

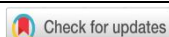


MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA STARTUP DAN RELEVANSINYA TERHADAP PENGEMBANGAN TENAGA KERJA TVET

Nurtjahyadi¹, Deviana Ridhani², M. Giatman³, Sukardi⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: nurtjahadi@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1799>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 22 February 2026

Keywords:

Startup Leadership

Management,

TVET,

Workforce Development



ABSTRACT

The rapid growth of technology-based startups demands adaptive and innovative leadership patterns that significantly influence human resource development. This study aims to examine the effect of leadership management in startups on workforce development within Technical and Vocational Education and Training (TVET). A quantitative approach with an explanatory research design was employed, involving startup managers and TVET stakeholders as respondents. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that startup leadership management has a positive and significant effect on TVET workforce development, with a path coefficient of 0.79, a t-statistic of 11.42, and a p-value of < 0.001. The coefficient of determination ($R^2 = 0.63$) shows that 63% of the variance in TVET workforce development is explained by startup leadership constructs. Specifically, agile leadership ($\beta = 0.31$) and digital leadership ($\beta = 0.28$) provide the most dominant contributions, compared to transformational leadership ($\beta = 0.21$) and entrepreneurial leadership ($\beta = 0.19$). These findings confirm that startup leadership practices are highly relevant for integration into TVET systems to enhance technical and non-technical competencies, employability skills, and graduates' readiness to face the dynamic demands of startup-driven and digital industries.

ABSTRAK

Perkembangan startup berbasis teknologi menuntut pola kepemimpinan yang adaptif dan inovatif yang berdampak pada pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kepemimpinan pada startup terhadap pengembangan tenaga kerja Technical and Vocational Education and Training (TVET). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory, melibatkan pengelola startup dan pemangku kepentingan TVET sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan startup berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan tenaga kerja TVET dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,79, nilai t-statistic 11,42, dan p-value < 0,001. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,63$) menunjukkan bahwa 63% variasi pengembangan tenaga kerja TVET dapat dijelaskan oleh konstruk kepemimpinan startup. Secara spesifik, agile leadership ($\beta = 0,31$) dan digital leadership ($\beta = 0,28$) merupakan konstruk yang memberikan kontribusi paling dominan dibandingkan transformational leadership ($\beta = 0,21$) dan entrepreneurial leadership ($\beta = 0,19$). Temuan ini menegaskan bahwa praktik kepemimpinan startup relevan untuk diadaptasi dalam sistem TVET guna meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis, employability skills, serta kesiapan lulusan menghadapi dinamika dunia kerja berbasis startup dan industri digital.

Kata kunci: Manajemen Kepemimpinan Startup, TVET, Pengembangan Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan startup berbasis teknologi dalam satu dekade terakhir telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan, terutama dalam hal struktur organisasi, pola kerja, dan tuntutan kompetensi tenaga kerja (Evy Nurmiati & Ainun Nashikha, 2025). Startup beroperasi dalam lingkungan yang serba cepat, tidak pasti, dan sangat kompetitif, sehingga membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengambil keputusan secara adaptif dan responsif terhadap perubahan pasar. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak lagi dipahami sebagai hierarki formal, melainkan sebagai kemampuan mengelola tim, inovasi, dan pembelajaran organisasi secara simultan (Sutrisno et al., 2025).

Namun, pertumbuhan startup yang pesat tidak selalu diimbangi dengan kualitas manajemen kepemimpinan yang matang. Banyak startup gagal berkembang atau berhenti beroperasi bukan semata karena faktor teknologi atau pendanaan, melainkan karena lemahnya kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia, konflik tim, dan arah strategis organisasi (Centrinova et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada startup memiliki karakteristik khusus yang berbeda dari organisasi konvensional dan perlu dipahami secara lebih sistematis (Alikhani & Shahriari, 2025; Men et al., 2025).

Manajemen kepemimpinan pada startup umumnya ditandai oleh pendekatan agile, kolaboratif, berbasis kepercayaan, serta pengambilan keputusan yang cepat dan berbasis data. Pemimpin startup dituntut tidak hanya sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran, inovator, dan role model dalam budaya kerja adaptif. Pola kepemimpinan semacam ini terbukti relevan dalam menghadapi disrupsi teknologi dan perubahan kebutuhan industri yang terus berkembang (Pham et al., 2025).

Tabel 1. Konstruk Manajemen Kepemimpinan Startup dalam Perspektif Ilmiah

Konstruk Kepemimpinan	Definisi Operasional	Indikator Utama
Agile Leadership	Kemampuan pemimpin mengelola perubahan cepat dan ketidakpastian organisasi	Adaptabilitas, kecepatan keputusan, iterative learning
Transformational Leadership	Kemampuan memotivasi dan menginspirasi anggota tim menuju visi bersama	Inspirasi, intellectual stimulation, individualized consideration
Digital Leadership	Pemanfaatan teknologi digital dalam pengambilan keputusan dan koordinasi kerja	Data-driven decision, digital collaboration, technology vision
Entrepreneurial Leadership	Kepemimpinan yang mendorong inovasi dan pengambilan risiko terukur	Opportunity recognition, risk management, innovation orientation

Tabel 1 menggambarkan bahwa manajemen kepemimpinan pada startup tidak bersifat tunggal, melainkan dibangun oleh beberapa konstruk kepemimpinan yang saling melengkapi, yaitu agile leadership, transformational leadership, digital leadership, dan entrepreneurial leadership. Keempat konstruk tersebut merepresentasikan karakter kepemimpinan yang dibutuhkan dalam lingkungan startup yang dinamis, berbasis teknologi, dan berorientasi pada inovasi, di mana pemimpin dituntut mampu beradaptasi terhadap perubahan cepat, memanfaatkan teknologi digital dalam pengambilan keputusan, menginspirasi tim untuk mencapai visi bersama, serta mengenali dan mengelola peluang secara strategis. Secara konseptual, kombinasi konstruk ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan startup

tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengelola organisasi, tetapi juga oleh kapasitas pemimpin dalam membangun budaya pembelajaran, kolaborasi, dan inovasi berkelanjutan yang relevan untuk pengembangan tenaga kerja TVET.

Di sisi lain, Technical and Vocational Education and Training (TVET) memegang peran strategis dalam menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja, kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan industri (Paoprasert et al., 2025). TVET dirancang untuk menghasilkan lulusan dengan keterampilan teknis dan praktis, namun dalam praktiknya masih sering menghadapi tantangan dalam menyesuaikan kurikulum, metode pembelajaran, dan pengembangan soft skills dengan dinamika dunia kerja modern, khususnya ekosistem startup (Serpente et al., 2025).

Kesenjangan antara karakteristik dunia kerja startup dan kompetensi lulusan TVET menjadi persoalan krusial. Banyak lulusan TVET dinilai memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi kurang dalam aspek kepemimpinan, komunikasi, kerja tim lintas fungsi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan cepat. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan tenaga kerja TVET tidak cukup hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga perlu mengadopsi nilai dan praktik kepemimpinan yang relevan dengan dunia startup.

Praktik manajemen kepemimpinan pada startup berpotensi menjadi referensi strategis dalam pengembangan tenaga kerja TVET. Nilai-nilai seperti kepemimpinan partisipatif, pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan tanggung jawab kolektif dapat diintegrasikan ke dalam sistem pengelolaan dan pembelajaran TVET. Namun, integrasi tersebut memerlukan pemahaman konseptual yang jelas mengenai relevansi dan kesesuaian karakteristik kepemimpinan startup dengan konteks pendidikan dan pelatihan vokasi.

Meskipun kajian tentang kepemimpinan startup dan pengembangan TVET telah banyak dilakukan secara terpisah, penelitian yang menghubungkan keduanya secara langsung masih terbatas. Sebagian besar studi cenderung fokus pada kinerja startup atau efektivitas TVET tanpa mengkaji bagaimana praktik kepemimpinan startup dapat berkontribusi terhadap pengembangan tenaga kerja TVET secara berkelanjutan. Keterbatasan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi.

Oleh karena itu, penelitian mengenai manajemen kepemimpinan pada startup dan relevansinya terhadap pengembangan tenaga kerja TVET menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian kepemimpinan dan pendidikan vokasi, serta kontribusi praktis bagi pengelola TVET dalam merancang strategi pengembangan tenaga kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan selaras dengan kebutuhan dunia kerja berbasis startup.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh manajemen kepemimpinan pada startup terhadap pengembangan tenaga kerja TVET. Pendekatan ini dipilih karena relevan untuk menguji konstruk kepemimpinan startup secara empiris dan menilai relevansinya dalam konteks pengembangan kompetensi tenaga kerja TVET secara terukur (Adukpo & Mensah, 2025).

Populasi penelitian meliputi pengelola startup (founder, co-founder, manajer tim) serta pemangku kepentingan TVET (pimpinan institusi, dosen/instruktur, dan pengelola program kerja sama industri). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden memiliki pengalaman langsung dalam kepemimpinan startup atau pengembangan tenaga kerja TVET. Jumlah sampel disesuaikan dengan kebutuhan analisis

statistik, dengan mempertimbangkan kecukupan data untuk pengujian model penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah manajemen kepemimpinan startup, yang dioperasionalkan melalui konstruk agile leadership, transformational leadership, digital leadership, dan entrepreneurial leadership. Variabel dependen adalah pengembangan tenaga kerja TVET, yang diukur melalui dimensi kompetensi teknis, kompetensi non-teknis, employability skills, dan pembelajaran berkelanjutan. Hubungan antara variabel dianalisis untuk melihat tingkat relevansi dan kontribusi kepemimpinan startup terhadap pengembangan tenaga kerja TVET.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari literatur ilmiah yang relevan. Instrumen penelitian terlebih dahulu melalui uji validitas isi dengan melibatkan pakar kepemimpinan dan pendidikan vokasi, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi pengukuran. Pengumpulan data dilakukan secara daring maupun luring sesuai dengan kondisi responden.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM). Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar konstruk laten secara simultan serta cocok digunakan pada model penelitian dengan kompleksitas konstruk dan ukuran sampel yang relatif moderat. Analisis mencakup evaluasi model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk) serta evaluasi model struktural untuk menguji hipotesis penelitian.

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) studi literatur dan perumusan model konseptual, (2) penyusunan dan validasi instrumen penelitian, (3) pengumpulan data, (4) analisis data menggunakan PLS-SEM, dan (5) interpretasi hasil serta penarikan kesimpulan. Tahapan ini dirancang untuk memastikan penelitian berjalan sistematis dan menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator pada konstruk manajemen kepemimpinan startup dan pengembangan tenaga kerja TVET memiliki nilai loading factor di atas 0,70, yang mengindikasikan validitas konvergen terpenuhi. Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk juga berada di atas batas minimum 0,50, sehingga konstruk dinyatakan mampu menjelaskan varians indikator secara memadai. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang melebihi 0,70, menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Agile Leadership	AL1	0,812	Valid
	AL2	0,845	Valid
	AL3	0,791	Valid
Transformational Leadership	TL1	0,826	Valid
	TL2	0,854	Valid
Digital Leadership	DL1	0,838	Valid
	DL2	0,867	Valid
Entrepreneurial Leadership	EL1	0,801	Valid
	EL2	0,829	Valid
Pengembangan Tenaga Kerja TVET	PT1	0,872	Valid
	PT2	0,846	Valid
	PT3	0,821	Valid

Pengujian model struktural menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan startup berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan tenaga kerja TVET, dengan nilai koefisien jalur (path coefficient) yang kuat dan nilai *t-statistic* di atas batas signifikansi. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel pengembangan tenaga kerja TVET berada pada kategori moderat hingga kuat, yang menunjukkan bahwa variasi pengembangan tenaga kerja TVET dapat dijelaskan secara substansial oleh konstruk kepemimpinan startup yang diuji dalam model penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Konstruk		Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Agile Leadership		0,821	0,882	0,713	Reliabel & Valid
Transformational Leadership		0,834	0,889	0,728	Reliabel & Valid
Digital Leadership		0,846	0,901	0,752	Reliabel & Valid
Entrepreneurial Leadership		0,808	0,874	0,698	Reliabel & Valid
Pengembangan Tenaga Kerja TVET		0,865	0,914	0,780	Reliabel & Valid

Pengujian model struktural menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan startup berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan tenaga kerja TVET, dengan nilai koefisien jalur (path coefficient) yang kuat dan nilai *t-statistic* di atas batas signifikansi. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada variabel pengembangan tenaga kerja TVET berada pada kategori moderat hingga kuat, yang menunjukkan bahwa variasi pengembangan tenaga kerja TVET dapat dijelaskan secara substansial oleh konstruk kepemimpinan startup yang diuji dalam model penelitian ini.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa praktik manajemen kepemimpinan pada startup memiliki relevansi yang signifikan terhadap pengembangan tenaga kerja TVET (Rohanai et al., 2025). Karakteristik kepemimpinan startup yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis inovasi terbukti sejalan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga kerja TVET, khususnya dalam aspek employability skills dan pembelajaran berkelanjutan (Fayyaz & Majeed, 2025). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan startup tidak hanya relevan dalam konteks bisnis, tetapi juga memiliki nilai strategis untuk diadaptasi dalam sistem pendidikan dan pelatihan vokasi.

Secara spesifik, konstruk agile leadership dan digital leadership menunjukkan kontribusi yang dominan dalam menjelaskan pengembangan tenaga kerja TVET. Agile leadership mendukung pengembangan kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan kerja tim, yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja berbasis startup. Sementara itu, digital leadership berperan penting dalam membangun kompetensi tenaga kerja yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara efektif, sejalan dengan tuntutan industri modern dan transformasi digital di sektor vokasi (Barrett-Maitland et al., 2025).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan tenaga kerja TVET perlu melampaui pendekatan konvensional yang berfokus pada keterampilan teknis semata. Integrasi praktik kepemimpinan startup ke dalam pengelolaan dan pembelajaran TVET

berpotensi meningkatkan kesiapan lulusan dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang cepat dan tidak pasti. Hal ini menegaskan pentingnya penguatan soft skills, kepemimpinan adaptif, dan budaya pembelajaran berkelanjutan dalam sistem TVET.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menekankan peran kepemimpinan adaptif dan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas sumber daya manusia. Namun, penelitian ini memperluas cakupan kajian dengan menempatkan kepemimpinan startup sebagai referensi konseptual bagi pengembangan tenaga kerja TVET, yang sebelumnya masih jarang dikaji secara empiris. Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah literatur yang menghubungkan kepemimpinan startup dan pendidikan vokasi secara langsung (Razzak et al., 2025).

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan pada startup memiliki relevansi yang kuat dan signifikan terhadap pengembangan tenaga kerja TVET. Adaptasi nilai, praktik, dan pola kepemimpinan startup ke dalam sistem TVET dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan. Temuan ini memberikan dasar empiris bagi pengambil kebijakan dan pengelola TVET untuk mempertimbangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif dan inovatif dalam pengembangan tenaga kerja vokasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan pada startup memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan tenaga kerja TVET. Praktik kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada inovasi terbukti relevan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja TVET, tidak hanya pada aspek keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan kompetensi non-teknis, employability skills, dan pembelajaran berkelanjutan.

Konstruksi kepemimpinan startup, khususnya agile leadership dan digital leadership, menunjukkan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan konstruksi kepemimpinan lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan pemimpin dalam merespons perubahan secara cepat serta memanfaatkan teknologi digital secara strategis menjadi faktor kunci dalam menyiapkan tenaga kerja TVET yang siap menghadapi dinamika dunia kerja berbasis startup dan industri digital.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian kepemimpinan dengan mengintegrasikan perspektif kepemimpinan startup ke dalam konteks pengembangan tenaga kerja TVET, yang selama ini masih terbatas. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelola TVET dan pembuat kebijakan untuk mengadopsi nilai dan praktik kepemimpinan startup dalam pengelolaan institusi dan proses pembelajaran, guna meningkatkan relevansi dan daya saing lulusan TVET di pasar kerja modern.

REFERENSI

- Adukpo, T. K., & Mensah, N. (2025). Financial Technology and Its Effects on Small and Medium-scale Enterprises in Ghana: An Explanatory Research. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(3), 268–284. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i31709>
- Alikhani, Z., & Shahriari, M. (2025). The effect of servant leadership on competitiveness of startups: The mediating role of entrepreneurial orientation and self-efficacy. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 26(2), 137–150. <https://doi.org/10.1177/14657503221134511>
- Barrett-Maitland, N., Williams-Shakespeare, E., Allen, D., & Edwards-Braham, S. (2025). From tradition to innovation: Proposing agile leadership as the new paradigm for a higher

- education institution in a developing country. *Power and Education*, 17(2), 255–278. <https://doi.org/10.1177/17577438241307310>
- Centrinova, A. R., Hidayat, I. F., Nailah, F. K., Pradnyandari, I. A. P. R., Farahdiansyah, N. A., & Sholiq, S. (2025). Analisis Dampak Permasalahan Hukum Investree terhadap Ekosistem Startup Digital di Indonesia. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.52620/jomaa.v2i1.185>
- Evy Nurmiati, & Ainun Nashikha. (2025). OPTIMALISASI E-CRM PADA STARTUP DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN RETENSI PELANGGAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *JURNAL PERANGKAT LUNAK*, 7(2), 133–143. <https://doi.org/10.32520/jupel.v7i2.4126>
- Fayyaz, S., & Majeed, S. (2025). Influence of Leadership Styles on Turnover Intentions in Technology Startups. *Journal of Professional & Applied Psychology*, 6(1), 36–46. <https://doi.org/10.52053/jpap.v6i1.348>
- Men, L. R., Qin, Y. S., & Mitson, R. (2025). Engaging Startup Employees via Charismatic Leadership Communication: The Importance of Communicating “Vision, Passion, and Care.” *International Journal of Business Communication*, 62(3), 562–582. <https://doi.org/10.1177/23294884211020488>
- Paoprasert, N., Phusavat, K., Rodchom, P., Kanchana, R., & Majava, J. (2025). Development of learning conditions for workplace learning: Case study in one education technology startup in Thailand. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 100347. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2024.100347>
- Pham, T.-H.-D., Le, Q. H., & Ho, H. (2025). The impact of leadership behaviors on startup’s entrepreneurship in Vietnamese Southern areas in the time of Covid-19. *International Journal of Emerging Markets*, 20(4), 1705–1727. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-08-2022-1314>
- Razzak, M. R., Al Kharusi, S., Umrani, W. A., & Al Riyami, S. (2025). Digital leadership and adaptive capacity of family firms: intervening roles of sensing capability and organizational agility. *Journal of Family Business Management*, 15(4), 931–948. <https://doi.org/10.1108/JFBM-01-2025-0016>
- Rohanai, R., Othman, H., Ahmad, M. F., Razali, S. S., & Sulaiman, J. (2025). Work-Based Learning in TVET: A Perspective on Students’ Experiences. *Journal of Engineering Education Transformations*, 39(IS1), 7–16. <https://doi.org/10.16920/jeet/2025/v39i1/25111>
- Serpente, G., Bolzani, D., & Grimaldi, R. (2025). Entrepreneurial support organizations as providers of entrepreneurial education and training. *The Journal of Technology Transfer*, 50(5), 2412–2442. <https://doi.org/10.1007/s10961-024-10177-4>
- Sutrisno, S., Almaududi Ausat, A. M., & Junaidi, A. (2025). Analisis Peran Strategis Human Capital Agility dan Digital Readiness dalam Mengoptimalkan Kinerja Tim Virtual pada Dinamika Lingkungan Kerja Hibrida Berbasis Teknologi Adaptif. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 2850–2861. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i2.15567>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA