 6. Surat Izin Penelitian



PT Baruga Asrinusa Development  
Jalan Raya Baruga Nomor 1  
Sektor Mahameru  
Makassar 90234, Indonesia  
T (62 411) 491 491

Makassar, 22 Agustus 2023

Kepada YTH,  
**Bpk. Dr. Ichlas Nanang Afandi, M.A**  
Ketua Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin  
Di\_ \_\_\_\_\_  
Tempat \_\_\_\_\_

No. : **029/Baruga-HCBP,GA & HSE/VIII/2023**  
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh.*

*Dengan Hormat,*

Berdasarkan surat dengan **No. 8957/UN4.6.8/PT.01.04/2023** tertanggal 10 April 2023 Perihal: Permohonan Izin Pengambilan Data Awal, dengan ini kami **PT. Baruga Asrinusa Development** memberikan izin untuk melakukan Penelitian. Adapun mahasiswa yang mendapat izin untuk melakukan penelitian di perusahaan kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Adhitya Dutameru  
Nomor Pokok : C021191059  
Judul Penelitian: Kontribusi Persepsi *Transformational Leadership* Terhadap *Workforce Agility* Pada Karyawan Kalla Land and Property  
Program Studi : Psikologi

Adapun hasil penelitian agar dapat dikirimkan kepada kami sebelum dilakukan publikasi. Demikian surat persetujuan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh,*  
**PT. BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT**

**Rahmat Fajar Asis**  
HCBP, GA & HSE Manager