



Personal Dynamic Capability: Efek Pola Pikir, Tata Kelola Universitas Dan Learning Agility Dalam Konteks Kampus Merdeka (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang)

Arif Miftanudin^{1*}, Johanis Souisa², Rudhericus Satrio Tedjo Utomo³, Retno⁴,
Universitas Semarang^{1,2,3,4}
arifmiftanudin2331@gmail.com¹, johanissouisa@gmail.com², satrioruderikus@gmail.com³,
re.rtno30@gmail.com⁴.

ARTICLE INFO

History of the article :

Received 10 Januari 2024

Revised 15 Januari 2024

Accepted 20 Februari 2024

Publish 25 Februari 2024

Keywords:

Pola Pikir, Tata Kelola Universitas,
Learning Agility, dan *Personal Dynamic Capability*.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Pola Pikir, Tata Kelola Universitas, *Learning Agility* terhadap *Personal Dynamic Capability* masalah yang dihadapi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah adalah semakin tinggi *Personal Dynamic Capability*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada di wilayah kopertis VI khususnya di kota Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Porposive sampling* dengan *teknik judgement sampling* dan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Kemudian data yang diperoleh dianalisa menggunakan SPSS 25 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R²). Hasil pengujian ini menunjukkan Pola Pikir (X1), Tata Kelola Universitas (X2), *Learning Agility* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Personal Dynamic Capability* (Y). Berdasarkan nilai koefisien determinasi 0.988 yang berarti 98.8 % Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah dipengaruhi oleh variabel Pola Pikir, Tata Kelola Universitas, dan *Learning Agility*. sedangkan sisanya sebesar 1.2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan dunia tidak lepas dari perkembangan revolusi industri di dunia, karena secara tidak langsung mengubah tatanan perekonomian dan juga mengubah organisasi pendidikan suatu negara (Eko, 2019). Perubahan dunia kini tengah mengalami era revolusi industri 4.0 dimana era revolusi Industri 4.0 menekankan pada digital economic, artificial intelligence, big data, and robotic (Meitasari & Audrey, 2023). Hal tersebut menuntut dunia pendidikan menginstruksi kreativitas, pemikiran kritis, penguasaan teknologi, dan kemampuan literasi digital (Susilo Setyo Utomo, 2019). Dosen di Indonesia memiliki tiga tugas pokok, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang dikenal dengan istilah Tri Dharma Perguruan Tinggi (Ario Bimo, 2020). Dalam konsep Kampus Merdeka, peran dosen memiliki peran penting dan signifikan dalam memfasilitasi mahasiswa sehingga mereka dapat berkembang sesuai potensinya.

Siti Maimunah, (2016) yang menyatakan terdapat tiga aspek yang memiliki pengaruh pada mutu kinerja perguruan tinggi yaitu (1) pendidikan, (2) riset dan (3) perilaku internal manajemen.

Abdullah, Wasiuzzaman, & Musa, (2014) yang mengemukakan keberhasilan pendidikan salah satunya, terletak pada kualitas dosen akademik yang mengajar yang menciptakan unsur emosional kepada para muridnya.

Alauddin, Shahinian, Gordon, & Conti, (2004) yang mengatakan bahwa perubahan lingkungan eksternal universitas secara otomatis akan berpengaruh pola pengajaran para dosennya dan pola tujuan akhir dari universitas itu sendiri.

Konsep Kampus Merdeka dicetuskan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada tanggal 24 Januari 2020 yang mengeluarkan kebijakan merubah Kampus Merdeka maka secara otomatis akan merubah pola pengajaran para dosen di Indonesia dan tujuan akhir dari universitas di Indonesia yang berfokus terhadap mahasiswa. Sedangkan konsep Kampus Merdeka juga sudah banyak ditulis diantaranya adalah Rohim, (2021); Elihami, (2019); Sudaryanto, Widayati, & Amalia, (2020); Asfiati & Mahdi, (2020); Fadil, (2020); Fuadi & Irdalisa, (2022); Priatmoko & Dzakiyyah, (2020) yang mengemukakan bahwa Kampus Merdeka mampu mengikis gap antara dunia pendidikan dengan realitas dunia nyata yang membutuhkan kebutuhan tenaga pengajar yang lebih tinggi dari era sebelumnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Siregar, Sahirah, & Harahap, (2020) yang menyatakan konsep Kampus Merdeka yang terfokus terhadap mahasiswa sudah sangat tepat dilakukan di era industri 4.0 jika para dosen sebagai ujung tombak pelaksana bisa berperan sesuai dengan konsep yang diinginkan dari Kampus Merdeka itu sendiri. Lain halnya dengan Arifin & Muslim, (2020); Sudaryanto, Widayati, & Amalia, (2020) yang menyatakan bahwa ada beberapa tantangan dalam implementasi kebijakan Kampus Merdeka salah satunya adalah kemampuan para dosen untuk bisa bekerjasama dengan pihak luar kampus.

Permana & Fatwa, (2023) menyebutkan bahwa perilaku individu yang menyukai feedback adalah salah satu dari beragam perilaku yang dapat mempengaruhi learning agility. Individu yang mempunyai berbagai pengalaman lebih dari yang lain akan dapat mengaktifkan learning agility, yang pada gilirannya akan meningkatkan pembelajaran lebih cepat dan lebih fleksibel atas seluruh ide dalam proses pembelajaran pengalaman (Bouland-van Dam, Oostrom, & Jansen, 2022).

Tata kelola universitas perlu menjadi perhatian untuk melihat peran tata kelola universitas terhadap hubungan antara pola pikir dosen dengan learning agility yang dimiliki para dosen tersebut. Chairunnisa, (2016), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara administrasi universitas, profesionalisme tenaga pengajar dan kualitas layanan pendidikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penyelenggaraan universitas dan semakin tinggi profesionalisme tenaga pengajar, maka semakin tinggi pula mutu pelayanan pendidikan.

Kampus Merdeka membuat semua universitas di Indonesia berusaha memiliki

kapabilitas berinovasi untuk bertahan dan bisa bersaing dengan universitas yang lain yang disesuaikan dengan guideline dari Kemendikbud (Siregar, Sahirah, & Harahap, 2020). Inovasi menjadi penting agar dapat menghasilkan hasil yang berkualitas dan kinerja bisnis yang melesat, sehingga dapat bertahan dari tekanan persaingan yang berat (Burta, 2018).

Organisasi harus mampu untuk melakukan kapabilitas dinamis, dimana kapabilitas dinamis pertama kali dikembangkan oleh Meitasari & Audrey, (2023), terkait dengan kemampuan organisasi untuk menciptakan, membentuk kembali, mengasimilasi pengetahuan dan keterampilan, tetap berada di depan dalam lingkungan persaingan yang, selalu berubah dengan cepat. Suyono, (2018) mengatakan Perguruan Tinggi yang berada di lingkungan dinamis dan cepat berubah akan sangat membutuhkan kemampuan dinamis untuk menghadapi perubahan tersebut, dimana menurut Suyono, (2018) kemampuan dinamis itu tercipta melalui *processes*, *positions* dan *paths*. Dengan menganalisis organisasi melalui sudut pandang kapabilitas dinamis memungkinkan peneliti untuk memperoleh pandangan yang menyeluruh mengenai tahapan-tahapan yang membentuk realisasi dan proses inovasi (Nugraha, 2018).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pola pikir, tata kelola universitas, dan learning agility berpengaruh terhadap personal dynamic capability dalam konteks kampus merdeka.

Keterikatan antara pola pikir, tata kelola universitas dan *learning agility* dengan *personal dynamic capability* (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang) yang akan dicapai oleh perguruan tinggi.

Kajian Pustaka

Pola Pikir

Terdapat dua macam tipe pola pikir yang dimiliki oleh manusia, yaitu *fixed mindset* dan *grow mindset* (Prasetyo & Asbari, 2023). Pola pikir tetap adalah pola pikir yang didasarkan pada keyakinan bahwa kemampuan inti seseorang bersifat tetap dan tidak dapat diubah. Orang dengan mentalitas ini menghindari tantangan, mudah menyerah ketika mengalami kegagalan, mengabaikan kritik dan melihat diri mereka sebagai ancaman terhadap kesuksesan orang yang lebih besar darinya. Sedangkan *growth mindset* merupakan suatu pola pikir yang didasari dengan keyakinan bahwa keterampilan (skill) dasar yang dimiliki seseorang dapat dikembangkan melalui usaha dan pengalaman (Chrisantiana & Sembiring, 2017). Orang dengan tipe *growth mindset* cenderung membantu orang lain untuk berkembang dan berubah menjadi lebih baik (Bella & Maichal, 2018).

Tata Kelola Universitas

Salah satu elemen penting dari reformasi perguruan tinggi adalah *University Governance* yang sering disebut dengan *Good University Governance* yang dianggap sebagai elemen penting Perguruan Tinggi untuk dapat mengantisipasi, mendesain, melaksanakan, memantau dan menilai efektifitas dan efisiensi kebijakan (Muktiyanto, 2016). Menurut Muktiyanto, (2016) berbagai jenis organisasi publik atau swasta, nirlaba atau nirlaba, sektor dan industri, bergantung pada karakteristik masing-masing organisasi. Sedangkan *Good University Governance (GUG)* menurut Larasati, Asnawi, & Hafizrianda, (2018), dapat dipandang sebagai bentuk dan proses konstitusional ketika universitas mengatur urusannya sendiri. Manajemen adalah cara organisasi menggunakan kekuasaan atau wewenang untuk mengalokasikan dan mengendalikan sumber daya. *Governance* melibatkan kebijakan dan prosedur untuk pengambilan keputusan dan pengendalian atas pengarahan dan pengelolaan organisasi agar efektif (Lussiana, Mildawati, & Fidiana, 2019). Hal tersebut mengacu pada praktik yang mengharuskan adanya pengawasan, pengendalian, pengungkapan, dan transparansi Bloom & Reenen, (2013), struktur universitas, delegasi dan pengambilan keputusan, perencanaan, berhubungan organisasi dan pengarahan (Lussiana et al., 2019).

Learning Agility

Learning Agility adalah kemampuan dan kemauan untuk belajar dari pengalaman dan kemudian menerapkan pelajaran tersebut untuk berhasil dalam situasi baru atau pertama kali (Yunita & Seanto, 2022). *Learning agility* adalah kemauan dan kemampuan individu untuk terlibat dalam pembelajaran aktif guna mengadaptasi peluang aktivitas dari pengalaman, dan menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses di situasi dan kondisi baru yang berubah Menurut (Knight, 2017), Individu yang *learning agility* tinggi berpotensi lebih mudah menyerap hal-hal baru dan mengambil intisari dari pengalamannya. Keterampilan belajar dikembangkan berdasarkan empat dimensi yaitu People Skill, Result Skill, Mental Skill dan Change. Semua dimensi ini perlu dikuasai oleh individu untuk menilai tingkat kompetensi dalam menerima dan memprogram informasi baru, menanggapi perubahan, dan berhasil di lingkungan kerja yang berubah, (Selvia Wardhani, Sulastiana, & Ashriyana, 2022).

Personal Dynamic Capability

Menurut Situmorang, (2018) mendefinisikan kapabilitas dinamik sebagai kemampuan untuk mengindera (*sense*) dan kemudian mengambil peluang baru (*seize*), dan untuk merekonfigurasi (*reconfigure*) dan melindungi aset pengetahuan, kompetensi, dan aset pelengkap dengan tujuan mencapai keunggulan bersaing kompetitif yang berkelanjutan. Kristinawati & Hidajat Tjakraatmadja, (2017) menambahkan bahwa kapabilitas dinamik adalah proses perusahaan yang menggunakan sumber daya secara spesifik proses untuk mengintegrasikan, merekonfigurasi, memperoleh dan melepaskan sumber daya mencocokkan dan bahkan menciptakan perubahan pasar. Situmorang, (2018) bahwa kapabilitas dinamis adalah pola tindakan kolektif yang dipelajari dan stabil di mana organisasi secara sistematis menciptakan dan memodifikasi rutinitas operasinya untuk mencapai efisiensi yang lebih baik. Definisi keempat dari Situmorang, (2018) yang mendefinisikan kapabilitas dinamik adalah kapabilitas untuk membangun, mengintegrasikan dan merekonfigurasi kapabilitas operasional. Di dalam kapabilitas dinamik Situmorang, (2018) Menambahkan ada kapabilitas pribadi dinamis di dalamnya yang didefinisikan sebagai pola kerja bersama-sama yang dipelajari dan konsisten dari individu dalam organisasi itu, sehingga oleh karena itu, organisasi secara sistematis membangun rutinitas operasinya untuk meningkatkan. Selain itu Kristinawati & Tjakraatmadja, (2018) mendefinisikan *personal dynamic capability* sebagai kemampuan individu di dalam organisasi yang berorientasi perubahan yang membantu perusahaan dalam meninjau ulang, mengkonfigurasi, dan menempatkan kembali kinerjanya. operasinya. Efisiensi atau melengkapi mereka sesuai dengan perkembangan pasar dan strategi pesaing dengan tepat sumber daya mereka untuk memenuhi perkembangan pasar dan strategi pesaing. Hal ini sejalan dengan Kristinawati & Tjakraatmadja, (2018); Situmorang, (2018) yang mengatakan bahwa untuk menghasilkan *personal dynamic capability* di masing-masing individu tersebut harus melakukan adaptasi dan perubahan di dalam organisasi tersebut sehingga dapat mengidentifikasi peluang dan ancaman, membuat keputusan yang tepat dan berorientasi pasar, dan mengubah basis sumber dayanya. Sehingga Kristinawati & Tjakraatmadja, (2018) menyatakan *Personal dynamic capability* sebagai potensi perusahaan untuk memecahkan masalah secara sistematis dan menghasilkan keputusan yang tepat.

Hubungan Pola Pikir dengan Personal Dynamic Capability

Menurut Graham & Craig B. Fryhl, (2011) ketangkasan belajar akan bisa terwujud dengan baik jika kita memiliki pola pikir yang terbuka terhadap perubahan yang terjadi disekitar kita. Hal ini diperkuat dengan pernyataan De Meuse, (2017) yang mengatakan bahwa tidak akan mudah untuk mengasah ketangkasan belajar agar meningkat apabila pikiran kita tidak terbuka dan tidak mau mengenal hal-hal baru dan jika ini terjadi pembenahan pola pikir menjadi hal pertama yang harus dilakukan. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Denning, (2019) yang mengatakan bahwa salah satu kunci sukses untuk menghasilkan transformasi organisasi yang *agile* adalah melakukan perubahan *mindset* pada anggota di dalamnya. Hal ini ditambahkan dari penelitian yang dilakukan

oleh Yunita & Seanto, (2022); Chrisantiana & Sembiring, (2017) yang mengatakan bahwa (*growth mindset*) pola pikir yang selalu ingin belajar dari pengalaman dan menerapkan pembelajaran tersebut untuk berhasil di bawah kondisi baru atau pertama kali membuat kemampuan ketangkasan belajar para pemilik *growth mindset* tersebut meningkat. Dari penjabaran diatas maka hipotesis yang ingin diteliti penulis adalah kaitan antara pola pikir (*growth mindset* dan *fixed mindset*) terhadap *personal dynamic capability* yang dimiliki dosen.

Hubungan Tata Kelola Universitas dengan *Personal Dynamic Capability*

Menurut Kristinawati & Tjakraatmadja, (2018) mengatakan bahwa *personal dynamic capability* menuntut adanya proses inovasi yang dilakukan secara terus menerus terhadap semua perubahan yang datang didalam suatu organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Burta, (2018) yang menemukan bahwa kemauan semua individu dalam organisasi untuk selalu berkembang dan belajar (*learning agility*) dapat menghasilkan *personal dynamic capability* yang kuat karena sikapnya yang terbuka terhadap masukan dan umpan balik dari pihak yang terkait. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian dari Fitria & Af, (2021) yang membangun model pengaruh *able people* dan *agile process* terhadap *personal dynamic capability* dalam pemerintahan dimana baik variabel yaitu budaya organisasi pemerintah dan kemampuan dinamis yang ditopang dengan *able people* (orang-orang yang mampu) dan *agile processes* (proses yang gesit). *Able people* dan *agile process* berpengaruh positif terhadap *personal dynamic capability*.

Hubungan *Learning Agility* dengan *Personal Dynamic Capability*

Menurut Saputra & Nugroho, (2021) berpendapat bahwa *learning agility* (ketangkasan belajar) adalah kemampuan beradaptasi dan keinginan untuk menghadapi segala sesuatu yang belum diketahui dan merupakan prediktor atas potensi kinerja individual dalam menangani tugas-tugas baru. Pendapat tersebut sejalan dengan Yadav & Dixit, (2017) yang mendefinisikan ketangkasan belajar sebagai kemampuan dinamis pribadi untuk memaknai situasi atau pengalaman yang dihadapi serta kemampuan untuk mengambil pelajaran dari pengalaman tersebut. Ketangkasan belajar adalah kemampuan dinamis pribadi petugas untuk fleksibel dan cepat dalam mendayagunakan pengalaman untuk menghadapi situasi baru yang rumit yang direfleksikan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan jenis penelitian kuantitatif dan diskriptif. Dimana penelitian ini menguji keterkaitan atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan metode analisa yang disajikan berupa angka-angka dalam bentuk data dengan menambahkan kalimat penjelas dan data yang bersifat kuantitatif.

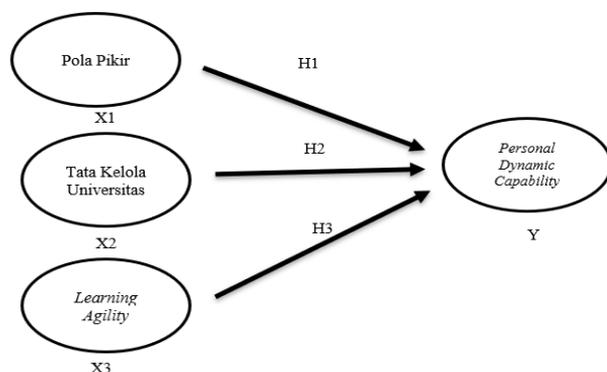
B. Jenis dan Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2016) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Penelitian perolehan data ini berasal dari objek penelitian yang berasal dari objek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016) Data utama merupakan sumber informasi yang memberikan informasi langsung kepada pengumpul data. Sumber data utama diperoleh melalui wawancara dan observasi atau pengamatan langsung terhadap subjek penelitian di lapangan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian perolehan data ini berasal dari objek penelitian yang berasal dari objek penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada di wilayah kopertis VI khususnya di kota Semarang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Purposive sampling* dengan *teknik judgement sampling*. Populasi sejumlah 100 responden dosen di perguruan tinggi swasta (PTS) di kota Semarang (Ferdinand, 2011). Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner lembaran atau google form digital. Pengaruh antar variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

1. Pola Pikir (X1) berpengaruh terhadap *Personal Dynamic Capability* (Y)
2. Tata Kelola Universitas (X2) berpengaruh terhadap *Personal Dynamic Capability* (Y)
3. *Learning Agility* (X3) berpengaruh terhadap *Personal Dynamic Capability* (Y)

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pola pikir (X1), tata kelola universitas (X2), *learning agility* (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu *personal dynamic capability* (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut Syauqoti & Ghozali, (2018).

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (*Personal Dynamic Capability*)
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien garis regresi
 X1, X2, X3 = Variabel independen
 e = error / variabel pengganggu

1. Analisis Data

Analisis data kuantitatif merupakan data yang diukur dalam bentuk angka. Data ini didapatkan dari responden yang telah diambil sebelumnya. Tanggapan responden pada setiap pertanyaan yang tercantum didalam kuisioner akan dianalisa guna mengetahui penilaian para responden terhadap variabel penelitian. Proses analisis menggunakan statistik deskriptif yaitu dalam hal ini akan mencari nilai rata-rata jawaban responden sehingga nantinya dapat dilihat penilaian para responden.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Dalam pengujian uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel secara individu dalam menerangkan variabel dependen.

b. Uji F (uji simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Syauqoti & Ghozali, (2018).

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Syauqoti & Ghozali, (2018). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila nilai dari *asympt, sig* lebih besar dari 0,05 maka model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,89283221
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,055
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang di olah, dengan spss 25

Berdasarkan gambar 1 hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, maka diketahui bahwa semua data terdistribusi secara normal, karena nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0.062 yaitu lebih besar dari 0,05. Selain uji *Kolmogorov-Smirnov*

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji asumsi klasik multikolinieritas menunjukkan bahwa dari output besar VIF hitung (VIF Pola Pikir = 8.704, VIF tata kelola universitas = 8.284, dan VIF *learning agility* = 16.439, di atas 5% (0,05), disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas. Tabel di bawah ini merupakan hasil uji multikolinieritas :

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,424	,243			
	POLA PIKIR	,140	,032	,142	,115	8,704
	TATA KELOLA UNIVERSITAS	,128	,031	,133	,121	8,284
	LEARNING AGILITY	,715	,044	,734	,061	16,439

a. Dependent Variable: *PERSONAL DYNAMIC CAPABILITY*

Sumber: *Data Primer yang diolah dengan spss 25*

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pola Pikir (X_1) berdasarkan hasil tolerance yaitu sebesar 0,115 yang berarti $>0,1$ dan berdasarkan VIF yaitu sebesar 8.704 yang berarti <10 . Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel pola pikir tidak terdapat multikolinieritas. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.
2. Tata Kelola Universitas (X_2) berdasarkan hasil tolerance yaitu sebesar 0,121 yang berarti $>0,1$ dan berdasarkan VIF yaitu sebesar 8.234 yang berarti <10 . Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel tata kelola universitas tidak terdapat multikolinieritas. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.
3. *Learning Agility* (X_3) berdasarkan hasil tolerance yaitu sebesar 0,061 yang berarti $>0,1$ dan berdasarkan VIF yaitu sebesar 16.439 yang berarti <10 . Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel *learning agility* tidak terdapat multikolinieritas. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	,424	,243		1,747	,084
	POLA PIKIR	,140	,032	,142	4,328	,000
	TATA KELOLA UNIVERSITAS	,128	,031	,133	4,162	,000
	LEARNING AGILITY	,715	,044	,734	16,297	,000

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: *Data Primer yang diolah dengan spss 25*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 For Windows uji heteroskedastisitas atau uji glejser juga dapat digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat heteroskedastisitas atau tidak. Uji glejser dilakukan dengan cara melakukan regresi antara variabel independen dengan nilai absolute sebagai variabel dependen. Nilai absolute adalah nilai unstandardized residual dari proses regresi antara variabel independen terhadap variabel dependen

yang kemudian diabsolutkan. Ketentuannya jika signifikansi > 0,05 (tingkat kepercayaan), maka tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas

B. Uji Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu pengaruh Pola Pikir, Tata Kelola Universitas, *Learning Agility* terhadap variabel dependen *Personal Dynamic Capability*, Pengolahan data dengan program SPSS 25 memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,424	,243		1,747	,084
	POLA PIKIR	,140	,032	,142	4,328	,000
	TATA KELOLA UNIVERSITAS	,128	,031	,133	4,162	,000
	LEARNING AGILITY	,715	,044	,734	16,297	,000

a. Dependent Variable: *PERSONAL DYNAMIC CAPABILITY*

Sumber: Data Primer yang diolah dengan spss 25

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.142(X1) + 0.133(X2) + 0.734(X3)$$

Keterangan:

Y = *Personal Dynamic Capability*

X1 = Pola Pikir

X2 = Tata Kelola Universitas

X3 = *Learning Agility*

Dari persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai koefisiensi regresi dari Pola Pikir (X1) sebesar 0.142 yang bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi dan baik pola pikir yang dimiliki oleh Seorang tenaga pengajar atau dosen dalam suatu universitas maka tingkat kemampuan dinamik seorang tenaga pengajar atau dosen akan semakin meningkat
2. Nilai koefisiensi regresi dari Tata Kelola Universitas (X2) sebesar 0.133 yang bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi dan baik tata kelola universitas yang dimiliki oleh suatu universitas maka tingkat kemampuan dinamik seorang tenaga pengajar atau dosen akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisiensi regresi dari *Learning Agility* (X3) sebesar 0.734 yang bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi dan baik *learning agilitty* yang dimiliki oleh Seorang tenaga pengajar atau dosen dalam suatu universitas maka tingkat kemampuan dinamik seorang tenaga pengajar atau dosen akan semakin meningkat.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel

independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,424	,243		1,747	,084
	POLA PIKIR	,140	,032	,142	4,328	,000
	TATA KELOLA UNIVERSITAS	,128	,031	,133	4,162	,000
	LEARNING AGILITY	,715	,044	,734	16,297	,000

a. Dependent Variable: *PERSONAL DYNAMIC CAPABILITY*

Sumber: *Data Primer yang diolah dengan spss 25*

1. Uji hipotesis Pola Pikir (X1) terhadap *Personal Dynamic Capability* (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4.328 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,00$. Hal ini menunjukkan bahwa Pola Pikir berpengaruh positif signifikan terhadap *Personal Dynamic Capability* diterima. Artinya, apabila Pola Pikir di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa-Tengah semakin tinggi maka *Personal Dynamic Capability* akan meningkat.
2. Uji hipotesis Tata Kelola Universitas (X2) terhadap *Personal Dynamic Capability* (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4.162 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,00$. Hal ini menunjukkan bahwa Tata Kelola Universitas berpengaruh positif signifikan terhadap *Personal Dynamic Capability* diterima. Artinya, apabila Tata Kelola Universitas di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa-Tengah semakin tinggi maka *Personal Dynamic Capability* akan meningkat.
3. Uji hipotesis *Learning Agility* (X3) terhadap *Personal Dynamic Capability* (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 16.297 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,00$. Hal ini menunjukkan bahwa *Learning agility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Personal Dynamic Capability* diterima. Artinya, apabila *Learning agility* di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa-Tengah semakin tinggi maka *Personal Dynamic Capability* akan meningkat.

D.Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

Uji Koefisiensi Determinasi (R²) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel independen. Pengolahan data dengan program SPSS 25, memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,994 ^a	,988	,988	,204	,819

a. Predictors: (Constant), LEARNING AGILITY, TATA KELOLA UNIVERSITAS, POLA PIKIR

b. Dependent Variable: PERSONAL DYNAMIC CAPABILITY

Sumber: Data Primer yang diolah dengan spss 25

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (*Adjusted RSquare*) yang diperoleh sebesar 0.988 yang berarti 98.8% Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa- Tengah di pengaruhi oleh pola pikir, tata kelola dan juga *learning agility* sedangkan sisanya sebesar 1.2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Pola Pikir Terhadap *Personal Dynamic Capability*

Hasil Pengujian Hipotesis Menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.328 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,00$. Hal ini menunjukkan bahwa Pola Pikir berpengaruh positif signifikan terhadap *Personal Dynamic Capability* diterima. Artinya, apabila Pola Pikir di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa-Tengah semakin tinggi maka *Personal Dynamic Capability* akan meningkat. Menurut (Prasetyo & Asbari, 2023) terdapat dua macam tipe pola pikir yang dimiliki oleh manusia, yaitu *fixed mindset* dan *grow mindset*. *Fixed mindset* merupakan suatu pola pikir yang didasari keyakinan bahwa keterampilan (skill) dasar yang dimiliki seseorang sudah ditetapkan dan tidak dapat berubah. Orang yang memiliki tipe pola pikir ini cenderung menghindari tantangan, mudah menyerah saat mengalami kemunduran, mengabaikan kritik dan melihat kesuksesan orang lain yang lebih besar darinya sebagai sebuah ancaman. Sedangkan *growth mindset* merupakan suatu pola pikir yang didasari dengan keyakinan bahwa keterampilan (skill) dasar yang dimiliki seseorang dapat dikembangkan melalui usaha dan pengalaman (Chrisantiana & Sembiring, 2017). Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa Pola Pikir berpengaruh terhadap *Personal Dynamic Capabillity*. Dalam penelitian Yunita & Seanto, (2022); Chrisantiana & Sembiring, (2017) Menyatakan bahwa Pola pikir (*growth mindset* dan *fixed mindset*) terhadap *personal dynamic capability* yang dimiliki dosen. Pola pikir berpengaruh signifikan terhadap *personal dynamic capability* berpengaruh signifikan.

2. Pengaruh Varibel Tata Kelola Universitas Terhadap *Personal Dynamic Capability*

Hasil Pengujian Hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.162 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,00$. Hal ini menunjukkan bahwa Tata Kelola Universitas berpengaruh positif signifikan terhadap *Personal Dynamic Capability* diterima. Artinya, apabila Tata Kelola Universitas di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa-Tengah semakin tinggi maka *Personal Dynamic Capability* akan meningkat. Menurut Muktiyanto, (2016) Salah satu elemen penting dari reformasi perguruan tinggi adalah *University Governance* yang sering disebut dengan *Good University Governance* yang dianggap sebagai elemen penting Perguruan Tinggi untuk dapat mengantisipasi, mendesain, melaksanakan, memantau dan menilai efektifitas dan efisiensi kebijakan. Menurut Larasati, Asnawi, & Hafizrianda, (2018) *Good University Governance (GUG)* Adalah bentuk dan proses konstitusional ketika universitas mengatur urusannya sendiri. *Governance* adalah cara dimana kekuasaan atau otoritas digunakan organisasi dalam mengalokasikan dan mengelola sumberdaya. *Governance* melibatkan kebijakan dan prosedur untuk pengambilan keputusan dan pengendalian atas pengarahan dan pengelolaan organisasi agar efektif. Terdapat Penelitian yang menyebutkan bahwa tata kelola universitas Berpengaruh terhadap *Personal Dynamic Capability*. Menurut Burta,

(2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa kemauan semua individu dalam organisasi untuk selalu berkembang dan belajar (*learning agility*) dapat menghasilkan *personal dynamic capability* yang kuat karena sikapnya yang terbuka terhadap masukan dan umpan balik dari pihak yang terkait. Tata kelola universitas berpengaruh signifikan terhadap *personal dynamic capability*.

3. Pengaruh Variabel *Learning Agility* Terhadap *Personal Dynamic Capability*

Hasil Pengujian Hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 16.297 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,00$. Hal ini menunjukkan bahwa *Learning Agility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Personal Dynamic Capability* diterima. Artinya, apabila *Learning Agility* di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa-Tengah semakin tinggi maka *Personal Dynamic Capability* akan meningkat. Menurut (Yunita & Seanto, 2022) *Learning Agility* adalah kemampuan dan kemauan untuk belajar dari pengalaman dan kemudian menerapkan pelajaran tersebut untuk berhasil dalam situasi baru atau pertama kali. Sedangkan menurut (Knight, 2017) *Learning agility* adalah kemauan dan kemampuan individu untuk terlibat dalam pembelajaran aktif guna mengadaptasi peluang aktivitas dari pengalaman, dan menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses di situasi dan kondisi baru yang berubah. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa *Learning Agility* berpengaruh terhadap *Personal Dynamic Capability*. Menurut Yadav & Dixit, (2017) Yang mendefinisikan ketangkasan belajar sebagai kemampuan dinamis pribadi untuk memaknai situasi atau pengalaman yang dihadapi serta kemampuan untuk mengambil pelajaran dari pengalaman tersebut. *Learning agility* berpengaruh signifikan terhadap *personal dynamic capability*.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang *Personal Dynamic Capability*: Efek Pola Pikir, Tata Kelola Universitas Dan *Learning Agility* Dalam Konteks Kampus Merdeka (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang), maka diperoleh kesimpulan:

1. Pola Pikir berpengaruh positif signifikan terhadap *personal dynamic capability* diterima. Artinya, apabila pola pikir di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa-Tengah semakin tinggi maka *personal dynamic capability* akan meningkat.
2. Tata Kelola Universitas berpengaruh positif signifikan terhadap *Personal Dynamic Capability* diterima. Artinya, apabila Tata Kelola Universitas di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa-Tengah semakin tinggi maka *Personal Dynamic Capability* akan meningkat.
3. *Learning agility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Personal Dynamic Capability* diterima. Artinya, apabila *Learning agility* di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jawa-Tengah semakin tinggi maka *Personal Dynamic Capability* akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat di berikan oleh peneliti yang diharapkan agar dapat bermanfaat pada universitas sebagai berikut:

1. Dari hasil responden mengenai pola pikir didapatkan bahwa beberapa responden memiliki pola pikir yang baik. Dari keterangan tersebut dapat disarankan kepada pihak manajemen Universitas agar lebih memperhatikan tingkat pola pikir sehingga untuk kemampuan dinamik pada para tenaga pengajar pada perguruan tinggi akan mengalami peningkatan.
2. Dari hasil mengenai responden mengenai tata kelola universitas didapatkan bahwa beberapa responden memiliki kecenderungan dalam kurangnya tata kelola universitas. Dari keterangan tersebut dapat disarankan kepada pihak manajemen Universitas lebih memperhatikan mengenai tata kelola universitas sehingga dapat lebih meningkat lagi kemampuan dinamik personal suatu tenaga pengajar.
3. Dari hasil mengenai responden mengenai learning agility didapatkan bahwa beberapa responden memiliki kecenderungan dalam kurang pada learning agility. Dari keterangan

tersebut dapat disarankan kepada pihak manajemen Universitas lebih memperhatikan mengenai learning agility sehingga dapat lebih meningkat lagi kemampuan dinamik personal suatu tenaga pengajar.

REFERENSI

- Abdullah, A. H., Wasiuzzaman, S., & Musa, R. (2014). The Effects of University Quality on Emotional Attachment: A Case from a Private Higher Education Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 130, 282–292. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.033>
- Alauddin, M. M., Shahinian, A., Gordon, E. M., & Conti, P. S. (2004). Direct comparison of radiolabeled probes FMAU, FHBG, and FHPG as PET imaging agents for HSV1-tk expression in a human breast cancer model. *Molecular Imaging*, 3(2), 15353500200403160.
- Arifin, S., & Muslim, M. (2020). Tantangan Implementasi Kebijakan “Merdeka Belajar, Kampus Merdeka” Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 1–11.
- Asfiati, A., & Mahdi, N. I. (2020). Merdeka Belajar bagi Anak Kebutuhan Khusus di SLB Kumala Indah Padangsidimpuan. *KINDERGARTEN: Journal of Islamic Early Childhood Education*, 3(1), 59. <https://doi.org/10.24014/kjiece.v3i1.9620>
- Bella, M., & Maichal. (2018). Pengaruh Mindset, Kepemimpinan, dan Nilai Keluarga Terhadap Budaya Organisasi Perusahaan Keluarga. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 13(1), 121–138.
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). Arah Reformasi Tata Kelola Pendidikan Tinggi. *NBER Working Papers*, 89. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Bouland-van Dam, S. I. M., Oostrom, J. K., & Jansen, P. G. W. (2022). Development and validation of the leadership learning agility scale. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.991299>
- Burta, F. S. (2018). Analisis Proses Pengembangan Kapabilitas Dinamis Dalam Konteks Aliansi Bisnis: Studi Kasus Xt Square Bumd Kota Yogyakarta, (1), 430–439.
- Chairunnisa, C. (2016). Hubungan Tata Kelola Universitas Dan Profesionalitas Dosen, Dengan Mutu Layanan Pendidikan. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(3). <https://doi.org/10.30998/FJIK.V2I3.479>
- Chrisantiana, T. G., & Sembiring, T. (2017). Pengaruh Growth dan Fixed Mindset terhadap Grit pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas “X” Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(2), 133. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.422>
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal*, 69(4), 267–295. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- Denning, S. (2019). Lessons learned from mapping successful and unsuccessful agile transformation journeys. *Strategy and Leadership*, 47(4), 3–11. <https://doi.org/10.1108/SL-04-2019-0052>
- Eko, R. (2019). Analisis pendidikan indonesia di era revolusi industri 4.0. *Research Gate*, April(January), 1–16.
- Elihami, E. (2019). Implementasi layanan bimbingan kelompok dalam meningkatkan higher of think mahasiswa berbasis kampus merdeka. *Journal of Education, Psychology, and Counseling*, 1(1), 79–86.
- Fadil, M. (2020). Analisis Merdeka Belajar Ala Ketamansiswaan (Ninteni, Nirokke, Nambahi) pada Proses Belajar dan Mengajar Bahasa Inggris (K13) di Kelas XI MAN 1 Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*, 216–226.
- Fitria, R., & A□, R. (2021). Analisis Kemampuan Thinking Ahead dalam Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Malang). *Jiap*, 7(2), 238–248.
- Fuadi, T. M., & Irdalisa, I. (2022). Merdeka Belajar Kampus Merdeka: Application in Education Faculty. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2747–2756. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.1125>
- Graham, S., & Craig B. Fryhl. (2011). Peran Kelincahan Belajar dalam Kinerja di Tempat Kerja dan Peningkatan Karir.

Knight, M. (2017). Faktor X Organisasi:

Kristinawati, D., & Hidajat Tjakraatmadja, J. (2017). Studi Konseptual Eksploratif Mengenai Hubungan Kapabilitas Dinamis Dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i1.858>

Kristinawati, D., & Tjakraatmadja, J. H. (2018). Bagaimana Kapabilitas Dinamis Dan Manajemen Pengetahuan Berpengaruh Kepada Kinerja Perusahaan? : Sebuah Bangunan Model Konseptual. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, (2017), 99. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2018.v12.i02.p02>

Larasati, R., Asnawi, M., & Hafizrianda, Y. (2018). Analisis Penerapan Good University Governance Pada Perguruan Tinggi Di Kota Jayapura. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(2), 304–323. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i2.951>

Lussiana, L., Mildawati, T., & Fidiana, F. (2019). Dekonstruksi Konsep Good University Governance Dalam Pelaksanaan Anggaran Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 22(2), 85–98. <https://doi.org/10.35591/wahana.v22i2.181>

Meitasari, R. C., & Audrey, A. H. (2023). Kecerdasan Buatan di Era Big Data dan Audit Digital, 2(2).

Muktiyanto, A. (2016). Good University Governance Dan Kinerja Perguruan Tinggi. *Institusi Pendidikan Tinggi Di Era Digital: Pemikiran, Permodelan Dan Praktek Baik*, 45–66. Retrieved from <http://repository.ut.ac.id/7059/1/UTFEKON2016-03.pdf>

Nugraha, I. (2018). Analisis Sensing Kapabilitas Dinamis Dalam Konteks Restrukturisasi Perusahaan Studi Kasus Pt . Bank Tabungan Negara Persero Tbk . Diajukan Oleh : Indra Nugraha Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Februari 2018.

Permana, Z., & Fatwa, A. (2023). Trengginas: Sebuah Konsep Psikologi. *Psycho Idea*, 21(2), 119–132.

Prasetyo, D., & Asbari, M. (2023). Fixed mindset versus growth mindset: Model pengembangan sumber daya manusia. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(01), 215–221.

Priatmoko, S., & Dzakiyyah, N. I. (2020). Relevansi Kampus Merdeka Terhadap Kompetensi Guru Era 4.0 Dalam Perspektif Experiential Learning Theory. *At-Thullab : Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30736/atl.v4i1.120>

Rohim, D. C. (2021). Konsep Asesmen Kompetensi Minimum untuk Meningkatkan Kemampuan Literasi Numerasi Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal VARIDIKA*, 33(1), 54–62. <https://doi.org/10.23917/varidika.v33i1.14993>

Saputra, N., & Nugroho, R. (2021). Good Governance Pada Pelayanan Publik: Sebuah Usulan Model Pengembangan Berbasis Perilaku. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(1), 11–26. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i1.1559>

Selvia Wardhani, N., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243–264. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4>

Siregar, N., Sahirah, R., & Harahap, A. A. (2020). Konsep Kampus Merdeka Belajar di Era Revolusi Industri 4.0. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(1), 141–157. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v1i1.13>

Siti Maimunah, N. I. M. 12690031. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Treffinger Pada Bab Suhu Kalor Untuk Meningkatkan Hasil Kognitif Siswa Ma Al-Ma?Had an-Nur Kelas X Bantul, 289. Retrieved from <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/24306/>

Situmorang, J. R. (2018). Mengenal Lebih Dalam Apa Itu Kapabilitas Dinamik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 20–27. Retrieved from <https://journal.unpar.ac.id/index.php/JurnalAdministrasiBisnis/article/view/3846>

Sudaryanto, S., Widayati, W., & Amalia, R. (2020). Konsep Merdeka Belajar-Kampus Merdeka dan Aplikasinya dalam Pendidikan Bahasa (dan Sastra) Indonesia. *Kode: Jurnal Bahasa*, 9(2), 78–93. <https://doi.org/10.24114/kjb.v9i2.18379>

Susilo Setyo Utomo. (2019). Guru di Era Revolusi Indrusti 4.0. *Seminar Nasional IKA UNY Dalam Rangka Dies Natalis UNY Ke 55*, (1), 1–13.

Suyono. (2018). Dynamic Capability Sebagai Strategi Menuju World Class University. *Seminar Dan*

- Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8, (September), 1–13.
- Syauqoti, R., & Ghozali, M. (2018). Analisis Sistem Lembaga Keuangan Syariah Dan Lembaga Keuangan Konvensional. *Iqtishoduna*, 15–30. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4820>
- Yadav, N., & Dixit, S. (2017). A Conceptual Model of Learning Agility and Authentic Leadership Development: Moderating Effects of Learning Goal Orientation and Organizational Culture. *Journal of Human Values*, 23(1), 40–51. <https://doi.org/10.1177/0971685816673487>
- Yunita, M. M., & Seanto, S. (2022). Hubungan Psychological Safety Dengan Learning Agility Pada Remaja Dalam Pembelajaran Online Selama Pandemi. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 7(2), 13. <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i2.31192>