

Model Pengembangan Leadership Style Dalam Pendidikan Tinggi

Deni Surapto¹, Rahmaddian²

¹Program Studi Manajemen; Universitas Terbuka; e-mail: denis@ecampus.ut.ac.id

²Program Studi Manajemen; Universitas Terbuka; e-mail: rahmadian@ecampus.ut.ac.id

* Korespondensi: denis@ecampus.ut.ac.id

Diterima: 24/12 ; Review: 29/12; Disetujui: 01/01

Cara citasi: Surapto D, Rahmaddian. 2022. Model Pengembangan Leadership Style Dalam Pendidikan Tinggi. Jurnal Administrasi Kantor. 10 (2): 167-179.

Abstrak: Dinamika Era disrupsi mempunyai dampak dalam dunia industri dan dunia usaha yang menuntut perusahaan harus beradaptasi dengan lingkungan. Kecepatan teknologi informasi menimbulkan persaingan dan kompetisi yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya dan menjadi market leader. Universitas Terbuka (UT) merupakan pendidikan tinggi yang menyelenggarakan pembelajaran secara jarak jauh sejak tahun 1984. Untuk mempermudah layanannya UT mempunyai Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) adalah unit pelaksana teknis UT yang tersebar di setiap Propinsi mempunyai tugas Melaksanakan kegiatan administrasi dan humas serta promosi, Melaksanakan kegiatan pelayanan bantuan belajar dan layanan bahan ajar yang meliputi pelaksanaan tutorial dan ekstrakurikuler, Mengembangkan, membina, dan melaksanakan kerjasama dengan berbagai instansi. Hal ini dibutuhkan SDM yang berkinerja. Agile leadership adalah gaya kepemimpinan yang berusaha menghilangkan hambatan menuju kesuksesan sehingga karyawan dapat lebih efektif dan produktif. Metodologi penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian sekitar 2300 karyawan UT dengan sampel 130 karyawan melalui pendekatan perposiv random sampling, instrumen dengan kuesioner 5 skala likert mulai dari pernyataan Negatif sangat tidak setuju sampai dengan positif sangat setuju. Hasil penelitian menunjukkan AL berpengaruh positif signifikan terhadap Work Stress, WS berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, Kepuasan Kerja positif berpengaruh signifikan terhadap Inovasi, AL berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, WS berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Inovasi karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Agile Leadership, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Abstract: The dynamics of the era of disruption have an impact on the industrial world and the business world, which requires companies to adapt to the environment. The speed of information technology creates intense competition and competition among companies to gain market share and become a market leader. The Open University (UT) is a higher education institution that has been implementing distance learning since 1984. To facilitate its services, UT has a Distance Learning Program Unit (UPBJJ) which is a UT technical implementation unit spread across every province. It has the task of carrying out administrative and public relations activities as well as promotion. , Carry out learning assistance service activities and teaching material services which include implementing tutorials and extracurriculars, developing, fostering, and carrying out collaborations with various agencies. This requires human resources to perform. Agile leadership is a leadership style that seeks to remove obstacles to success so that employees can be more effective and productive. The research methodology used a quantitative approach, the population in the study was around 2,300 UT employees with a sample of 130 employees through a positive random sampling approach, the instrument was a 5-scale questionnaire, ranging from negative statements that strongly disagree to positive statements that strongly agree. The results showed that AL had a significant positive effect on Work Stress, WS had a

significant positive effect on Job satisfaction, Job Satisfaction had a positive significant effect on Innovation, AL had a positive effect on Employee Performance, WS had a positive effect on Employee Performance, Job satisfaction had a positive effect on Employee Performance, Innovation employees have a positive effect on employee performance.

Keywords: *Agile Leadership, Job Stress, Job Satisfaction on Employee Performance*

1. Pendahuluan

Kecepatan teknologi informasi menimbulkan persaingan dan kompetisi yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya dan menjadi market leader. Dalam hal ini dibutuhkan sumberdaya manusia yang handal untuk mendukung visi misi perusahaan untuk itu dibutuhkan kepemimpinan yang mampu berinovasi dan berkreasi tentang hal-hal baru karena gaya kepemimpinan yang berbeda dapat mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan ide, produk, dan layanan kreatif. kepemimpinan dalam organisasi yang gesit dapat membawa berbagai manfaat, seperti meningkatkan kualitas produk dan layanan, memperkuat posisi kompetitifnya, akuisisi pengetahuan yang lebih cepat oleh organisasi, budaya organisasi yang lebih baik, dan layanan pelanggan yang lebih efektif.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan sebab pada lingkungan perusahaan atau suatu badan usaha masalah kinerja banyak ditekankan pada karyawan yang berperan didalamnya. Dalam konsep manajemen manusia harus mau memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja yang diikuti terciptanya hubungan kerja yang harmoni dan menyenangkan serta penuh tanggung rasa dan saling membangun. Untuk mempermudah layanannya UT mempunyai Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) adalah unit pelaksana teknis UT yang tersebar di setiap Propinsi. Adapun fungsi dan tugas UPBJJ-UT adalah sebagai tempat mahasiswa untuk melakukan kegiatan administratif akademik dan kegiatan akademik.

Tinjauan Pustaka

1. Agile Leadership

Agile Leadership adalah gaya kepemimpinan yang berupaya menghilangkan penghalang jalan menuju kesuksesan sehingga karyawan bisa lebih efektif dan produktif. Dengan maraknya pengembangan perangkat lunak Agile, gaya kepemimpinan baru juga muncul. Ketika pasar menjadi semakin VUCA (Volatility,

Uncertainty, Complexity and Ambiguity) organisasi harus mampu merespon dengan cepat dan menangani semua ketidakpastian.

Pemimpin yang gesit mampu menetapkan panduan prinsip-prinsip, mengembangkan strategi dan membangun mekanisme (Attar & Abdul-Kareem, 2020). transformasi organisasi yang agile mampu beradaptasi terhadap digitalisasi dengan kecepatannya yang cepat terhadap perubahan, tekanan yang intensif kompetitif dan Siklus inovasi pendek dibutuhkan cara baru dalam kepemimpinan dan budaya organisasi (Walter-Güpner & Tania, 2018). Agile mempromosikan pemberian mandat dan kebebasan kepada tim untuk membuat keputusan sendiri. Membuat tim mampu merespon dengan cepat perubahan pasar baru dan peluang teknologi. Ini mengubah gaya kepemimpinan, untuk menciptakan konteks dan lingkungan yang tepat untuk tim yang mengelola diri sendiri Kewajiban untuk membuat Organisasi yang berbakat, berorientasi pada perubahan, inovatif dan dinamis harus memiliki pemimpin yang efektif dalam organisasi untuk menjadi sukses terlepas dari sektor apapun dan lebih efektif dalam lingkungan digital (Şahin & Alp, 2020). Prinsip-prinsip ini telah diadopsi oleh sejumlah universitas di seluruh dunia. Prinsip-prinsip ini juga menjadi dasar pandangan konsorsium bisnis tangkas tentang budaya Agile.

Gaya kepemimpinan sangat cocok dengan budaya saat ini yang memberikan otonomi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan tidak memberi tahu orang apa yang harus dilakukan. Pemimpin di setiap level, bukan hanya manajer puncak, perlu mempunyai Agility sebagai nilai dari suatu organisasi (Schneider K, 2020). Dengan munculnya ponsel dan internet semakin banyak organisasi menjadi digital (budaya internet). Perangkat lunak memakan dunia Di mana kontak utama dengan pelanggan tidak dilakukan secara langsung tetapi melalui perangkat digital. Organisasi-organisasi ini harus menanggapi umpan balik pelanggan dengan cepat dan memastikan bahwa kepuasan pelanggan mereka tinggi. Dengan memberi tim akses ke NPS (Net Promoter) dan CES (Customer success), mereka dapat merespons dan beradaptasi dengan cepat.

2. Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kombinasi yang menantang dari respons emosional dan fisik terhadap tuntutan pekerjaan dan tekanan terkait pekerjaan. Penelitian menunjukkan tentang stres kerja telah menekankan pada lingkungan kerja dan

karakteristik pekerjaan yang berbeda dapat menyebabkan stres bagi karyawan (Kyoung et al., 2017). Ketika seseorang berada dalam situasi terkait pekerjaan yang tidak konsisten dengan kemampuan, pengetahuan, atau kebutuhan mereka, mereka mengalami stres kerja. Hal yang sama berlaku untuk situasi kerja di mana seseorang tidak memiliki akses ke sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dan tantangan rutin untuk kinerja pekerjaan setiap karyawan dan produktivitas organisasi (Lavuri, 2019). Sementara semua pekerjaan cenderung melibatkan beberapa tingkat stres dari waktu ke waktu, stres kerja yang sebenarnya bisa berbahaya, terutama jika terjadi secara konsisten. Stres juga merupakan tantangan universal dan umum bagi organisasi dan produktivitas karyawan dan itu adalah realitas tempat kerja yang modern (Ajayi, 2018).

Stres kerja mempunyai peran yang penting bagi perusahaan terutama dalam hal kinerja pegawai. Suatu perusahaan diharuskan memiliki dan menghendaki kinerja, kinerja yang optimal dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sesuai dengan yang rencanakan, Stres pekerjaan datang dalam berbagai bentuk sumber dan menanam kasih sayang pada orang-orang dengan berbagai cara (Murali, 2017). Oleh sebab itu kinerja pegawai perlu suatu perhatian treatment dengan jalan membuat dan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Dalam jangka tertentu, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu stres harus dikelola secara efektif, dengan efek negatif dari stres diminimalkan (Daniel, 2019).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pengalaman kerja (Locke, 1969). Ini adalah konstruksi dinamis yang berubah dalam menanggapi pribadi dan kondisi lingkungan (Westover et al., 2011). Peran penting dari konteks organisasi dalam pembentukan sikap dan perilaku individu dalam tempat kerja semakin diakui (Halkos dan Bousinakis, 2010; Meneghel et al., 2016). Orang-orang bukanlah pemain yang terisolasi di tempat kerja, tetapi persepsi, perasaan, dan perilaku mereka dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan lingkungan organisasi (Westover et al., 2011). mengamati bahwa faktor organisasi bertanggung jawab untuk lebih banyak variasi dalam kepuasan kerja daripada ciri-ciri

pribadi. kepuasan kerja dengan mendukung organisasi untuk orang-orang yang kurang produktif menjadi proaktif (Maan et al., 2020).

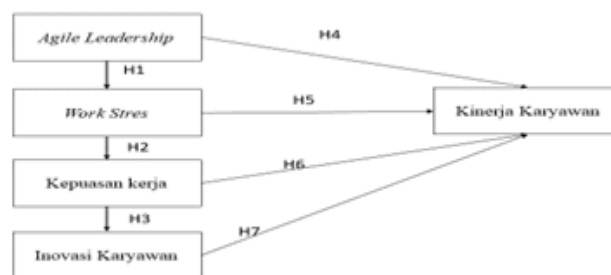
4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah bagaimana anggota staf memenuhi tugas peran mereka, menyelesaikan tugas yang diperlukan dan berperilaku di tempat kerja. Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja (Roberts & David, 2019). Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Ru, 2018). Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan (Guan et al., 2014).

5. Inovasi Karyawan

Inovasi karyawan merupakan penggunaan ide atau kreativitas untuk meningkatkan produk, proses, prosedur dengan peningkatan yang signifikansi, kegunaan dan kinerja produk dan layanan. Inovasi produk, layanan, dan model bisnis adalah kunci kelangsungan hidup, kinerja, dan pertumbuhan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang bergejolak saat ini. Namun, percepatan dinamika lingkungan juga menuntut percepatan proses inovasi (Jung & Yoon, 2018). Solusi yang cocok mungkin adalah penggunaan ketangkasan, terutama di ujung depan inovasi. Dalam penelitian ini, kami bertujuan untuk mengidentifikasi pemicu agile dalam tahap pertama proses inovasi ini. peneliti mengikuti prosedur dua langkah. Pertama, kami meninjau kerangka kerja agile yang ada dan menemukan bahwa beberapa pendukung kelincian telah dibahas, tetapi belum ada kerangka kerja holistic dengan demikian kerangka kerja inovasi front end baru yang gesit akan membantu perusahaan memperhatikan faktor pendukung ketangkasan yang dapat mempercepat proses inovasi (Alam, 2006).

6. Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Penelitian (2022).

Gambar 1. *Theoretical Framwork*

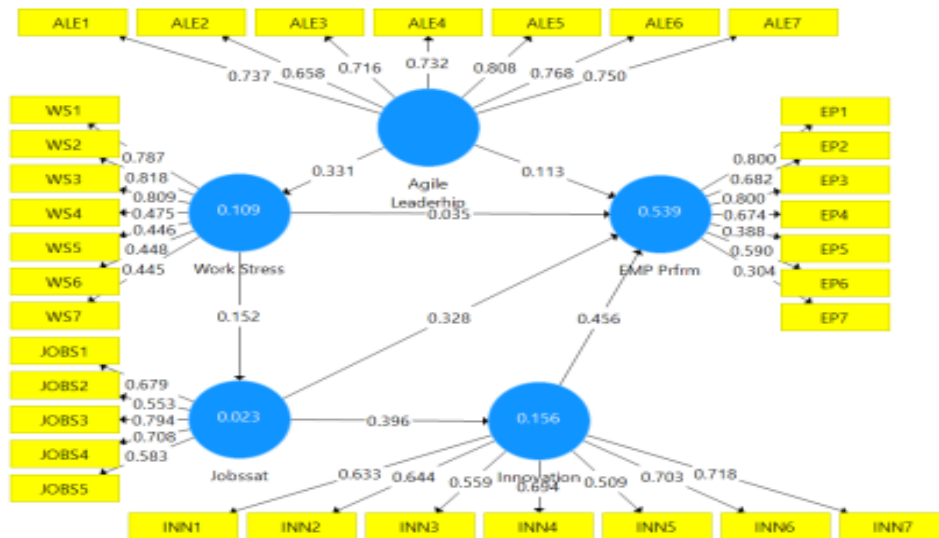
2. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan yang unit UPBJJ-UT seluruh Indonesia. Pendekatan Penelitian dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah para tenaga pendidik dan tenaga non kependidikan sebanyak 223.000 karyawan yang memberikan layanan kepada mahasiswa atau calon mahasiswa. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive random sampling yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel sebanyak 130 orang. Pengolahan data primer yang diperoleh dari para responden penelitian menggunakan SEM (Structural Equation Models) untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variabel laten. Tentang variabel laten ini, Wijanto (2007:10) menjelaskan: Dalam SEM variabel kunci yang menjadi perhatian adalah variabel laten (Latent Variables) atau konstruk laten.

3. Hasil dan Pembahasan

Data penelitian menunjukan bahwa yang mendominasi umur adalah usia karyawan 25-30 th sebesar 67,2% diikuti 21% dari usia 31-40 tahun, dilanjutkan 41-50 tahun 11,2 % dan ada juga yang lebih dari 50 tahun sebesar 5,6%. Berdasarkan jenis kelamin didominasi adalah laki-laki sebesar 51.8% dan diikuti oleh perempuan 48.2%. Rata-rata responden karyawan UT telah menikah dengan besaran prosentase adalah 74,6% dan sisanya berstatus belum menikah sebesar 25,4%. Jenjang pendidikan terakhir karyawan adalah SLTA sebanyak 8,2% dan 30%nya Diploma, S1 32,6% dan Lulusan S2 14%.

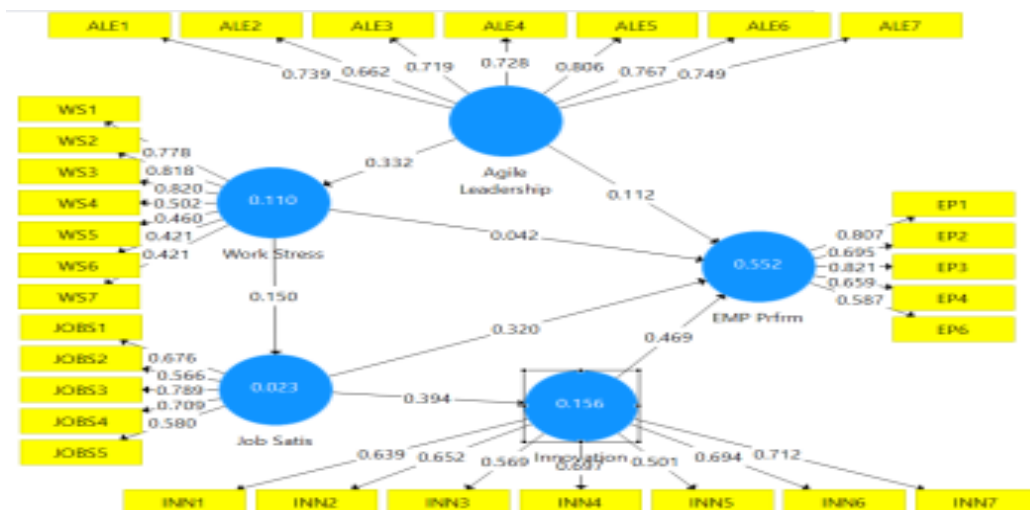
3.1 Pengolahan data dengan SEM



Sumber: Hasil Penelitian (2022).

Gambar 2. Inner loading with SEM PLS

Setelah langkah awal dilakukan adalah pengujian validitas dari masing-masing outer loading variable. Suatu outer loading dapat dikatakan baik apabila jika outer loadingnya diatas 0.70 sedangkan ambang batas 0.40 adalah batas tolelir dan dibawah 0,40 akan dikeluarkan atau didrop dari analisis (Ghojali 2015). Hasil olah penelitian menunjukan bahwa masih ada indikator yang dikeluarkan karena nilai rata-rata diatas 0,04 yaitu EP5 dan EP7. Maka dilakukan calculate kembali.



Sumber: Hasil Penelitian (2022).

Gambar 3. Outer Loading with SEM PLS

Setelah langkah kedua dilakukan adalah pengujian validitas dari masing-masing outer loading variable. Suatu outer loading dapat dikatakan baik apabila jika outer loadingnya diatas 0.70 sedangkan ambang batas 0.40 adalah batas tolelir dan dibawah 0,40 akan dikeluarkan atau didrop dari analisis (Ghojali 2015). Hasil olah penelitian menunjukan bahwa tidak ada indikator yang dikeluarkan karena nilai rata-rata diatas 0,04.

3.2 Menentukan Menentukan nilai Alpha Cronbach

Construct Reliability and Validity

	Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	
		Cronbach...	rho_A	Composi...	Average...
Agile Leadership		0.864	0.881	0.894	0.547
EMP Prfm		0.767	0.794	0.841	0.518
Innovation		0.763	0.778	0.829	0.512
Jab Satis		0.784	0.796	0.800	0.548
Work Stress		0.756	0.839	0.808	0.595

Sumber: Hasil Penelitian (2022).

Gambar 4. Konstruk Reabilitas dan Validitas

Cronbach Alpha juga digunakan untuk mengukur keandalan konsistensi internal seperti komposit keandalan (Alarcón & Sánchez, n.d.). Keduanya adalah ukuran reliabilitas skala tetapi Cronbach Alpha menghasilkan nilai yang lebih rendah daripada keandalan konstruk. Juga Cronbach Alpha tidak terlalu ukuran yang tepat dari keandalan skala karena item tidak disesuaikan atau tidak berbobot. Ketika keandalan komposit bobot item dan item tertimbang ini didasarkan pada pemuatan setiap indikator individu. (Rambut et al., 2019).

Tabel di atas menunjukkan bahwa Agile leadership, Work stress, organizational trust dan Kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas yang lebih rendah daripada kisaran yang dapat diterima yaitu 0,70 hingga 0,878. Hanya Kepuasan Kerja yang memiliki cronbach alfa dibawah ketentuan yaitu 0.694.

3.3 Menentukan R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square ...
EMP Prfrm	0.552	0.537
Innovation	0.156	0.149
Job Satis	0.023	0.015
Work Stre...	0.110	0.103

Sumber: Hasil Penelitian (2022).

Gambar 5. Output R Square

Pengujian R Square menunjukan nilai untuk variabel laten Job Satisfaction didapatkan nilai sebesar 0.23. hal ini menunjukan bahwa variabel laten work stress berpengaruh sebesar 10,3% terhadap Kinerja pegawai. Pemuatan Faktor Signifikan. digunakan untuk analisis faktor konfirmatori (CFA). Deskriptif statistik Konstruksi untuk pemuatan 0,5 dianggap sebagai variabel pemuatan tinggi, sedangkan struktur di bawah 0,5 dianggap kurang dikecualikan dari tabel. Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran validitas konvergen. Validitas konvergen dapat dijelaskan sebagai sejauh mana konstruk didefinisikan dengan baik oleh item-itemnya (Cheah et al., 2018).

Berdasarkan **Path Coefficients** dapat dilihat bahwa tiga parameter jalur hubungan yang menjadi hipotesa pada penelitian ini bernilai t-statistiknya > 1.96 yang menunjukkan signifikansi pengaruh antar variabel laten sebagai berikut : Agile leadership (AL) berpengaruh signifikan terhadap Organizational trust. Berdasarkan Berdasarkan tabel, nilai t-statistik pengaruh AL terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.625, nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%). AL berpengaruh signifikan terhadap Work Stress nilai t-statistik pengaruh AL terhadap Work Stress 0.450, nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%). Work Stress berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja 0,397. nilai t-statistik pengaruh Work Stres terhadap kepuasan kerja sebesar 0.699, nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%). Organizational trust berpengaruh negatif terhadap Kinerja Organisasi. nilai t-statistik pengaruh Organizational trust terhadap kepuasan kerja sebesar -0.050, nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%).

3.4 Path Coefficients

Path Coefficients

Matrix	Path Coefficients				
	Agile Lea...	EMP Prfrm	Innovation	Job Satis	Work Str...
Agile Lea...		0.112			0.332
EMP Prfrm					
Innovation		0.469			
Job Satis		0.320	0.394		
Work Stre...		0.042		0.150	

Sumber: Hasil Penelitian (2022).

Gambar 6. Output Path Coefficients.

Berdasarkan **Path Coefficients** dapat dilihat bahwa tiga parameter jalur hubungan yang menjadi hipotesa pada penelitian ini bernilai t-statistiknya > 1.96 yang menunjukkan signifikansi pengaruh antar variabel laten sebagai berikut : Agile leadership (AL) berpengaruh signifikan terhadap Work Stress. Berdasarkan tabel, nilai t-statistik pengaruh AL terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.332, nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%). WS berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja nilai t-statistik 0.150, nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Inovasi 0,469, nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%). AL berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. nilai t-statistik sebesar 0.112, nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%). WS berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. nilai t-statistik sebesar 0.42, nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. nilai t-statistik sebesar 0.320, nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%). Inovasi karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. nilai t-statistik sebesar 0.496, nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,98 untuk level signifikan 0.05 (5%).

3.5 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1: Diterima, dimana AL berpengaruh positif signifikan terhadap Work Stress.

H2: Diterima, dimana WS berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H3: Diterima, dimana Kepuasan Kerja positif berpengaruh signifikan terhadap Inovasi.

H4: Diterima, dimana AL berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H5: Diterima, dimana WS berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H6: Diterima, dimana Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H7: Diterima, dimana Inovasi karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kesimpulan

Seseorang yang dapat mengikuti dan beradaptasi dengan dunia yang terus berubah dan berkembang, mengubah momen krisis menjadi peluang, membuat kesalahan tetapi menerima kesalahan yang dia buat, bekerja sama dengan karyawan, memberi contoh untuk karyawan dengan perilakunya, membuat keputusan yang cepat dan akurat selama ketidakpastian, bertindak sebagai panutan bagi karyawan dan memberikan kepercayaan dalam organisasi. Adapun kesimpulan paling penting yang muncul sebagai hasil analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti, yaitu: Adanya hubungan yang sangat kuat pada Kinerja organisasi antara Agile Leadership dan stres kerja di dimensi yang dibahas oleh penelitian dan inilah yang dijelaskan oleh hasil analisis statistik serta kepuasan kerja dan organizational trust yang kuat antara karyawan dan individu yang bekerja dengan memperhatikan pendapat, mendengarkan mereka, dan berpartisipasi dalam kesulitan tugas, dan ini dikonfirmasi oleh hasil statistik analisis, sebagai tingkat total koefisien korelasi dari sifat kepercayaan tercapai (0,576), yang merupakan korelasi yang diatas rata-rata koefisien standarnya.

Ada satu variable yang sangat tidak berpengaruh antara Agile leadership terhadap Job Satisfaction karena dinilai sangat rendah yaitu hal ini perlu dijadikan solusi untuk penelitian lanjutan tentang indicator-indikator apa saja yang menjadi akar dari permasalahan tersebut sehingga kinerja organisasi dapat meningkat dengan melihat penelitian sebelumnya (setiawati,2021) menyimpulkan bahwa Agile Leadership berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur adalah 0,334 menunjukkan bahwa kepemimpinan agile berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Ini menunjukkan bahwa Karyawan milenial yang bekerja di era

VUCA diharapkan akan dipimpin oleh pemimpin yang gesit dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Ketika karyawan melihat bahwa pemimpin memiliki kemampuan seperti yang diharapkan, maka akan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaannya dan melakukan apa yang diinginkan organisasi mereka.

Saran dari penelitian ini adalah perlunya variasi dari variable lain untuk mempengaruhi kinerja karyawan dan workload. Penting nya variable mediasi untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja karyawan terhadap variable independent.

Referensi

- Ajayi, S. (2018). Critical Study of the Effects of Job Stress on Nigerian Bank Workers: A Case of Access Bank, Lagos Nigeria. *Social Science Research Netwrok*, April, 1–71.
- Alam, I. (2006). Removing the fuzziness from the fuzzy front-end of service innovations through customer interactions. *Industrial Marketing Management*, 35(4), 468–480. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.04.004>
- Attar, M., & Abdul-Kareem, A. (2020). The Role of Agile Leadership in Organisational Agility. *Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0*, 171–191. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-380-920201011>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y., & Fan, L. (2014). *The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities : a questionnaire survey*.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2018). Improving frontline service employees' innovative behavior using conflict management in the hospitality industry: The mediating role of engagement. *Tourism Management*, 69(June), 498–507. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.06.035>
- Kyoung, E., Jung, Y., & Woo, Y. (2017). A moderated mediation model of job stress , job satisfaction , and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- Lavuri, R. (2019). *Job stress and its impact on employees performance: A study on banking sector*. 117(December 2018), 44–58. www.worldscientificnews.com
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction ?* 1. 336, 309–336.
- Ajayi, S. (2018). Critical Study of the Effects of Job Stress on Nigerian Bank Workers: A Case of Access Bank, Lagos Nigeria. *Social Science Research Netwrok*, April, 1–71.
- Alam, I. (2006). Removing the fuzziness from the fuzzy front-end of service innovations through customer interactions. *Industrial Marketing Management*, 35(4), 468–480. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.04.004>
- Attar, M., & Abdul-Kareem, A. (2020). The Role of Agile Leadership in Organisational Agility. *Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0*, 171–191. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-380-920201011>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International*

- Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382.
<https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y., & Fan, L. (2014). *The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities : a questionnaire survey*.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2018). Improving frontline service employees' innovative behavior using conflict management in the hospitality industry: The mediating role of engagement. *Tourism Management*, 69(June), 498–507.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.06.035>
- Kyoung, E., Jung, Y., & Woo, Y. (2017). A moderated mediation model of job stress , job satisfaction , and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- Lavuri, R. (2019). *Job stress and its impact on employees performance: A study on banking sector*. 117(December 2018), 44–58. www.worldscientificnews.com
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction ?* 1. 336, 309–336.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction : a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Murali, S. B. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(2), 13–33.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2019). Personality and Individual Differences Boss phubbing , trust , job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, October 2018, 109702.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- Ru, K. (2018). *The Mediating Role of Perceived Organizational Support between Qualitative Job Insecurity , Organizational Citizenship Behavior and Job Performance* *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*. 7(1), 1–7.
<https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000228>
- Şahin, S., & Alp, F. (2020). Agile Leadership Model in Health Care: Organizational and Individual Antecedents and Outcomes. *Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0*, 47–68. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-380-920201004>
- Walter-Güpner, & Tania. (2018). Effects of Agile Leadership and Organizational Competencies on Firm Performance. Evidence-Based Recommendations for Agile Transformation in the Manufacturing Industry by Comparing Software and Manufacturing SME. *Zeitschrift Für Interdisziplinäre Ökonomische Forschung*, 1, 87–92. <https://ideas.repec.org/a/ris/zfioef/0117.html>
- Westover, J. H., Taylor, J., & Westover, J. H. (2011). *rewards and work relations International differences in job satisfaction The effects of public service motivation , rewards and work relations*. <https://doi.org/10.1108/17410401011089481>