



Pengaruh *Workforce agility*, *Job satisfaction*, dan *Work engagement* terhadap *Adaptive Performance* Karyawan PT. MMT Buana Logistik

Muhammad Farhan^{1*}, Hendri Herman², Mefri Yudi Wisra³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Indonesia

*Penulis Korespondensi: mfarhhann2101@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the influence of workforce agility, job satisfaction, and job engagement on employee adaptive performance at PT. MMT Buana Logistik. The dynamic logistics industry requires employees who have high adaptability to technological changes and operational demands. This type of research is quantitative causality with an explanatory approach. The population in this study were all employees of PT. MMT Buana Logistik, totaling 49 people, with the sampling technique used saturated sampling (census). Data were collected through questionnaires with a 5-point Likert scale. Data analysis techniques used included instrument testing (validity and reliability), testing of classical assumptions (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was carried out through t-tests (partial), F-tests (simultaneous) and coefficient of determination (R^2). The results showed that workforce agility, job satisfaction, and job engagement partially and simultaneously have a positive and significant influence on employee adaptive performance. These findings imply the importance of managing work flexibility, fulfilling employee satisfaction, and increasing work engagement to build adaptive human resources to support company competitiveness in the logistics industry.*

Keywords: *Adaptive performance; Job satisfaction; Logistics Industry; Work engagement; Workforce agility.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workforce agility*, *job satisfaction*, dan *work engagement* terhadap *adaptive performance* karyawan pada PT. MMT Buana Logistik. Industri logistik yang dinamis menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi dan tuntutan operasional. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas dengan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MMT Buana Logistik yang berjumlah 49 orang, di mana teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F dan Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workforce agility*, *job satisfaction*, dan *work engagement* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *adaptive performance* karyawan. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya pengelolaan fleksibilitas kerja, pemenuhan kepuasan karyawan, dan peningkatan keterikatan kerja untuk membangun SDM yang adaptif guna mendukung daya saing perusahaan di industri logistik.

Kata kunci: Industri Logistik; Kelincahan Tenaga Kerja; Kepuasan Kerja; Keterlibatan Kerja; Performa Adaptif.

1. LATAR BELAKANG

Di zaman transformasi digital sekarang, sektor industri menghadapi lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompetitif, dan penuh ketidakpastian. Kondisi ini menuntut setiap organisasi bisa mempunyai sumber daya manusia yang bukan hanya kompeten secara teknis, namun kemampuan untuk merespons perubahan secara efektif. Salah satu indikator krusial dalam keberhasilan organisasi di tengah dinamika ini adalah kinerja adaptif (*adaptive performance*) karyawan. Kinerja adaptif yaitu kemampuan tiap pribadi dalam menyesuaikan perilaku, keterampilan, dan cara berpikir agar tetap efektif saat menghadapi perubahan, tuntutan baru, serta situasi kerja yang tidak terduga. Keberhasilan kerja saat ini tidak lagi hanya

diukur dari kemampuan menjalankan tugas rutin, melainkan dari kesiapan karyawan dalam merespons perkembangan teknologi dan pergeseran peran organisasi.

Industri logistik merupakan salah satu sektor yang memiliki tingkat kompleksitas operasional dan perubahan yang sangat tinggi. Perusahaan yang bergerak di bidang ini, seperti PT MMT Buana Logistik, dihadapkan pada fluktuasi volume pengiriman, perubahan rute distribusi, serta penerapan teknologi logistik baru secara terus-menerus. Untuk menjaga daya saing, diperlukan kelincahan tenaga kerja yang tinggi. *Workforce agility* mencerminkan kebiasaan karyawan untuk bergerak cepat, fleksibel, dan proaktif dalam menyelaraskan keterampilan mereka dengan tujuan organisasi yang dinamis. Karyawan yang tangkas akan lebih mudah mempertahankan kinerja efektif meskipun berada di bawah tekanan ketidakpastian.

Selain kelincahan, faktor psikologis seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) juga memegang peranan vital dalam mendorong kinerja adaptif. Karyawan yang memiliki kepuasan pada aspek kompensasi, lingkungan kerja, dan keterkaitan interpersonal cenderung memiliki sikap kerja positif serta kesiapan mental yang lebih baik dalam menghadapi pembaruan sistem. Sejalan dengan itu, *work engagement* atau keterikatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaannya akan mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dan proaktif dalam menghadapi tantangan baru. Karyawan yang terlibat secara kuat tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi berkontribusi secara fleksibel terhadap keberhasilan operasional perusahaan.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan realitas yang ada. PT. MMT Buana Logistik, sebagai perusahaan *freight forwarding* (pengurusan pengiriman barang) dan jasa logistik terpadu yang berbasis di Batam, masih menghadapi kendala terkait kinerja adaptif karyawannya. Observasi awal menunjukkan bahwa sebagian dari 49 karyawan di perusahaan tersebut belum optimal dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan operasional, seperti penggunaan sistem administrasi digital dan prosedur kerja baru. Dampaknya terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kesalahan administrasi, serta ketergantungan yang tinggi pada arahan atasan saat menghadapi masalah non-konvensional.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja adaptif (*adaptive performance*) merupakan manifestasi dari kemampuan karyawan dalam menyesuaikan perilaku, keterampilan, dan strategi kognitifnya agar tetap efektif di tengah perubahan lingkungan kerja yang tidak terduga. Dalam industri logistik,

keberhasilan kerja tidak lagi sekadar ditentukan oleh kemampuan menjalankan tugas rutin, melainkan oleh kesiapan individu dalam merespons dinamika seperti perkembangan teknologi digital, perubahan kebijakan operasional, maupun pergeseran peran tanggung jawab. Karyawan dengan kinerja adaptif yang tinggi mampu menunjukkan fleksibilitas, kecepatan dalam mempelajari sistem baru, serta ketangguhan psikologis dalam menghadapi tekanan. Aspek ini mencakup kemampuan mengelola stres, pemecahan masalah secara kreatif, hingga kemampuan beradaptasi dengan budaya organisasi yang beragam, yang secara kolektif mempermudah perusahaan dalam menegakkan saingan global yang kompetitif.

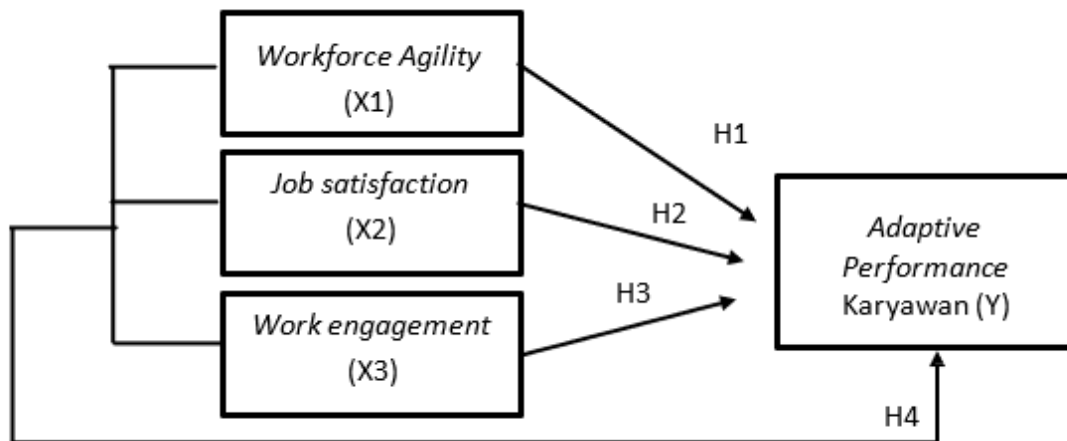
Diantaranya, determinan utama yang mendorong kinerja adaptif adalah *workforce agility* atau kelincahan tenaga kerja. Kelincahan ini merepresentasikan kemampuan individu untuk bergerak secara cepat dan fleksibel dalam merespon tuntutan bisnis dan perkembangan teknologi. *Workforce agility* tidak hanya terbatas pada kecepatan fisik dalam bekerja, tetapi juga mencakup kesiapan mental dan kecakapan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan tujuan organisasi yang dinamis. Di industri logistik yang memiliki kompleksitas operasional tinggi, karyawan yang memiliki kelincahan tinggi cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan fluktuasi kondisi kerja, seperti perubahan rute distribusi maupun penerapan sistem administrasi baru. Berdasarkan pemikiran tersebut, dirumuskan hipotesis pertama (H1) bahwa *workforce agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *adaptive performance*.

Selain kelincahan, kepuasan kerja (*job satisfaction*) juga memegang peran krusial sebagai fondasi emosional karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang timbul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, mulai dari kompensasi, situasi wilayah kerja, hingga keterkaitan interpersonal kepada atasan dan teman kerja. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, mereka cenderung memiliki kesiapan mental yang aman dan sifat perilaku terbuka akan pembaruan sistem. Kepuasan kerja memberikan motivasi dan inisiatif bagi karyawan untuk belajar dan menyesuaikan diri tanpa rasa resistensi yang besar, sehingga berkontribusi pada peningkatan efektivitas operasional. Maka dari itu, riset ini mengemukakan hipotesis kedua (H2) bahwa *job satisfaction* berdampak positif dan berpengaruh pada *adaptive performance*.

Keterikatan kerja (*work engagement*) menjadi penggerak yang memperkuat kontribusi pekerja secara ekspresif, kognitif, dan fisik pada perannya. Pekerja yang mempunyai tahap keterlibatan tinggi ditandai dengan semangat, perasaan kewajiban yang kuat, serta dedikasi atas pencapaian organisasi. Dalam ritme kerja logistik yang cepat, keterikatan kerja mendorong karyawan untuk bersikap proaktif dalam menghadapi tantangan baru dan bersedia menyesuaikan cara kerja mereka demi mencapai hasil yang optimal. Keterikatan ini

memastikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja secara mekanis, tetapi juga responsif terhadap dinamika industri. Maka, dirumuskan hipotesis ketiga (H3) yakni *work engagement* berdampak positif dan berpengaruh pada *adaptive performance*.

Kombinasi antara kelincuhan tenaga kerja, tingkat kepuasan yang dirasakan, dan keterikatan emosional terhadap organisasi diyakini menciptakan sinergi yang kuat dalam membentuk profil karyawan yang adaptif. Sinergi ketiga faktor ini memungkinkan PT MMT Buana Logistik untuk mengatasi kendala operasional, mengurangi keterlambatan akibat hambatan sistemik, dan meningkatkan daya saing melalui fleksibilitas SDM-nya. Sebagai kesimpulan dari kerangka pemikiran ini, diajukan hipotesis keempat (H4) bahwa *workforce agility*, *job satisfaction*, dan *work engagement* berdampak secara simultan dan signifikan terhadap *adaptive performance* karyawan. Berdasarkan teori yang sudah dibahas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian.

3. METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan desain penelitian kausalitas dengan metode penelitian analisis kuantitatif yang ditata untuk menganalisis potensi adanya hubungan sebab akibat tiap variable (Rahmi Pertiwi et al., 2023). Menggunakan metode survey dengan tujuan mengenali dampak dari *workforce agility*, *job satisfaction*, *work engagement*, dan *adaptive performance* terhadap karyawan PT. MMT BUANA LOGISTIK. Lalu mengenai pengukuran variable disajikan dalam angket atau susunan pernyataan melalui skala libert.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. MMT Buana Logistik yang berlokasi di Kota Batam. Jumlah orang pada riset ini tercakup dari semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dengan jumlah total 49 orang. Karena ukuran populasi yang relatif kecil, riset ini menggunakan

teknik *saturated sampling* (sampling jenuh), dimana semua pekerja disertakan selaku responden riset. Pendekatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan mewakili seluruh populasi karyawan.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertata yang dibuat guna memperkirakan setiap variabel penelitian melalui beberapa indikator. Kuesioner terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan *workforce agility*, *job satisfaction*, *work engagement*, dan *adaptive performance*. Selanjutnya pengukuran variabel disajikan melalui daftar pertanyaan memakai skala Likert lima poin, berawal dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) hingga 5 (sangat setuju), skala pengukuran ini digunakan untuk menangkap persepsi responden. Untuk pengelolaan data menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu memperoleh data ringkasan menggunakan Teknik seperti *codeting* dan tabulasi.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, sarana riset dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan menentukan akurasi dan ketetapan pengukuran. Uji validitas dilaksanakan supaya data yang harus dianalisis memiliki tahap ketepatan dan konsistensi yang tinggi melalui nilai r hitung atau *Pearson Product Moment* dengan nilai r tabel. Uji reliabilitas dilakukan pada pertanyaan yang sudah memenuhi syarat uji validitas, jadi apabila tidak terpenuhinya syarat uji validitas maka tidak dapat diteruskan untuk melakukan uji reliabilitas (Sanusi, 2011: 80).

Pemeriksaan hipotesis pada riset ini dilaksanakan memakai analisis regresi linier berganda. Pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen (*workforce agility*, *job satisfaction*, dan *work engagement*) terhadap *adaptive performance* diuji menggunakan uji-t, sedangkan uji signifikansi seluruh koefisien regresi secara serentak menggunakan uji-F. Lalu, koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan tujuan mengukur sepanjang mana variabel independen secara kolektif dapat mendeskripsikan variasi dalam *adaptive performance* karyawan.

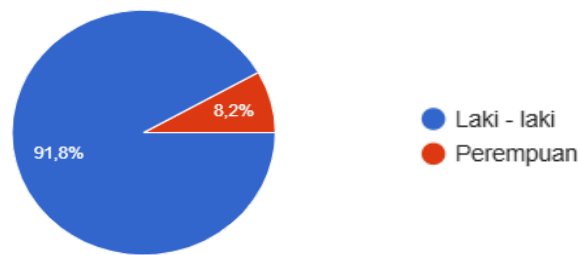
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Perusahaan

PT. MMT Buana Logistik yang berlokasi di Batam merupakan perusahaan yang berfokus pada penyedia layanan transportasi khususnya dalam layanan pengiriman barang (*Freight Forwarder*) dan juga menangani bea cukai. Pengumpulan data dilaksanakan pada tahun 2026 dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai responden. Dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, dari penyebaran kuesioner tersebut diperoleh sebanyak 49 responden dari karyawan di PT. MMT Buana Logistik.

Deskripsi Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

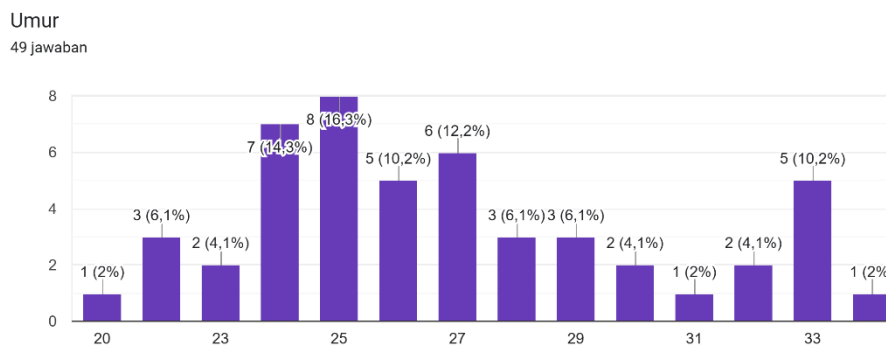


Gambar. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan Gambar 2 menggambarkan total partisipan pasien berjenis kelamin laki-laki lebih banyak sejumlah 45 atau 91,8%, sedangkan responden pasien berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 atau 8,2% dengan total keseluruhan karyawan berjumlah 49 orang.

Responden Berdasarkan Usia

Hasil riset tentang partisipan berlandaskan usia dapat dilihat pada table:



Gambar 3. Usia Responden.

Tabel tersebut menunjukkan distribusi umur karyawan dalam bentuk diagram batang. Rentang umur karyawan berada antara 20 hingga 34 tahun. Berdasarkan grafik, terlihat bahwa sebagian besar karyawan berada pada kelompok usia pertengahan, dengan puncak distribusi pada usia 25 tahun sebanyak 8 orang (16,3%). Secara keseluruhan, distribusi umur karyawan cenderung terpusat pada rentang usia produktif, khususnya antara 24 hingga 27 tahun, yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada usia muda hingga dewasa awal.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Reabilitas Data

Tabel 1. Uji Reabilitas Data.

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	<i>Workforce agility</i>	0,892	Reliabel
2	<i>Job satisfaction</i>	0,935	Reliabel
3	<i>Work engagement</i>	0,954	Reliabel
4	<i>Adaptive performance</i>	0,898	Reliabel

Pada Tabel 2 bisa diartikan bahwa keterangan pada kuesioner ini realibel atau handal karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* besar dari 0,6%. Yang dimana ketika *Cronbach Aplha* $> 0,6$ maka kuesioner disebut stabil atau realibel.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pemeriksaan hipotesis menggunakan parsial untuk memastikan ada atau tidak dampak variabel independen secara parsial pada variabel dependen. Jawaban hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2. Hasil Uji t.

Model	t	Sig.
(Constant)	5.076	0.001
X1	1.735	0.466
X2	2.315	0.025
X3	5.214	0.001

Berdasarkan tabel. 3, hasil pengujian secara parsial memperlihatkan kalau ketiga variabel itu bebas mempunyai efek yang penting. Dimana pengaruh *workforce agility* (X1) sebesar 1,801, namun nilai tabel sebesar 1.98498. Oleh karena itu bisa dipastikan bahwa thitung (1,801) $< t_{tabel}$ (1.98498) dengan nilai signifikan $0.425 < 0,05$ diterima (H01 diterima dan Ha1 ditolak). Lalu *job satisfaction* (X2) sebesar 2.868, sementara nilai t_{tabel} sebesar 1.98498. Oleh karena itu bisa dipastikan bahwa thitung (2.868) $> t_{tabel}$ (1.98498) dengan nilai signifikan $0.005 < 0,05$ diterima (H02 diterima dan Ha2 ditolak). Terakhir yaitu *work engagement* (X3) sebesar 7.641, sementara nilai t_{tabel} sebesar 1.98498. Oleh karena itu bisa dilihat thitung (7.641) $> t_{tabel}$ (1.98498) dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ pasien diterima (H03 diterima dan Ha3 ditolak).

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Pemeriksaan hipotesis melalui parsial memiliki tujuan yaitu memastikan ada atau tidak dampak variabel independen melalui parsial pada variabel dependen. Jawaban hipotesis bisa dilihat tabel di bawah:

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f).

Model	df	f	Sig
Regression	3	117.654	.001b
Residual	45		
Total	48		

Pada tabel. 4 bertujuan mengenali apakah semua variabel bebas mempunyai dampak secara bersama-sama atas variabel terikat. Uji f diuji pada tahap signifikan 5%, hasil Uji f, bisa dipahami bahwa Fhitung sebesar 117.654 berbanding terbalik nilai Ftabel sebesar 2,812. Jadi bisa dipahami bahwa nilai Fhitung 117.654 > Ftabel 2,812 dengan tingkat signifikan 0,001 yang rendah dari 0,05. Maka dengan kata lain ketiga variable secara berbarengan mempunyai dampak nyata pada variabel *adaptive performance* karyawan PT. MMT BUANA LOGISTIK.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²).

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
.942 ^a	.887	.879	1.25215

Pada Tabel. 4 bisa dilihat tingginya dampak dari semua variabel independent pada variabel dependen. Dampak tersebut bisa diidentifikasi dengan R dimana 0,942 yaitu keterkaitan secara publik *workforce agility* (X1), *job satisfaction* (X2), *work engagement* (X3) pada *adaptive performance* karyawan (Y) sebesar 94% yang memperlihatkan keterikatan kuat. Lalu dari nilai R Square yakni 0,887 artinya 88%. Yang berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 88%. Nilai *adjust Rsquare* sebesar 0,879. Nilai ini berarti bahwa pengaruh *workforce agility* (X1), *job satisfaction* (X2), *work engagement* (X3) terhadap *adaptive performance* karyawan (Y) sebesar 87,9%. Sisanya sebesar 13,1%.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *workforce agility*, *job satisfaction*, *work engagement* terhadap *adaptive performance* di PT. MMT Buana Logistik secara parsial berpengaruh positif, maka berdasarkan hasil pengolahan data yang sudah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, mengenai pengaruh *workforce agility*, *job satisfaction*, dan *work engagement* terhadap *adaptive performance* pada PT. MMT BUANA LOGISTIC, diperoleh kesimpulan yaitu ketiga variabel tersebut mempunyai peranan nyata untuk menentukan produktivitas perusahaan. Temuan ini didukung oleh data demografi responden yang didominasi oleh karyawan usia produktif (25-35 tahun) dengan masa kerja yang stabil, sehingga memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab profesional. Hal ini memperkuat teori bahwa dalam industri logistik, efektivitas kerja sangat bergantung pada sinergi antara ketangkasan pekerja, kepuasan dan keterlibatan pekerja organisasi yang mendukung. Kedua, Hasil uji statistik secara simultan menunjukkan angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,887 dimana dapat dipastikan variabel *workforce agility*, *job satisfaction* dan *work engagement* bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan sangat baik. Meskipun operasional di bidang transportasi memiliki dinamika beban kerja yang tinggi, pengelolaan tugas yang proporsional terbukti mampu mencegah penurunan performa. Ketiga variabel ini bekerja secara terintegrasi, dimana kelincahan individu dapat memberikan hasil maksimal jika di dukung oleh kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap lingkungan kerja yang dinamis. Ketiga, *Workforce agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *adaptive performance*. Tingkat fleksibilitas dan responsif yang tinggi, tercermin dari cara karyawan menyesuaikan diri dengan keadaan, merupakan faktor paling dominan yang mendorong tercapainya target kerja di PT. MMT Buana Logistik. Keempat, *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *adaptive performance* Karyawan. Pencerminan dari tingkat kepuasan terhadap karyawan dapat terlihat dari segi upah dan kompensasi yang diterima karyawan, lingkungan kerja, maupun peluang karir. Artinya bertambah tinggi kepuasan kerja, makin bertambah tinggi pula kemampuan pekerja dalam beradaptasi. Kelima, *Work engagement* berdampak baik dan signifikan pada *adaptive performance*. Ini menunjukkan bahwa bertambah tinggi keterlibatan kerja pekerja maka semakin bertambah tingkat beradaptasi pekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adi, P., Darmawan, B., & Gooier, W. (2023). Pengaruh *job satisfaction* terhadap employee performance pada perusahaan penggilingan tepung di Surabaya. *Jurnal Jaring SainTek*, 5(2), 71–78. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jaring-saintek71>
- Aditya Yusuf, I., Indriasari, I., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh manajemen talenta dan *workforce agility* terhadap kinerja karyawan PT. Hutan Makmur Indonesia. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 64–72. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i1.1548>
- Affandi, A., & Sutianingsih, S. (2023). Peran self efficacy dalam meningkatkan work life balance, *work engagement*, terhadap kinerja pegawai. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 186–193. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1256>
- Aliya, I. H., Setiawan, R., & Zakiyyah, A. M. (2025). The effect of adaptive work behavior, self efficacy, employee competence and *job satisfaction* on the performance of BKPP Banyuwangi. *Proceeding of International Conference on Social Science and Humanity*, 2(1), 327–339. <https://doi.org/10.61796/icossh.v2i1.176>
- Bantam, D. J., Sulaiman, T., Syah, M. E., & Hutagalung, F. D. (2025). *Work engagement* in Gen Z employees based on employee happiness and *adaptive performance*. *Indonesian Psychological Research*, 7(2), 165–182. <https://doi.org/10.29080/ipr.v7i2.1513>
- Dunan, H., & Paolo, C. C. (2025). Pengaruh work life balance dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan (studi pada PT Sumber Kurnia Alam Bandar Lampung). *Media Mahardhika*, 23(3), 417–427.
- Emilisa, N., Istiqomah, N., & Adiwijaya, E. P. (2024). Pengaruh *job satisfaction*, perception corporate social responsibility, organizational trust, artificial intelligence terhadap employee performance karyawan RS An-Nisa Group Tangerang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1549–1563. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.763>
- Galau, A., Mahmud, M., & Mauzu, F. (2025). Pengaruh keterlibatan kerja, kesesuaian kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 909–926. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.620>
- Halawa, S. R. W., & Yokanan, R. T. (2024). Pengaruh job attitude, *job satisfaction*, dan job involvement terhadap performance pegawai pusat pengembangan sumber daya manusia regional Yogyakarta. *Jurnal Bisnis & Akuntansi (EJBA)*, 18(2), 149–162.
- Lekawael, M., Selanno, H., & Richardo, H. V. (2026). Pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja adaptif pegawai: Peran mediasi etos kerja pada kantor kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *Takuana*, 4(4), 2216–2223. <https://doi.org/10.56113/takuana.v4i4.429>
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Nurhastuti, E. S., Astari, K., Junjunan, I. M., & Fazrin, B. N. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap *workforce agility* pada karyawan start up di Indonesia. *JIPSI*, 6(1), 12–18. <https://doi.org/10.37278/jipsi.v6i1.851>

- Puspa, E. N., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di rutan kelas IIB Kudus. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 12(2). <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v12i002.19787>
- Rahmi Pertiwi, G., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian ilmiah kependidikan. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 41–52. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.59>
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Sangadji, B. J., Bahasoan, A., & Selanno, H. (2025). Pengaruh etika kerja terhadap kinerja adaptif melalui kepemimpinan transformasional pada dinas perhubungan Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1815–1828. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4170>
- Saptarini, N. I., & Mustika, M. D. (2023). *Workforce agility and adaptive performance* in government institution: The mediating role of *work engagement*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 55–62. <https://doi.org/10.9744/jmk.25.1.55-62>
- Timamah, I., Sa, H., Munawaroh, F., & Jannah, F. (2025). Peran penting populasi dan sampel dalam penelitian pendidikan. *Demagogi: Journal of Social Sciences, Economics and Education*, 3(1), 55–66.
- Trianasari, N., Kencana Sari, P., & Prasetyo, A. (2025). Peningkatan kualitas penelitian di bidang kesehatan melalui pelatihan penentuan teknik sampling dan besar sampel di STFI Bandung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan*, 5(1), 348–355. <https://doi.org/10.59818/jpm.v5i2.1152>
- Volume, J., Telaah, A., Populasi, T., Pada, S., Pendidikan, P., Natal, S. M., Islam, U., Batu, L., & Semarang, U. N. (2026). Populasi dan sampel menjadi unsur utama dalam suatu penelitian karena berkaitan langsung dengan ketepatan serta keberlakuan hasil penelitian. 167–172.