



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN AGILE DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) JAKARTA RAYA

¹Moch. Andy Adchaminoerdin, ²Ikhsan Asmar Jusman, ³Indra Fauzi Ilyas

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

andymoch67@gmail.com, ikhsanamar40@gmail.com, fauzi06indra@gmail.com

Keywords:

Agile Leadershio
Style, Knowledge
Sharing, Employee
Performance

This study aims to analyze the effect of Agile Leadership Style and Knowledge Sharing on Employee Performance at PT PLN (Persero) UID Jakarta Raya. This study uses a causal associative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 132 employees selected using Purposive Sampling technique. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results show that Agile Leadership Style partially has a positive and significant effect on Employee Performance, and Knowledge Sharing also has a positive and significant effect on Employee Performance. In addition, the simultaneous test results show that Agile Leadership Style and Knowledge Sharing together have a significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination (Adjusted R²) value is 0.662, which means that 66.2% of the variation in Employee Performance can be explained by Agile Leadership Style and Knowledge Sharing, while the rest is influenced by other variables outside the research model. The results of this study confirm that the application of adaptive leadership and an effective knowledge-sharing culture are important factors in improving employee performance, particularly in public sector organizations such as PT PLN (Persero). This study is expected to provide practical contributions to management in leadership development and human resource management.



PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, dinamika dunia kerja mengalami perubahan yang sangat cepat dan kompleks. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal agar tetap kompetitif dan relevan (Agustin et al., 2024). Perubahan ini tidak hanya menyangkut teknologi, tetapi juga menyangkut pola kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang lebih fleksibel dan adaptif. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pendekatan manajerial yang tidak lagi bersifat kaku, melainkan mengedepankan fleksibilitas, kecepatan pengambilan keputusan, dan pemberdayaan pegawai (Stafrezar, 2025).

Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan karena pemimpin menjadi faktor kunci dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia (Permata & Nurhayati, 2024). Kinerja menurut (Ramdhan, 2022), adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pemimpin yang mampu menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang positif, menumbuhkan semangat kolaborasi, serta memotivasi pegawai untuk mencapai target yang ditetapkan. Melalui bimbingan, arahan, serta pengambilan keputusan yang tepat, pemimpin dapat memastikan setiap individu bekerja sesuai peran dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja organisasi meningkat secara menyeluruh.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang muncul sebagai respons terhadap dinamika tersebut adalah kepemimpinan *agile* (*agile leadership*). Kepemimpinan *agile* (Yuliastuti, 2025) adalah kemampuan pemimpin untuk menunjukkan fleksibilitas tingkat tinggi, ketangguhan emosional, dan orientasi terhadap pembelajaran dalam mengelola perubahan kompleks di lingkungan kerja. Pemimpin *agile* dituntut untuk berpikir secara sistemik dan mampu beradaptasi dalam berbagai situasi yang berubah cepat.

Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kolaborasi, iterasi berkelanjutan, keterbukaan terhadap perubahan, serta kemampuan untuk merespons secara cepat terhadap ketidakpastian (Permata & Nurhayati, 2024). *Agile leadership* memungkinkan pemimpin untuk memfasilitasi tim dalam mengelola proyek dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi tinggi dalam lingkungan yang berubah dengan cepat. Hal ini menjadikannya relevan dan krusial dalam konteks organisasi yang ingin bertransformasi secara digital dan berorientasi pada pelanggan (Budiyati et al., 2025).



Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), peran pemimpin *agile* sangat strategis karena mereka mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, terbuka terhadap inovasi, serta mendorong keterlibatan pegawai secara aktif (Azahari et al., 2021). Gaya kepemimpinan *agile* tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi fasilitator dan pelatih bagi timnya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, baik secara individu maupun tim, karena terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan responsif terhadap perubahan (Pratama, 2024).

Selain faktor gaya kepemimpinan *agile*, *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Knowledge sharing* menurut (Nugraha, 2021), adalah proses dimana individu dalam organisasi saling bertukar informasi, pengalaman, wawasan, dan praktik terbaik yang dimiliki. Dalam lingkungan kerja yang kolaboratif, *knowledge sharing* menjadi sarana penting untuk mempercepat proses pembelajaran, pengambilan keputusan, dan inovasi (Mulyana et al., 2024). Pengetahuan yang tersebar luas di antara pegawai akan memperkaya kemampuan organisasi dalam merespons tantangan yang kompleks.

Namun, *knowledge sharing* tidak terjadi secara otomatis. Ia sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, sistem penghargaan, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan (Lestyowati, 2024). Pemimpin yang mendorong keterbukaan, membangun kepercayaan, dan menghargai kontribusi individu, cenderung menciptakan iklim kerja yang mendukung *knowledge sharing* (Pandanningrum & Nugraheni, 2021). Dengan demikian, gaya kepemimpinan *agile* dan *knowledge sharing* memiliki keterkaitan yang saling mendukung dalam menciptakan kinerja organisasi yang unggul.

Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Hariyati et al., 2023) dan (Firdaus & Anisa, 2025), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan dinamika organisasi modern, seperti *agile leadership*, memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Fikri & Laily, 2022) dan (Darmarini et al., 2024) mengenai *knowledge sharing*, yang hasil penelitiannya terbukti meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat penyelesaian masalah, dan meningkatkan kolaborasi antar unit. Namun, hasil-hasil tersebut belum banyak dieksplorasi secara spesifik dalam konteks perusahaan BUMN.

PT PLN (Persero) sebagai salah satu perusahaan BUMN yang strategis bertanggung jawab atas penyediaan energi listrik nasional juga menghadapi tantangan besar dalam melakukan transformasi organisasi. Salah satu unit yang berperan penting dalam proses ini adalah Unit Induk Distribusi (UID) Jakarta Raya, yang menjadi pusat pelayanan kelistrikan



di wilayah ibu kota. Untuk mencapai target layanan yang optimal, PLN dituntut untuk melakukan transformasi budaya kerja dan kepemimpinan, serta memperkuat sistem manajemen pengetahuan antar pegawai.

Penerapan gaya kepemimpinan *agile* merupakan sebuah keniscayaan dalam menjawab tuntutan perubahan lingkungan bisnis, regulasi, serta perkembangan teknologi yang semakin cepat terutama di sektor ketenagalistrikan. Namun demikian, dalam praktiknya, penerapan kepemimpinan *agile* di lingkungan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Jakarta Raya belum sepenuhnya berjalan optimal dan masih menghadapi sejumlah tantangan yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Salah satu isu yang sering muncul adalah perbedaan tingkat pemahaman pimpinan lini terhadap prinsip-prinsip *agile* itu sendiri. Tidak semua pimpinan mampu menerjemahkan nilai fleksibilitas, kolaborasi, dan pemberdayaan pegawai secara konsisten, sehingga dalam beberapa unit kerja masih terjadi pola kepemimpinan yang cenderung birokratis dan *top-down*. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kebingungan di kalangan pegawai, menurunkan kecepatan pengambilan keputusan, serta menghambat inisiatif dan kreativitas yang seharusnya menjadi kekuatan utama dari kepemimpinan *agile*.

Selain itu, penerapan *knowledge sharing* merupakan salah satu strategi penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi, khususnya di tengah kompleksitas pekerjaan dan tingginya tuntutan pelayanan kelistrikan. Namun, dalam praktiknya, implementasi *knowledge sharing* di lingkungan PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Jakarta Raya masih menghadapi sejumlah permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius. Salah satu isu utama adalah belum meratanya budaya berbagi pengetahuan di seluruh unit kerja. Pada beberapa unit, pegawai masih cenderung menyimpan pengetahuan dan pengalaman kerja secara individual, baik karena faktor kebiasaan kerja lama, kekhawatiran kehilangan posisi strategis, maupun belum adanya sistem penghargaan yang secara nyata mendorong perilaku berbagi pengetahuan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketergantungan pada individu tertentu (*key person dependency*) dan menghambat proses transfer pengetahuan, terutama ketika terjadi mutasi, promosi, atau pergantian pegawai. Akibatnya, dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan potensi kesalahan operasional, serta menurunkan efektifitas kinerja pegawai.

Transformasi digital yang tengah dijalankan oleh PLN membutuhkan dukungan dari SDM yang memiliki kinerja tinggi, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, termasuk gaya kepemimpinan dan praktik *knowledge sharing* yang

berlangsung dalam organisasi. Di lingkungan PT PLN (Persero) UID Jakarta Raya, keberhasilan transformasi sangat bergantung pada sejauh mana pimpinan mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip *agile leadership* dan sejauh mana pegawai terlibat aktif dalam berbagi pengetahuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan *agile* dan *knowledge sharing*, terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Adapun jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel yang digunakan yaitu 132 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada responden, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan <i>Agile</i>		
Item	r hitung	r tabel
X1.1	0,612	0,170
X1.2	0,648	0,170
X1.3	0,701	0,170
X1.4	0,674	0,170
X1.5	0,689	0,170
<i>Knowledge Sharing</i>		
Item	r hitung	r tabel
X2.1	0,586	0,170
X2.2	0,631	0,170
X2.3	0,668	0,170

X2.4	0,702	0,170
Kinerja Pegawai		
Item	r hitung	r tabel
Y1	0,643	0,170
Y2	0,671	0,170
Y3	0,698	0,170
Y4	0,724	0,170
Y5	0,689	0,170

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen gaya kepemimpinan *agile* (X1), *knowledge sharing* (X2) dan kinerja pegawai (Y) juga menunjukkan hasil yang konsisten. Seluruh item pernyataan memiliki nilai *r hitung* antara 0,598 hingga 0,758. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,159, sehingga semua item dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan Agile	5	0,882
Knowledge Sharing	4	0,865
Kinerja Pegawai	5	0,879

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan *agile* (X1), *knowledge sharing* (X2), dan kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang telah melampaui batas minimum reliabilitas yang diprasyarakatkan yakni 0,70. Sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

Tabel 3. Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	132
Kolmogorov-Smirnov Z	0,264
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,289

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,734 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar

0,654. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Agile	0,682	1,466
Knowledge Sharing	0,682	1,466

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *multikolinearitas* masing-masing variabel yang memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen dalam suatu model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,638	0,662	0,724

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tersebut, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,662 menunjukkan bahwa 66,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan *Agile* dan *Knowledge Sharing*. Sementara itu, sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji simultan (uji F) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1284.375	2	642.188	58.462	0,000
Residual	1527.194	129	11.839		
Total	2811.570	132			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 58,462 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *gaya kepemimpinan agile dan knowledge sharing* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		3.973	.000
<i>Gaya Kepemimpinan Agile</i>	.459	6.085	.000
<i>Knowledge Sharing</i>	.361	5.188	.000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut: *gaya kepemimpinan agile* (X1) dan *knowledge sharing* (X2) memiliki nilai 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *gaya kepemimpinan agile* (X1) dan *knowledge sharing* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Agile Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Agile berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UID Jakarta Raya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan Agile (adaptif, kolaboratif, responsif) terhadap perubahan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui pencapaian target kerja, kualitas hasil pekerjaan, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Gaya kepemimpinan agile menekankan kemampuan pemimpin untuk cepat beradaptasi terhadap perubahan, terbuka terhadap masukan, serta fokus pada solusi. Di lingkungan PT PLN UID Jakarta Raya, pemimpin yang agile mampu membaca situasi lapangan dengan lebih responsif, terutama dalam menghadapi gangguan operasional, perubahan regulasi, maupun tuntutan pelayanan masyarakat. Pendekatan ini membuat



pengambilan keputusan menjadi lebih cepat dan tepat, sehingga pekerjaan tidak terhambat oleh birokrasi yang kaku.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UID Jakarta Raya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas dan kualitas proses *knowledge sharing* di lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Praktik *knowledge sharing* memungkinkan pegawai untuk saling bertukar informasi, pengalaman, dan keahlian, sehingga dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mengurangi terjadinya kesalahan kerja. Dengan adanya aliran pengetahuan yang terbuka dan berkelanjutan, pegawai menjadi lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dan tuntutan kerja yang dinamis.

Knowledge sharing berperan penting dalam memastikan bahwa pengetahuan teknis, prosedural, dan kebijakan yang dimiliki individu tidak terisolasi, melainkan dapat dimanfaatkan secara kolektif. Di lingkungan UID Jakarta Raya, berbagi pengetahuan memungkinkan pegawai memahami standar kerja, praktik terbaik, serta solusi atas berbagai permasalahan operasional yang sering terjadi di lapangan. Dengan demikian, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan standar keselamatan serta kualitas yang ditetapkan perusahaan.

Pengaruh *Gaya Kepemimpinan Agile* Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *agile* dan *knowledge sharing* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan *agile* yang adaptif, responsif terhadap perubahan, serta berorientasi pada kolaborasi, apabila didukung oleh *knowledge sharing* yang kuat, mampu secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Sinergi antara Gaya Kepemimpinan *agile* dan praktik *knowledge sharing* mendorong terciptanya lingkungan kerja yang terbuka, partisipatif, dan inovatif, sehingga pegawai merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.



KESIMPULAN

Adapun kesimpulan, sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan *Agile* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Kepemimpinan *Agile* dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Agustin, D., Utami, S. S., Kushariyadi, K., Suprayitno, D., & Dwiwijaya, K. A. (2024). *Pengantar Manajemen: Teori komprehensif pada era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Azahari, H., Fantini, E., & Samsudin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca. *Prosiding Seminar STIAMI*, 8(2), 115–123.
- Budiyati, E., Nurhayati, M., & Rihyanti, E. (2025). Peran Gaya Kepemimpinan Agile dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Disrupsi Teknologi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(3), 441–455.
- Darmarini, A. R., Sumartik, S., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Agile Leadership, Individual innovation capabillity dan Knowledge sharing terhadap Kinerja karyawan di Industri tas. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 12(2), 288–296.
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervining. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Firdaus, F. Z., & Anisa, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Agile, Kedisiplinan dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Pajajaran. *Jurnal Ekonomi, Akutansi Dan Organisasi*, 2(3), 214–229.
- Hariyati, H., Kalsum, U., & Supriaddin, N. (2023). Pengaruh Job Deskripsi Dan Agile Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Poma Jurnal*, 1(1), 193–207.
- Lestyowati, J. (2024). Membangun Budaya Knowledge Sharing pada Pegawai dalam Kerangka Learning Organization. *Prosiding PITNAS Widyaiswara*, 1, 61–71.
- Mulyana, A. R., Rofaida, R., & Sojanah, J. (2024). Knowledge Sharing dalam Organisasi: Tinjauan Sistematis. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 718–728.
- Nugraha, A. (2021). *Digital Knowledge Sharing in Government: Studi Perilaku Kerja dan Kemampuan Inovasi Organisasi*. Amerta Media.
- Pandanningrum, G. V., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh knowledge sharing terhadap



perilaku kerja inovatif dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi (Studi kasus pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(4).

Permata, & Nurhayati, N. (2024). Kepemimpinan agile (agile leadership) dan proses pengambilan keputusan suatu organisasi. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 59–76.

Pratama, R. M. (2024). *Pengaruh agile leadership terhadap kinerja karyawan dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi*. Universitas Isalm Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Cendekia Media.

Stafrezar, B. (2025). Manajemen Perusahaan di Era 4.0: Studi tentang Kepemimpinan Adaptif dan Agilitas Organisasi. *Journal Of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences*, 3(3), 184–195.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Yuliasuti, H. (2025). *Kepemimpinan Dalam Inovasi Organisasi: Teori dan Pengembangan Kompetensi*. Penerbit Widina.