

PENGARUH AGILE LEADERSHIP, KNOWLEDGE SHARING, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP ADAPTABILITAS KARYAWAN PADA CV. BANQ TANGGUH PERKASA DI SURABAYA

Alvin Setya Pratama

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

setyaalvin05@gmail.com

I Dewa Ketut Raka Ardiana

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ardiana@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Agile leadership, Knowledge sharing, and Self-efficacy on employee adaptability at CV. BanQ Tangguh Perkasa in Surabaya. Using a quantitative approach with a saturated sampling technique, the research involved 54 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that Agile leadership does not have a significant effect on employee adaptability, whereas Knowledge sharing and Self-efficacy show a positive and significant influence. Simultaneously, the three variables significantly affect employee adaptability, with an Adjusted R Square value of 0.271, indicating that 27.1% of the variance in adaptability is explained by the model. This study concludes that employee adaptability is more strongly influenced by knowledge-sharing activities and self-confidence, while Agile leadership has not yet become a determining factor in enhancing adaptability within the company.

Keywords: *Agile leadership, Knowledge sharing, Self-efficacy, Employee Adaptability.*

A. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis global di era transformasi digital menghadirkan tantangan besar bagi organisasi untuk tetap bertahan dan berkembang di tengah ketidakpastian. Mangundjaya (2018:2) menyatakan bahwa perubahan lingkungan yang cepat menuntut organisasi dan karyawan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan agar organisasi dapat tetap hidup. Kondisi ini menuntut organisasi untuk membangun sumber daya manusia yang adaptif agar mampu merespons dinamika yang terus berubah. Sejalan dengan itu, Agustin et al. (2023:120) menegaskan bahwa karyawan yang mampu menyesuaikan diri sangat penting bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa adaptabilitas bukan lagi sekadar kemampuan tambahan, melainkan kompetensi inti yang sangat diperlukan dalam menghadapi turbulensi bisnis modern.

Digitalisasi dan perubahan model bisnis di Indonesia juga menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu sektor yang terpengaruh dengan perubahan tersebut adalah sektor industri otomotif, karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan belajar cepat,

menyesuaikan diri terhadap peran baru, serta siap menghadapi perubahan struktur kerja. Hal serupa juga terjadi di CV. BanQ Tangguh Perkasa, dimana Perusahaan ini mengalami perubahan sistem kerja dan pembagian tugas yang cepat sehingga menuntut karyawan memiliki adaptabilitas yang tinggi. Agustin et al. (2023:121) Organisasi yang mendorong adaptabilitas dan pengembangan karyawan yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat akan lebih siap menghadapi perubahan apa pun yang mungkin terjadi di masa depan. Berdasarkan kondisi tersebut, kemampuan adaptasi menjadi aspek penting yang perlu dimiliki setiap karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai target.

Tingkat adaptabilitas tenaga kerja di Indonesia masih menunjukkan variasi yang cukup besar. Berdasarkan hasil penelitian *Analysis of Career Adaptability and Happiness at Work in Fresh Graduate Employees* oleh Rahayu dan Hapsari (2024:134), dari total partisipan fresh graduate, sekitar 7,1% memiliki kemampuan adaptabilitas karier sangat rendah, 46,4% tinggi, dan sisanya berada pada kategori sedang. Temuan ini memperlihatkan bahwa kemampuan beradaptasi belum merata di kalangan tenaga kerja Indonesia. Seiring dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja, data tersebut menjadi hal yang penting agar perusahaan dapat lebih memperhatikan pengembangan faktor-faktor psikologis dan organisasi yang dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan di berbagai sektor.

Fenomena yang terjadi di perusahaan menunjukkan bahwa perubahan *jobdesk* karyawan secara periodik menjadi bagian dari strategi adaptasi perusahaan terhadap kondisi pasar. Pergeseran peran dan tanggung jawab tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan menyesuaikan kebutuhan operasional. Namun, perubahan tersebut juga menimbulkan tantangan dan menuntut kemampuan karyawan untuk beradaptasi secara efektif terhadap tugas baru. Menurut Tolentino et al. dalam (Fitri et al., 2023:44) adaptasi yang berhasil dapat terjadi apabila individu memiliki keinginan dan mampu menanggapi berbagai situasi dengan perilaku yang sesuai untuk situasi tersebut.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam membentuk kemampuan adaptif di lingkungan kerja. Menurut Adams dalam (Mangundjaya, 2018:32) *agile leadership* adalah seorang pemimpin yang tidak hanya fokus mengarahkan anak buahnya setiap hari, tetapi juga mampu bekerja bersama-sama untuk dapat beradaptasi pada perubahan. Penelitian yang dilakukan oleh Suhermin et al. (2024) menunjukkan bahwa *agile leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin *agile* pemimpin dalam menghadapi perubahan, maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Temuan tersebut juga mengindikasikan bahwa *agile leadership* berperan penting dalam membentuk adaptabilitas karyawan, karena kinerja yang baik di tengah dinamika pekerjaan tidak mungkin tercapai tanpa kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan tepat.

Perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) juga menjadi elemen penting yang memperkuat proses adaptasi organisasi. Lumbantobing (2011:26) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* berkontribusi besar dalam upaya menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas kerja, praktik *knowledge*

sharing turut membantu karyawan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan kompleks yang dihadapi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Nikmah dan Budiono (2024) menemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Herlina et al. (2024) menambahkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, *knowledge sharing* tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga mendukung kemampuan mereka untuk beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja.

Faktor psikologis seperti *self-efficacy* juga berperan penting dalam proses adaptasi kerja. Uusiautti & Määttä (2015:13) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki serta mengatur perilakunya dalam rangka menyelesaikan suatu tugas. *Self-efficacy* yang tinggi juga membuat seseorang menjadi lebih yakin dan siap untuk menghadapi berbagai perubahan. Nisa' dan Larassaty (2024) juga menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penguatan *self-efficacy* menjadi salah satu strategi penting bagi organisasi untuk menciptakan karyawan yang tangguh dan fleksibel untuk menghadapi banyaknya perubahan di lingkungan kerja.

Agile leadership, *knowledge sharing*, dan *self-efficacy* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap berbagai aspek organisasi, contohnya seperti peningkatan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut belum secara khusus meneliti pengaruh dari variabel *agile leadership*, *knowledge sharing*, dan *self-efficacy* terhadap adaptabilitas karyawan, yang pada dasarnya merupakan kemampuan penting dalam menghadapi dinamika perubahan di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan pada sektor industri otomotif masih relatif jarang, sehingga menimbulkan celah (*gap*) penelitian yang masih memerlukan kajian lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah (*gap*) tersebut dengan mengkaji pengaruh *agile leadership*, *knowledge sharing*, dan *self-efficacy* terhadap adaptabilitas karyawan pada CV. BanQ Tangguh Perkasa di Surabaya.

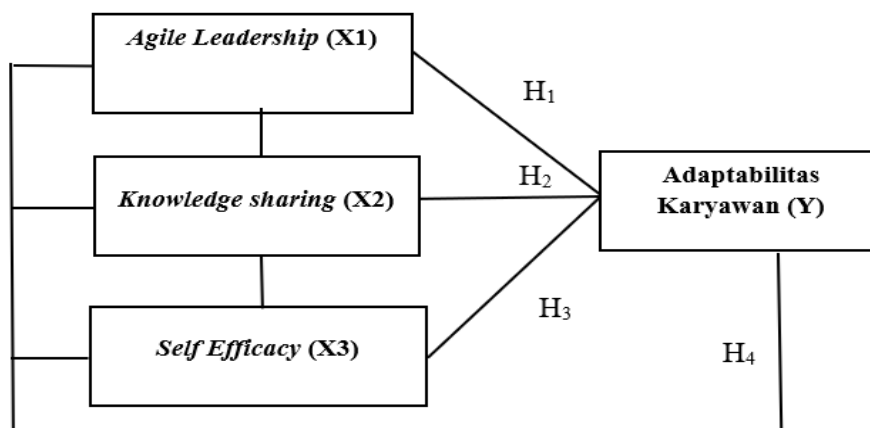
B. TINJAUAN PUSTAKA

Agile leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan kelincahan, fleksibilitas, dan kecepatan dalam menghadapi perubahan. Menurut Joiner & Josephs dalam (Siregar et al., 2023:3) mendefinisikan kepemimpinan *agile* sebagai kemampuan untuk membuat pilihan yang bijaksana dan praktis dalam lingkungan yang kompleks dan berubah dengan cepat. Definisi ini diperkuat oleh Suhermin et al. (2024:61) *agile leadership* menuntut tingkat kesadaran dan ketepatan tujuan yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan efektivitas dalam situasi yang sedang berlangsung, termasuk kemampuan untuk mengalihkan fokus, melihat dari perspektif yang lebih luas, serta menghasilkan wawasan baru mengenai langkah selanjutnya yang perlu diambil.

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Menurut Nisa' dan Larassaty (2024) *Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi, sehingga individu tersebut terdorong untuk

berusaha mencapai kinerja yang optimal. Definisi ini diperkuat oleh Mayalianti et al. (2024:5) yang menegaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi apapun. *self-efficacy* memainkan peran penting dalam bagaimana seseorang mencapai tujuan, tugas, dan tantangan.

Adaptabilitas karyawan adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi maupun tuntutan pekerjaan. Menurut Bhashanjaly (2024) Adaptabilitas juga digambarkan sebagai bentuk pengaturan dan modifikasi perilaku individu terhadap situasi dan kondisi kehidupan yang baru, tidak pasti, berubah-ubah, dan dinamis. Definisi ini diperkuat oleh Issahaku et al. (2022:66) yang menjelaskan bahwa adaptabilitas karyawan adalah kemampuan, keterampilan, kemauan, dan motivasi untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan, sosial, dan lingkungan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H₁: *Agile Leadership* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karyawan pada CV. BanQ Tangguh Perkasa di Surabaya.
- H₂: *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karyawan pada CV. BanQ Tangguh Perkasa di Surabaya.
- H₃: *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karyawan pada CV. BanQ Tangguh Perkasa di Surabaya.
- H₄: *Agile Leadership*, *Knowledge Sharing*, dan *Self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan pada CV. BanQ Tangguh Perkasa di Surabaya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena seluruh data diolah dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Pendekatan ini dipilih karena hasilnya bersifat objektif, terukur, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis secara empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal eksplanatori, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab dan akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, peneliti berupaya menjelaskan pengaruh *Agile Leadership*, *Knowledge Sharing*, dan *Self-efficacy* terhadap

Adaptabilitas Karyawan pada CV. BanQ Tangguh Perkasa.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

<i>Agile leadership (X1)</i>			
Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,699	0,268	Valid
X1.2	0,506	0,268	Valid
X1.3	0,581	0,268	Valid
X1.4	0,603	0,268	Valid
X1.5	0,524	0,268	Valid
X1.6	0,563	0,268	Valid
X1.7	0,497	0,268	Valid
X1.8	0,570	0,268	Valid
X1.9	0,632	0,268	Valid
X1.10	0,595	0,268	Valid
<i>Knowledge sharing (X2)</i>			
X2.1	0,561	0,268	Valid
X2.2	0,548	0,268	Valid
X2.3	0,612	0,268	Valid
X2.4	0,552	0,268	Valid
X2.5	0,485	0,268	Valid
X2.6	0,510	0,268	Valid
X2.7	0,620	0,268	Valid
X2.8	0,551	0,268	Valid
<i>Self-efficacy (X3)</i>			
X3.1	0,516	0,268	Valid
X3.2	0,404	0,268	Valid
X3.3	0,371	0,268	Valid
X3.4	0,468	0,268	Valid
X3.5	0,488	0,268	Valid
X3.6	0,534	0,268	Valid
X3.7	0,511	0,268	Valid
X3.8	0,351	0,268	Valid
X3.9	0,459	0,268	Valid
X3.10	0,451	0,268	Valid
X3.11	0,405	0,268	Valid
X3.12	0,497	0,268	Valid
X3.13	0,556	0,268	Valid
X3.14	0,500	0,268	Valid

Adaptabilitas Karyawan (Y)			
Y1.1	0,458	0,268	Valid
Y1.2	0,439	0,268	Valid
Y1.3	0,440	0,268	Valid
Y1.4	0,522	0,268	Valid
Y1.5	0,485	0,268	Valid
Y1.6	0,442	0,268	Valid
Y1.7	0,514	0,268	Valid
Y1.8	0,351	0,268	Valid
Y1.9	0,492	0,268	Valid
Y1.10	0,438	0,268	Valid
Y1.11	0,642	0,268	Valid
Y1.12	0,412	0,268	Valid
Y1.13	0,431	0,268	Valid
Y1.14	0,567	0,268	Valid

Merujuk pada tabel diatas, seluruh butir pernyataan pada variabel independen maupun dependen telah memenuhi syarat validitas. Indikator-indikator yang meliputi *agile leadership*, *knowledge sharing*, serta *self-efficacy* secara keseluruhan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya. Dari total 46 item pernyataan yang diuji, semuanya dinyatakan valid karena nilai r hitung melebihi r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Agile leadership</i>	0,6	0,772	Reliabel
<i>Knowledge sharing</i>	0,6	0,677	Reliabel
<i>Self-efficacy</i>	0,6	0,718	Reliabel
Adaptabilitas Karyawan	0,6	0,728	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel *agile leadership*, *knowledge sharing*, serta *self-efficacy* secara keseluruhan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karyawan CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pada indikator tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4,22843160
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan table diatas, hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov sampel menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200^d yang melebihi tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Multikolineritas

Tabel 4. Multikolineritas

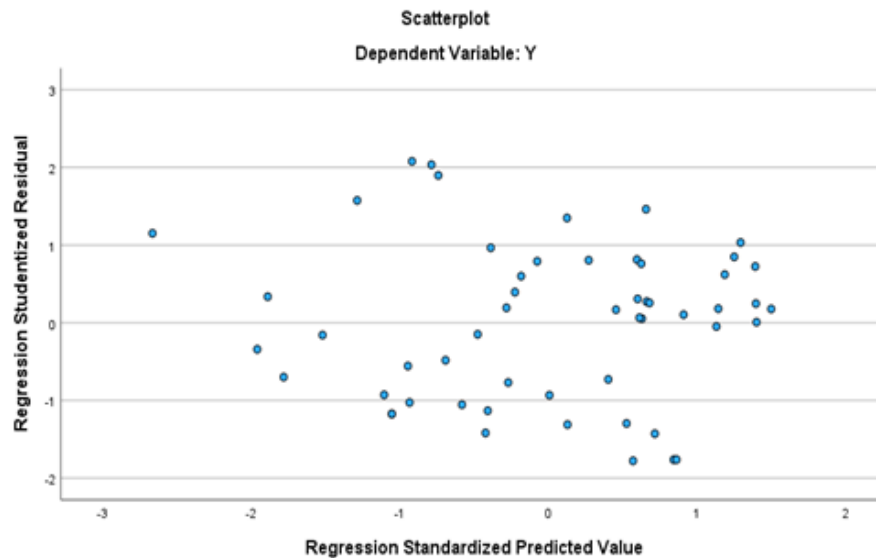
Coefficients^a

Model	Tolerance VIF		
1	<i>Agile leadership</i>	.971	1.030
	<i>Knowledge sharing</i>	.987	1.013
	<i>Self-efficacy</i>	.959	1.042

a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, variabel *agile leadership* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,971 dengan nilai VIF sebesar 1,030. Variabel *knowledge sharing* menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,987 dengan VIF sebesar 1,013, sedangkan variabel *self-efficacy* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,959 dengan VIF sebesar 1,042. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedaseisitas

Hasil analisis pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.566	10.119		1.439	.156
	<i>Agile leadership</i>	.079	.137	.069	.576	.567
	<i>Knowledge sharing</i>	.451	.193	.275	2.332	.024
	<i>Self-efficacy</i>	.439	.120	.439	3.667	<.001

a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karyawan

- Nilai (α) yang dihasilkan yaitu sebesar 14.566 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel bernilai konstan atau sama dengan nol, maka nilai dasar adaptabilitas karyawan berada pada angka 14.566.
- Koefisien regresi *agile leadership* sebesar 0,079 menandakan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan 1 satuan pada *agile leadership* akan meningkatkan adaptabilitas karyawan sebesar 0,079.
- Koefisien *knowledge sharing* sebesar 0,451 juga menunjukkan pengaruh positif, di mana peningkatan 1 satuan *knowledge sharing* akan menaikkan adaptabilitas karyawan sebesar 0,451.

- d. Koefisien *self-efficacy* sebesar 0,439 berarti variabel ini turut berpengaruh positif, sehingga kenaikan 1 satuan *self-efficacy* akan meningkatkan adaptabilitas karyawan 0,439.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.271	4.353
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kreativitas, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,271 menunjukkan bahwa variabel *agile leadership*, *knowledge sharing*, dan *self-efficacy* mempengaruhi variabel adaptabilitas karyawan di CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya. Apabila dipresentasikan Adalah sebesar 27,1% pengaruhnya berasal dari ketiga variabel tersebut. Sementara itu, 72,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti *employee agility*, *learning agility*, *adaptive performance*, *career adaptability*, dan resiliensi karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.566	10.119		1.439
	<i>Agile leadership</i>	.079	.137	.069	.576
	<i>Knowledge sharing</i>	.451	.193	.275	2.332
	<i>Self-efficacy</i>	.439	.120	.439	<.001
a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karyawan					

- a. Nilai thitung 0,576 dengan nilai signifikan 0,567. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa *Agile leadership* (X1) secara parsial tidak signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *agile leadership* memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel pada penelitian tersebut berbeda, temuan ini tetap relevan karena baik kinerja maupun adaptabilitas sama-sama mencerminkan respon individu terhadap tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja.
- b. Nilai thitung 2,332 dengan nilai signifikan 0,024. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa *Knowledge sharing* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Melina

et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Walaupun variabel yang digunakan berbeda, penelitian tersebut tetap relevan karena sama-sama memperlihatkan bahwa proses berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kompetensi dan pemahaman kerja individu.

- c. Nilai thitung 3,667 dengan nilai signifikan $<0,001$. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa *Self-efficacy* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Adaptabilitas Karyawan CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf & Muhtadin (2025) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*. Meskipun variabel yang diteliti berbeda, hasil tersebut menguatkan bahwa faktor-faktor yang meningkatkan kapasitas individu berkontribusi pada kemampuan adaptasi.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F) ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.361	3	143.120	7.552	$<.001^b$
	Residual	947.621	50	18.952		
	Total	1376.981	53			

a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self-efficacy, *Knowledge sharing*, *Agile leadership*

Nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $7,552 > 2.79$ dengan signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan *agile leadership*, *knowledge sharing*, dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis serta pembahasan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Agile leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karyawan CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya.
2. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karyawan CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya.
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karyawan CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya.
4. *Agile leadership*, *Knowledge sharing*, dan *Self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karyawan CV. BanQ Tangguh Perkasa Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, C. S., Sari, T. D. V., Aisyah, P., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 119-140.

- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career adaptability: Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(1), 39-56.
- Herlina, M. G., Fitriastasya, F., Ratih, S., & Amandha, M. (2024). Unlocking Innovation from Within: The Power of Tacit Knowledge and Change Adaptability in Indonesian Internal Organisational Innovation Processes. *Economics and Culture*, 21(1), 10-28.
- Issahaku, A., Abdulai, M. A. S., BoxTL1452, A. G. L., Tamale, N. R., Africa, G. W., & Issahaku, I. Influence of Employment Processes on Employees' Adaptability and Engagement in Airteltigo, Ghana.
- Lumbantobing, P. (2011). Manajemen *knowledge sharing* berbasis komunitas. *Bandung: Knowledge Management Society Indonesia*.
- Mangundjaya, W. L. (2018). Organisasi yang Agile.
- Rahayu, A. P., & Hapsari, M. T. B. (2025). Analysis of Career Adaptability and Happiness at Work in Fresh Graduate Employees. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 14(1), 129-136.
- Siregar, A. A., Afiff, A. Z., & Halim, R. E. (2023). Linking *agile leadership* and business sustainability through the mediation of political and social capabilities. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(4), 100153.
- Suhermin, S., Rahayu, R., & Shabrie, W. S. Improving Performance through Leadership Agility, Organizational Support, and Organizational Commitment: An Integrated Approach. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 59-70.
- Uusiautti, S., & Määttä, K. (2014). *The psychology of becoming a successful worker: Research on the changing nature of achievement at work* (p. 156). Taylor & Francis.