

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi membuat perusahaan menghadapi persaingan yang ketat yang dikenal sebagai VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*). VUCA adalah era yang ditandai dengan begitu cepatnya perubahan terjadi (Intyas et al., 2022). Dalam sepuluh tahun terakhir, pertumbuhan teknologi digital yang sangat cepat telah menyebabkan perubahan besar terjadi di hampir semua bidang kehidupan, termasuk pendidikan tinggi. Dalam konteks pendidikan tinggi, mahasiswa di era ini tidak hanya diharuskan memahami teori atau memiliki kemampuan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dan berinovasi dengan cepat untuk bisa bersaing (Masril et al., 2021). Karena itu, mahasiswa perlu lebih aktif terlibat dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan agar dapat bersaing dan menghadapi tantangan dunia kerja dan sosial.

Organisasi mahasiswa merupakan fasilitas yang menyediakan ruang bagi pengembangan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan *soft skills* lainnya (Veda & Munthe, 2025). Pengalaman berorganisasi memberikan bekal penting sebelum mahasiswa memasuki dunia kerja, terutama dalam membangun relasi sosial dan jaringan profesional yang lebih luas. Namun, tantangan yang terjadi saat ini adalah kurangnya minat mahasiswa untuk bergabung ke dalam organisasi mahasiswa.

Dilansir dari *kompas.id* dan *kompasiana.com*, beberapa tahun terakhir terjadi penurunan minat mahasiswa untuk terlibat dalam organisasi kampus. Penelitian dari Pasha, Pratiska, & Johan (2022) menemukan bahwa dari 200 mahasiswa hanya 50% atau bahkan kurang yang aktif dalam organisasi. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah organisasi yang tidak menawarkan pengalaman yang menarik dan relevan bagi mahasiswa.

Kualitas dan kinerja organisasi kemahasiswaan berperan penting dalam menentukan tingkat partisipasi mahasiswa (Novia et al., 2024). Jika organisasi gagal memberikan manfaat atau mendukung pengembangan minat dan bakat mahasiswa secara optimal, minat mahasiswa untuk terlibat pun cenderung menurun. Minat pribadi merupakan faktor pendorong utama partisipasi mahasiswa, dengan faktor pengembangan diri dan komitmen terhadap organisasi menjadi kunci dalam menjaga keberlangsungan keterlibatan tersebut (Pratama et al., 2024).

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas organisasi dan mengubah persepsi negatif terkait dampak akademik harus ditingkatkan. Hal ini bertujuan untuk menarik minat dan partisipasi mahasiswa bergabung ke dalam organisasi mahasiswa. Maka dari itu, hal yang perlu dilakukan bagi pengurus atau anggota dalam organisasi adalah melakukan suatu inovasi program kerja yang sesuai



siswa.

inisikan sebagai proses penciptaan dan penerapan ide, produk, yang bertujuan untuk meningkatkan nilai, efisiensi, dan efektivitas eks, termasuk bisnis, pendidikan, dan teknologi (Hartini, 2012). adalah pada inovasi yang secara spesifik ditampilkan oleh individu, f. Getz & Robinson (2003) menemukan bahwa hampir 80% ide individu. Sementara hanya sekitar 20% inovasi muncul dari inisiatif

organisasi. Karena itu, penelitian ini akan menyoroiti perilaku inovatif sebagai variabel inovasi.

Perilaku inovatif merujuk pada serangkaian tindakan dan sikap individu atau kelompok yang mencerminkan kemampuan untuk mencari, mengadopsi, dan menerapkan ide-ide baru secara efektif (Hadi et al., 2020). Perilaku ini meliputi eksplorasi peluang dan penerapan ide-ide inovatif dalam konteks kerja, baik dalam lingkungan perusahaan maupun akademik (Cahyani & Indrawati, 2018; Soebardi, 2020). Inovasi tidak hanya terbatas pada penemuan baru, tetapi juga mencakup penerapan kreatif dari ide lama dalam cara yang berbeda yang mampu menghasilkan perubahan positif dalam suatu organisasi (Ramadhanti & Etikariena, 2024).

Perilaku inovatif dalam penelitian ini akan diukur menggunakan indikator *Innovative Work Behavior* (IWB) untuk memberikan gambaran kemampuan inovasi individu. Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) didefinisikan oleh Scott dan Bruce (1994) sebagai bentuk implementasi ide-ide baru ke dalam praktik nyata. Dalam konteks mahasiswa, bentuk perilaku ini terlihat melalui tiga aktivitas, yaitu dalam penyusunan tugas akhir yang kreatif, pengembangan program kerja inovatif dalam organisasi kampus, dan penerapan ilmu perkuliahan selama praktik kerja lapangan atau magang (Peng & Liu, 2015). Untuk menjadi individu yang berperilaku inovatif, dibutuhkan upaya yang tangkas dalam mempelajari dan mengeksplorasi pengetahuan (Srimulyani, 2023).

Upaya tersebut dikenal sebagai *learning agility*. *Learning agility* merupakan kemampuan adaptasi berdasarkan hasil belajar dari pengalaman yang menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kemampuan individu untuk berinovasi (Pruett, 2008; Beneito et al., 2014; Kim & Lee, 2020). Kemampuan beradaptasi merupakan faktor penggerak adanya inovasi dan menjadi aspek penting dari inovasi karena individu perlu siap untuk dinilai dan beradaptasi agar bisa menghasilkan output inovatif (Smith & Webster, 2018). *Learning agility* menjadi sangat krusial mengingat dinamika perubahan lingkungan pendidikan, terutama dengan semakin maraknya penggunaan platform digital dan metode pembelajaran hybrid (Avdoshin et al., 2021). Kondisi ini menuntut mahasiswa untuk bisa cepat beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dalam proses belajar.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pitaloka & Etikariena (2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *learning agility* dengan *innovative work behavior* pada mahasiswa. Namun, penelitian tersebut hanya menguji ada tidaknya hubungan antara variabel tersebut tanpa menggali kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior*. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya terkait perilaku inovatif yang dipengaruhi oleh *learning agility* lebih banyak dilakukan di lingkungan kerja (Hamdani et al., 2023; Salsabila & Megawaty, 2023), sementara penelitian ini akan



kontribusi tersebut berkembang dilingkungan akademik. Dengan ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan melihat *agility* berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif di kalangan as Hasanuddin.

hal-hal yang telah dipaparkan sebelumnya, diketahui bahwa *g agility* memiliki hubungan terhadap perilaku kerja inovatif. penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara *learning*

agility dan *innovative work behavior*, masih ada celah penelitian terkait kontribusi antara kedua variabel ini yang belum banyak dieksplorasi dalam konteks mahasiswa universitas, khususnya di Indonesia. Penelitian ini mencoba untuk mengisi gap tersebut dengan memfokuskan pada populasi mahasiswa di Universitas Hasanuddin, yang diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana *learning agility* dapat mendorong inovasi di kalangan mahasiswa.

1.1.1 *Learning Agility*

Kemampuan untuk memahami dan mempelajari sesuatu dari berbagai pengalaman sebelumnya untuk beradaptasi dengan perubahan baru dikenal sebagai *learning agility* (Yadav & Dixit, 2017). *Learning agility* merupakan sebuah konsep yang relatif baru, semakin dikenal sebagai komponen penting dalam pengembangan kepemimpinan organisasi (De Meuse et al., 2010). Kemampuan dan keinginan seseorang untuk belajar hal-hal baru sehingga individu dapat berhasil dalam situasi sulit adalah apa yang disebut ketangkasan belajar (Lombardo & Eichinger, 2000). Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *learning agility* adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk belajar dari pengalaman agar bisa berhasil dalam setiap situasi yang dialaminya.

Gravett & Caldwell (2016) dan Harvey & De Meuse (2021) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek atau dimensi dari *learning agility*, antara lain, sebagai berikut:

1. *Mental agility*

Mental agility mengacu pada kemampuan individu untuk memikirkan masalah dari sudut pandang baru, nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas, dan dapat menjelaskan pemikirannya kepada orang lain. Karakteristik individu dengan *mental agility* cenderung memeriksa masalah dengan cermat.

2. *People agility*

People agility mengacu pada kemampuan individu untuk mengenal diri individu sendiri dengan baik, belajar dari pengalaman, memperlakukan orang lain secara konstruktif, dan bersikap tangguh di bawah tekanan perubahan dan keberagaman. Individu yang memiliki *people agility* tinggi akan mampu memahami nilai dari perspektif yang berbeda dan membentuk tim yang beragam.

3. *Change agility*

Change agility mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu yang menyukai bereksperimen dan dapat mengatasi ketidaknyamanan perubahan yang terjadi secara cepat dan efektif. Karakteristik individu dengan *change agility* yaitu memiliki hasrat terhadap ide, suka bereksperimen, dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan.



merupakan kemampuan individu untuk mendapatkan hasil yang sulit, menginspirasi orang lain untuk menunjukkan dirinya, dan keyakinan pada orang lain. Individu dengan *results agility*, memiliki daya akal dan berulang kali memberikan hasil terbaik dalam situasi

Self-awareness merupakan kemampuan individu untuk mengenali perasaan dan emosinya. Ini juga merupakan kemampuan untuk membedakan antara emosi seperti seperti rasa takut dan keras kepala ketika menghadapi perubahan. Individu yang memiliki *self-awareness* dapat menilai secara realistis apa yang menyebabkan emosi tertentu dan mengambil langkah untuk mengelola perasaan yang tidak tepat.

1.1.2 *Innovative Work Behavior*

Perilaku kerja inovatif merupakan kecenderungan individu untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru pada pekerjaan, kelompok, atau organisasi individu tersebut (Scott & Bruce, 1994). Dengan melengkapi definisi dari Scott dan Bruce, Jansen (2000) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai kecenderungan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengimplementasikannya yang disengaja untuk memberikan manfaat pada pekerjaan, kelompok, atau organisasi individu tersebut. Dalam konteks mahasiswa, perilaku ini dapat diartikan sebagai kemampuan untuk berpikir kreatif dalam tugas kuliah, proyek penelitian, maupun aktivitas ekstrakurikuler. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan kemampuan individu menghasilkan ide-ide atau solusi baru dari masalah yang ada sampai dengan mengimplementasikan ide atau solusi tersebut.

Janssen (2000) menjelaskan bahwa terdapat tiga tahapan dalam perilaku kerja inovatif, antara lain:

1. Penciptaan ide merupakan tanda awal inovasi individu dimulai yaitu dengan adanya produksi ide-ide atau solusi baru dan berguna. Masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidaksesuaian, diskontinuitas, dan tren yang muncul sering kali menjadi pemicu munculnya ide-ide atau solusi baru. Ide atau solusi tersebut dapat bersifat asli maupun di-modifikasi dari produk dan proses kerja yang sudah ada sebelumnya.
2. Promosi ide merupakan dimensi berikutnya setelah individu telah berhasil menghasilkan sebuah ide dengan mempromosikan dan mengenalkan ide atau solusi baru yang telah diciptakan kepada orang-orang di dalam organisasi sehingga ide tersebut dapat diterima. Dimensi ini juga menggambarkan bagaimana individu yang telah menciptakan sebuah ide harus meyakinkan orang lain untuk mengumpulkan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan dan direalisasikan dalam organisasi.
3. Implementasi ide menggambarkan tindakan realisasi ide dengan mengubah ide menjadi prototipe atau model inovasi dan menghasilkan aplikasi praktis atau produk nyata yang dapat digunakan. Pengimplementasian ide ini dapat dilakukan secara individu jika yang dihasilkan adalah inovasi yang sederhana, sementara untuk inovasi yang lebih kompleks biasanya membutuhkan kerja tim yang didasarkan pada keahlian, kompetensi, dan peran kerja yang spesifik.



Individual Adaptability and Innovative Work Behavior

Individu yang menggunakan *Individual Adaptability Theory* (I-ADAPT) dari Janssen (2006) untuk menjelaskan hubungan LA dengan IWB. Pada teori itu, individu yang mampu beradaptasi akan lebih cenderung belajar

melakukan tugas baru, menyesuaikan diri dengan proses dan prosedur baru, serta mengambil tindakan untuk memperbaiki kekurangan. Individu yang fokus mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru lebih mungkin melakukan perilaku inovatif (Hirst et al., 2009; Janssens & Van Yperen, 2004). Berdasarkan hal tersebut, *learning agility* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi terbentuknya perilaku inovatif.

Salah satu penelitian mengenai *learning agility* menunjukkan bahwa individu dengan ketangkasan belajar yang tinggi cenderung lebih fleksibel dan mampu menemukan solusi untuk masalah yang rumit, yang merupakan komponen esensial dari perilaku inovatif (Jo & Hong, 2022). Penelitian oleh Riswan et al. (2021) menemukan bahwa *learning agility* mendukung pembelajaran yang dinamis dalam menghadapi perubahan, menciptakan lingkungan yang membuat individu dapat mengembangkan keterampilan inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang terlatih untuk memiliki ketangkasan belajar dapat lebih mudah mengimplementasikan ide-ide kreatif.

Model konseptual yang diusulkan dalam literatur menunjukkan bahwa kemampuan belajar merupakan pondasi untuk perilaku inovatif dan adaptif di lingkungan organisasi, yang menuntut fleksibilitas dan kreativitas untuk menyelesaikan tantangan (Lee & Song, 2020). Penemuan empiris mendukung gagasan ini dengan menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan belajar yang tinggi lebih termotivasi untuk menerapkan ide-ide inovatif. Dengan demikian, *learning agility* tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran individu, tetapi juga sangat penting untuk mendorong perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa LA memiliki beberapa karakteristik yang dapat memberikan penjelasan untuk dapat berkontribusi terhadap IWB. Kemampuan LA dapat membantu mahasiswa menjadi lebih responsif dalam menghadapi tantangan sehingga semakin memperkuat dampak positifnya terhadap inovasi.

H₀: Tidak terdapat kontribusi LA terhadap IWB pada mahasiswa di Universitas Hasanuddin

H_a: Terdapat kontribusi LA terhadap IWB pada mahasiswa di Universitas Hasanuddin

1.2 Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kontribusi *learning agility* terhadap *innovative work behavior* pada mahasiswa di Universitas Hasanuddin. Manfaat teoritis penelitian ini yaitu diharapkan mampu memberikan sumbangan pada ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan konteks *learning agility* dan *innovative work behavior* mahasiswa. Manfaat praktis penelitian ini yaitu diharapkan menjadi salah satu pertimbangan bagi instansi yang ingin mengembangkan kemampuan lulusan agar mereka dapat berdaya di dunia kerja dengan *aware* terhadap *learning agility*. Selain itu, mahasiswa juga dapat menggunakan wawasan dari penelitian ini untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja.



BAB II METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang mengumpulkan data numerik dengan menggunakan instrumen yang telah ditetapkan untuk dianalisis statistik dari sampel yang diperoleh (Creswell, 2015). Pertanyaan penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggeneralisasi fenomena pada populasi dan melihat kontribusi antar variabel yang diteliti pada sampel yang banyak, dengan data-data dalam bentuk angka yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2019). Penelitian ini menggunakan desain survei untuk mengetahui sikap, perilaku, dan karakteristik populasi melalui pengambilan sampel (Creswell, 2015). Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah studi *cross-sectional*. Dalam penelitian ini, *survey design* dan pendekatan *cross-sectional* dipilih untuk mengumpulkan informasi tentang sikap, keyakinan, pendapat, dan perilaku dalam waktu yang singkat.

2.2. Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Innovative work behavior*. *Innovative work behavior* dalam hal ini adalah kemampuan mahasiswa menghasilkan solusi baru dan mengimplementasikannya pada tugas atau permasalahan yang dihadapi. Variabel ini akan diukur dengan skala likert yang telah diadaptasi oleh Pitaloka & Etikariena (2024).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Learning agility*. *Learning agility* adalah kemampuan mahasiswa untuk belajar cepat dari pengalaman yang telah dialami dan mengaplikasikan pembelajaran ke konteks yang baru. Variabel ini akan diukur dengan skala likert yang telah diadaptasi oleh Wijaya, Putri, & Anggraeni (2024).

2.3. Partisipan Penelitian

Partisipan atau sampel penelitian merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu sendiri (Sugiyono, 2015). Kriteria inklusi partisipan atau sampel dari penelitian ini adalah mahasiswa S1 Universitas Hasanuddin yang pernah atau sedang aktif di dalam organisasi. Kriteria eksklusi dari partisipan penelitian ini adalah mahasiswa yang minimal duduk di bangku studi tahun kedua. Kriteria ini diterapkan karena siswa tahun pertama dianggap masih mengalami masa transisi dari sekolah menengah ke perguruan tinggi, baik secara akademis, sosial, dan pribadi. Pemilihan partisipan mahasiswa berasal dari Universitas Hasanuddin karena peneliti ingin menguji sampel pada populasi yang berbeda dibandingkan penelitian



Optimized using
trial version
www.balesio.com

el yang ditargetkan oleh peneliti adalah sebesar 70 orang. Jumlah
nuhi hasil estimasi ukuran sampel melalui aplikasi *G*Power* 3.1,
gan *effect size* sebesar 0.15 (*medium*), *error probability* sebesar
ower sebesar 0.80. Jumlah sampel yang diterima lebih dari target,
orang. Dari jumlah sampel yang diterima, 39 diantaranya tidak
p analisis data karena tergolong *outlier*. Karena itu, jumlah sampel

yang digunakan pada tahap analisis data sebesar 158 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *accidental sampling* yaitu dengan menyebarkan skala dalam bentuk *google form* kepada partisipan untuk mengisi kuesioner yang ada baik yang ditemui secara langsung ataupun melalui teman-teman yang dikenal di setiap fakultas.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan alat ukur berupa kuesioner dengan skala *likert*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Learning Agility Scale for Student* (LAS-S) yang dikembangkan oleh Wijaya, Putri, & Anggraeni (2024) untuk mengukur ketangkasan belajar dan *Innovative Work Behavior Scale* dari Pitaloka & Etikariena (2024) untuk mengukur perilaku inovatif. Prosedur pengambilan data dilakukan dengan memberikan kuesioner dalam bentuk *google form* kepada partisipan yang bersedia mengisi kuesioner dan sesuai dengan kriteria penelitian.

2.4.1. Skala Learning Agility

Learning Agility Scale for Student (LAS-S) merupakan instrumen berbahasa Indonesia yang digunakan untuk mengukur ketangkasan belajar yang dikembangkan oleh Wijaya, Putri, & Anggraeni (2024) berdasarkan indikator *learning agility* yang dikembangkan oleh Eichinger, Lombardo & Capretta (2010) dan Dai & De Meuse (dalam Harvey & De Meuse, 2021). Instrumen penelitian ini menggunakan skala likert lima poin dengan jumlah 27 *item*.

Skala LAS-S awal memiliki 27 *item*, dan 15 di antaranya dihilangkan karena *factor loading* yang diperoleh rendah ($<0,50$) sehingga skala akhir memiliki 12 *item* dengan nilai *factor loading* $> 0,50$. Selain itu, terdapat nilai *goodness of fit index* yang diperoleh, yaitu RMSEA (0,007), CFI (0,99), TLI (0,99), dan SRMR (0,06). Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,89.

2.4.2. Skala Innovative Work Behavior

Innovative Work Behavior Scale merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur perilaku inovatif dari Pitaloka & Etikariena (2024) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dari alat ukur *innovative work behavior* Jansen (2000) yang dikembangkan berdasarkan definisi perilaku kerja inovatif dari Scott & Bruce (1994). Skala ini merupakan skala yang undimensional karena perilaku kerja inovatif dinyatakan memiliki tiga tahapan yang saling berkesinambungan, bukan dimensi yang berbeda-beda.



Instrumen penelitian ini menggunakan skala likert lima poin dengan jumlah 9 *item*, dan 2 di antaranya dihilangkan karena *factor loading* $< 0,50$ sehingga skala akhir memiliki 7 *item* dengan nilai *factor loading* $> 0,50$. Selain itu, terdapat nilai *goodness of fit index* yang diperoleh, yaitu RMSEA (0,007), CFI (0,99), TLI (0,99), dan SRMR (0,06). Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,89.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini terdiri atas analisis deskriptif dan uji hipotesis. Analisis deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk menyederhanakan data yang telah dikumpulkan sehingga dapat dipahami secara umum. Analisis deskriptif berfokus pada penyajian distribusi, rata-rata, serta karakteristik lain yang relevan dari data. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat menggambarkan profil umum dari subjek penelitian, termasuk bagaimana distribusi data antar variabel terjadi (Sugiyono, 2015). Kemudian, uji hipotesis dilakukan untuk memutuskan apakah pernyataan (hipotesis nol) dapat diterima atau harus ditolak berdasarkan data yang tersedia (Ghozali, 2016). Uji hipotesis yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Kedua analisis data ini dilakukan menggunakan *software SPSS* dan *Excel*.

2.6. Prosedur Penelitian

2.6.1. Persiapan Penelitian

Tahap ini diawali dengan penyusunan proposal penelitian sebelum melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penyusunan proposal ini dilakukan bersama dengan bimbingan atau konsultasi dengan dosen pembimbing. Kemudian melakukan revisi pada proposal penelitian hingga disetujui dan diseminarkan. Selanjutnya dilakukan seminar proposal penelitian.

Peneliti selanjutnya melakukan revisi proposal penelitian setelah ujian seminar dilakukan. Setelah revisi, peneliti mempersiapkan instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian yang berupa alat ukur penelitian dalam penelitian ini terdiri dari skala *innovative work behavior* untuk mengukur variabel perilaku kerja inovatif dan skala *learning agility* untuk mengukur variabel *learning agility*. Selanjutnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Setelah alat ukur dianggap baik dan siap untuk dilakukan penelitian, peneliti melakukan persiapan untuk pengambilan data penelitian.

2.6.2. Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengambilan data di lokasi, yaitu di Universitas Hasanuddin. Peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* dengan bantuan *google form*. Proses penyebaran dilakukan dengan meminta langsung kepada partisipan dan juga pada grup-grup di *whatsapp* dan juga dengan meminta kenalan dengan karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengisi kuesioner. Setelah melakukan pengambilan data, peneliti selanjutnya membersihkan data dengan mengeliminasi *outlier* kemudian mengolah data yang diperoleh berdasarkan demografinya. Data dianalisis lebih lanjut menggunakan *IBM SPSS Statistics 26* untuk uji hipotesis.



2.6.3. Penyelesaian Penelitian

Hasil analisis data yang diperoleh kemudian dituliskan dan dijelaskan dalam laporan penelitian. Peneliti akan melakukan penyusunan laporan penelitian berdasarkan panduan yang telah diberikan dan dalam pendampingan dosen pembimbing. Laporan penelitian terdiri atas lima bab dan juga dilengkapi dengan lampiran yang digunakan dalam proses penelitian.

