

PENGARUH *LEARNING AGILITY* DAN *PSYCHOLOGICAL SAFETY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SAMALANGA DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Nailus Sa'adah¹⁾, Herizal²⁾, Cut Italina³⁾,

¹⁾Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: nailusdeknayak@gmail.com

²⁾Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: herizal@unigha.ac.id

³⁾Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email: cutitalina2022@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>learning agility</i> dan <i>psychological safety</i> terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Samalanga di era transformasi digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 55 pegawai Kantor Camat Samalanga, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik <i>sampling jenuh (total sampling)</i>. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>learning agility</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 (<0,05). <i>Psychological safety</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) serta menjadi variabel yang paling dominan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,891. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa <i>learning agility</i> dan <i>psychological safety</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 165,446 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,864. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan belajar pegawai yang didukung oleh lingkungan kerja yang aman secara psikologis mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi tuntutan transformasi digital di lingkungan pemerintahan. Kata kunci: <i>learning agility</i>, <i>psychological safety</i>, kinerja pegawai.
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Sa'dah. Herizal. Italina C. 2026. Pengaruh Learning Agility Dan Psychological Safety Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Samalanga Di Era Transformasi Digital. 4(2): 105-115.	

Article Info	Abstract
Article History : Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study aims to examine the influence of learning agility and psychological safety on the performance of employees at the Samalanga District Office in the era of digital transformation. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 55 employees of the Samalanga District Office, all of whom were selected as research respondents through a saturated sampling (total sampling) technique. Data were collected through observation, questionnaires, interviews, and literature review. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 21. The results indicate that learning agility has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.011 (<0.05). Psychological safety also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 (<0.05) and is identified as the most dominant variable with a standardized beta coefficient of 0.891. Simultaneously, learning agility and psychological safety significantly influence employee performance, as indicated by an F-value of 165.446 and a coefficient of determination (R^2) of 0.864. These findings suggest that strengthening employees' learning capabilities and creating a psychologically safe work environment are essential for improving employee performance in responding to the demands of digital transformation within public organizations.</i> Keywords: learning agility, psychological safety, employee performance.
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Sa'dah. Herizal. Italina C. 2026. The Effect Of Learning Agility And Psychological Safety On The Performance Of Employees Of The Samalanga District Office In The Era Of Digital Transformation. 4(2): 105-115.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kemampuan serta kinerja pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *learning agility*. *Learning agility* merupakan kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman, memahami situasi baru, serta menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dalam perkembangan teknologi dan arus transformasi digital yang semakin pesat, pegawai dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja dan penggunaan teknologi. Pegawai yang memiliki *learning agility* yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan serta mampu mempelajari hal-hal baru dengan cepat.

Selain *learning agility*, faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah *psychological safety*. *Psychological safety* merupakan kondisi dimana pegawai merasa aman secara psikologis dalam lingkungan kerja sehingga berani menyampaikan ide, pendapat, maupun pertanyaan tanpa rasa takut terhadap kritik atau konsekuensi negatif. Lingkungan kerja yang memiliki *psychological safety* yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih terbuka dalam berkomunikasi serta bekerja sama secara lebih efektif.

Learning agility dan *psychological safety* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan belajar yang

baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang aman secara psikologis cenderung mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, organisasi dihadapkan pada perubahan sistem kerja yang dikenal dengan era transformasi digital. Transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi melalui pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Kondisi ini menuntut pegawai untuk mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang semakin modern.

Sejalan dengan uraian tersebut, kondisi tersebut juga terjadi pada Kantor Camat Samalanga sebagai salah satu instansi pemerintahan di tingkat kecamatan yang turut menghadapi perubahan dalam sistem kerja. Pegawai memiliki peran penting dalam menjalankan administrasi pemerintahan sehingga dituntut untuk bekerja secara efektif serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja yang ada.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Kantor Camat Samalanga, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Pada aspek *learning agility*, masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru, terutama bagi pegawai baru maupun pegawai yang dipindahkan dari instansi lain. Selain itu, terdapat perbedaan kemampuan pegawai dalam memahami penggunaan teknologi dan sistem administrasi yang digunakan dalam pekerjaan. Sebagian pegawai mampu mempelajari dan mengoperasikan sistem kerja dengan cepat, sementara sebagian lainnya masih membutuhkan waktu yang lebih lama. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *learning agility* pegawai belum merata. (Kantor Camat Samalanga, 2026b)

Selanjutnya, pada aspek *psychological safety*, masih terdapat pegawai yang kurang aktif dalam menyampaikan ide, pendapat, maupun pertanyaan dalam kegiatan diskusi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan rasa aman secara psikologis belum sepenuhnya terbentuk secara optimal. (Kantor Camat Samalanga, 2026b)

Adapun pada aspek kinerja pegawai, perbedaan kemampuan dalam memahami sistem kerja serta rendahnya partisipasi dalam komunikasi kerja berdampak pada hasil kerja yang belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas antar pegawai. (Kantor Camat Samalanga, 2026b)

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dilihat bahwa *learning agility* dan *psychological safety* menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai, khususnya dalam menghadapi perubahan sistem kerja pada era transformasi digital. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *learning agility* dan *psychological safety* terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan pada Kantor Camat Samalanga.

LANDASAN TEORITIS

Learning Agility

Learning agility merupakan kemampuan individu untuk belajar secara cepat dari pengalaman kerja dan menggunakan hasil pembelajaran tersebut dalam menghadapi situasi baru, perubahan, serta tantangan yang berbeda. Konsep *learning agility* menjadi semakin penting dalam manajemen sumber daya manusia karena organisasi dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

Putri & Suharti (2021) menjelaskan bahwa *learning agility* mencerminkan kemampuan pegawai dalam memahami pengalaman kerja, menginternalisasi pembelajaran, serta menerapkannya secara efektif guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Saputra & Kuncoro (2021) menjelaskan bahwa *learning agility* merupakan keinginan dan kemampuan seseorang untuk menguasai kompetensi baru sehingga dapat berkinerja di bawah situasi yang sulit pada kesempatan pertama

Vinesian & Sari (2023) melalui studi tinjauan sistematis menyatakan bahwa *learning agility* merupakan kemampuan dan kemauan individu untuk belajar dari pengalaman serta menerapkan pembelajaran tersebut dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *learning agility* berperan sebagai fondasi penting dalam pengembangan kompetensi pegawai.

Psychological Safety

Psychological safety merupakan kondisi psikologis di lingkungan kerja di mana individu merasa aman secara interpersonal untuk menyampaikan pendapat, mengemukakan ide, berbagi informasi, atau mengajukan pertanyaan tanpa takut terhadap konsekuensi negatif dari atasan maupun rekan kerja. (Wang & Ning, 2024)

Dalam konteks hubungan psikologis dan keterlibatan kerja (*work engagement*), *psychological safety* berperan penting dalam meningkatkan partisipasi aktif pegawai. Penelitian oleh Widyawati (2025) menunjukkan bahwa *psychological safety* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *work engagement* karena pegawai yang merasa aman secara psikologis cenderung lebih berani menyampaikan ide, berbagi umpan balik, dan terlibat secara penuh dalam tugas organisasi, meskipun lingkungan kerja bersifat fleksibel atau hybrid.

Selain itu, *psychological safety* juga terbukti memiliki korelasi positif dengan perilaku kerja inovatif. Dalam studi yang dilakukan oleh Hafizhah & Etikariena (2024), ditemukan bahwa tingkat *psychological safety* yang tinggi secara signifikan meningkatkan intensi perilaku kerja inovatif, terutama pada pekerja jarak jauh (*teleworker*). Hasil ini menunjukkan bahwa *psychological safety* tidak hanya mendorong komunikasi terbuka, tetapi juga mendukung pegawai untuk mencoba pendekatan baru serta mengambil risiko kreatif tanpa takut diremehkan.

Lebih jauh, *psychological safety* berkontribusi terhadap pembentukan *resilience* atau ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan yang dinamis. Penelitian oleh Adhiwijaya et al. (2025) menyatakan bahwa *psychological safety* memainkan peran penting dalam memperkuat kemampuan tim dan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan tugas atau prosedur kerja, karena adanya dukungan psikologis yang kuat memungkinkan individu belajar dari pengalaman dan kesalahan tanpa rasa takut.

Psychological safety juga memiliki hubungan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam konteks kreatif dan ekspresi ide. Baswara (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa *psychological safety* berpengaruh positif terhadap *creative self-efficacy*, yaitu keyakinan pegawai terhadap kemampuan mereka dalam menghasilkan ide atau solusi baru. Lingkungan kerja yang aman secara psikologis meminimalkan kecemasan sosial sehingga pegawai merasa lebih percaya diri dalam konteks inovasi dan kolaborasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari pencapaian output kerja, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam menggunakan sumber daya organisasi. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

Fitri et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal melalui kombinasi aspek kemampuan, sikap, dan tanggung jawab kerja. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui hasil kerja yang berkualitas, produktivitas yang tinggi, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai aturan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama efektivitas organisasi publik.

Selanjutnya, Syafrin & Rahman (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan bentuk pencapaian kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal dan psikologis pegawai, seperti motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas pekerjaan maupun kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga proses kerja yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilaksanakan di Kantor Camat Samalanga, Kabupaten Bireuen. Objek penelitian difokuskan pada pengaruh *learning agility* dan *psychological safety* terhadap kinerja pegawai pada era transformasi digital. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Samalanga yang berjumlah 55 orang, terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), pegawai paruh waktu, tenaga honorer, dan pegawai bakti (Kantor Camat Samalanga, 2026a). Teknik pengambilan sampel menggunakan **sampling jenuh** (*total sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Firmansyah & Dede, 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas kerja pegawai, sedangkan kuesioner digunakan sebagai sumber data primer. Wawancara dilakukan untuk memperkuat informasi yang diperoleh dari kuesioner, sementara studi pustaka digunakan sebagai landasan teoritis penelitian. Variabel *learning agility*, *psychological safety*, dan kinerja pegawai diukur menggunakan skala Likert lima poin berdasarkan indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Seluruh data kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 21.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *learning agility* dan *psychological safety* terhadap kinerja pegawai. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Model regresi juga diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar memenuhi persyaratan analisis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1,632	1,391	-	1,174	0,246
Learning Agility (X ₁)	0,160	0,061	0,138	2,641	0,011
Psychological Safety (X ₂)	0,639	0,037	0,891	17,070	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,632 + 0,160X_1 + 0,639X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,632. Koefisien regresi variabel *learning agility* sebesar 0,160 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *learning agility* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,160 satuan. Koefisien regresi variabel *psychological safety* sebesar 0,639 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *psychological safety* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,639 satuan. Nilai koefisien beta menunjukkan bahwa *psychological safety* ($\beta = 0,891$) merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan *learning agility* ($\beta = 0,138$).

Tabel 2 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,930	0,864	0,859	1,337

Predictors: Learning Agility dan Psychological Safety

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,930, yang berarti hubungan antara *learning agility* dan *psychological safety* terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,864 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan sebesar 86,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,859 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	591,484	2	295,742	165,446	0,000
Residual	92,952	52	1,788		
Total	684,436	54			

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai *F*hitung sebesar 165,446, lebih besar daripada *F*tabel sebesar 3,175, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *learning agility* dan *psychological safety* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Samalanga, sehingga hipotesis simultan diterima.

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keputusan
Learning Agility	2,641	1,675	0,011	H ₁ diterima
Psychological Safety	17,070	1,675	0,000	H ₂ diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *learning agility* memiliki nilai *t*hitung 2,641 > *t*tabel 1,675 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, sehingga *learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *psychological safety* memperoleh nilai *t*hitung 17,070 > *t*tabel 1,675 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga *psychological safety* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Samalanga. Hasil tersebut dibuktikan melalui uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Koefisien regresi sebesar 0,160 menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan *learning agility* akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam belajar dari pengalaman, memahami perubahan situasi kerja, melakukan refleksi terhadap pengalaman sebelumnya, serta menerapkan pengetahuan baru menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki *learning agility* tinggi cenderung lebih cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan prosedur kerja, perkembangan teknologi informasi, maupun tuntutan pelayanan publik yang semakin dinamis. Kemampuan tersebut memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, mengambil keputusan dengan lebih tepat, serta mampu menemukan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan kerja.

Transformasi digital yang sedang berlangsung pada sektor pemerintahan mendorong seluruh aparatur untuk memiliki kemampuan belajar yang berkelanjutan. Digitalisasi pelayanan publik mengharuskan pegawai memahami penggunaan berbagai aplikasi administrasi, sistem informasi pemerintahan, serta teknologi komunikasi yang mendukung efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut menyebabkan kemampuan teknis saja tidak lagi cukup, melainkan harus diimbangi dengan kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Pegawai yang memiliki *learning agility* akan lebih mudah menerima perubahan, tidak merasa kesulitan mempelajari sistem kerja baru, serta mampu mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Peningkatan kemampuan tersebut pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, kualitas pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *learning agility* yang menjelaskan bahwa individu yang mampu mengambil pelajaran dari pengalaman dan menerapkannya pada situasi baru akan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan individu yang sulit beradaptasi terhadap perubahan. Kemampuan belajar secara berkelanjutan menjadi salah satu kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi modern karena lingkungan kerja terus mengalami perubahan akibat perkembangan teknologi, perubahan regulasi, maupun meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Salsabila et al. (2023) yang menyatakan bahwa *learning agility* memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kemampuan beradaptasi, pembelajaran berkelanjutan, serta penerapan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Persamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan belajar yang tinggi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan pegawai yang produktif dan mampu menghadapi berbagai tantangan organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *psychological safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Samalanga. Pengaruh tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,639. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan koefisien regresi *learning agility*, sehingga menunjukkan bahwa *psychological safety* memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis juga memperlihatkan nilai koefisien beta sebesar 0,891, sedangkan *learning agility* hanya sebesar 0,138. Perbedaan nilai tersebut menunjukkan bahwa rasa aman secara psikologis merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Samalanga.

Kondisi *psychological safety* yang baik membuat pegawai merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, memberikan saran, mengemukakan ide baru, mengajukan pertanyaan, maupun mengakui kesalahan tanpa merasa takut mendapatkan hukuman atau penilaian negatif dari atasan maupun rekan kerja. Lingkungan kerja seperti ini mampu menciptakan komunikasi yang terbuka, meningkatkan rasa saling percaya, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong munculnya inovasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan kerjanya akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kondisi tersebut sangat penting dalam menghadapi transformasi digital karena keberhasilan penerapan teknologi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem yang digunakan, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam menerima perubahan dan bekerja secara kolaboratif.

Dominannya pengaruh *psychological safety* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek psikologis memiliki peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja pada lingkungan yang aman secara psikologis akan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, lebih berani mengemukakan inovasi, serta tidak ragu meminta bantuan ketika menghadapi kesulitan. Situasi tersebut memungkinkan proses pembelajaran berlangsung secara lebih efektif sehingga kesalahan dapat diminimalkan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung teori Edmondson yang menjelaskan bahwa *psychological safety* merupakan kondisi ketika individu merasa aman untuk mengambil risiko interpersonal tanpa takut dipermalukan atau dihukum. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wang dan Ning (2024) yang menyatakan bahwa *psychological safety* mampu meningkatkan efektivitas kerja

melalui komunikasi yang terbuka, kepercayaan antarkaryawan, kolaborasi tim, serta meningkatnya partisipasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *learning agility* dan *psychological safety* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F memperoleh nilai Fhitung sebesar 165,446 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga kedua variabel terbukti secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Samalanga. Hasil tersebut diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,864, yang menunjukkan bahwa sebesar 86,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *learning agility* dan *psychological safety*. Persentase tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, maupun faktor lingkungan kerja lainnya.

Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada era transformasi digital tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan kompetensi teknis semata. Organisasi juga perlu membangun budaya kerja yang mendukung proses pembelajaran berkelanjutan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Pegawai yang memiliki kemampuan belajar tinggi akan lebih mudah menerima perubahan teknologi, sedangkan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman akan mendorong pegawai untuk aktif berbagi pengetahuan, bekerja sama, dan menghasilkan inovasi. Kombinasi kedua faktor tersebut akan menciptakan sumber daya manusia yang adaptif, produktif, dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas. Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Samalanga perlu diarahkan pada pengembangan program pelatihan yang berkelanjutan, peningkatan kompetensi digital, serta penciptaan budaya organisasi yang terbuka, kolaboratif, dan menghargai setiap kontribusi pegawai dalam menghadapi tantangan transformasi digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *learning agility* dan *psychological safety* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Samalanga di era transformasi digital, dapat disimpulkan bahwa *learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam belajar dari pengalaman, beradaptasi terhadap perubahan, serta menerapkan pengetahuan baru dalam pelaksanaan tugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *psychological safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai yang merasa aman untuk menyampaikan pendapat, mengajukan pertanyaan, berbagi informasi, dan mengemukakan ide tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *learning agility* dan *psychological safety* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Samalanga, yang berarti peningkatan kemampuan belajar pegawai yang didukung oleh lingkungan kerja yang aman secara psikologis mampu meningkatkan kualitas kinerja dalam menghadapi tuntutan transformasi digital serta mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih efektif, adaptif, dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiwijaya, A. G. P., Oktafiani, A. D., Rahmat, R., Pristiawan, D. Y., Margan, C., & Hidayati, T. (2025). Psychological Safety dan Ketahanan (Resilience) Organisasi: Fondasi untuk Perubahan yang Berkelanjutan. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(4), 1337–1349. <https://doi.org/10.60126/maras.v3i4.1294>
- Aprilia, N., Hidayat, H., Politeknik Negeri Batam Jl Ahmad Yani, Sp. M., Ahmad Yani, J., Tering, T., Batam Kota, K., Batam, K., & Riau, K. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Learning Agility terhadap Kinerja Karyawan di PT Excelitas Technologies Batam. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta* (Vol. 6, Number 1).
- Atmojo, S., Dyah Ratnasari, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara, S. (2024). Pengaruh Kepatuhan Etik dan Growth Mindset Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Psychological Safety The Effect of Ethical Compliance and Growth Mindset on Employee Performance Mediated by Psychological Safety. *Jurnal Social Library*, 4(2). <https://doi.org/10.51849/sl.v4i2.255>
- Baswara, G. (2023). Pengaruh Psychological Safety terhadap Creative Self Efficacy Karyawan. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(4), 301–308. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v1i4.735>
- Firmansyah, D., Pasim Sukabumi, S., & Al Fath Sukabumi, S. (n.d.). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927>
- Fitri, L., Murni, N. S., Wahyudi, A., Program, M., Magister, S., Masyarakat, K., Bina, S., Palembang, H., Program, D., Kesehatan, S., Stik, M., & Palembang, B. H. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Tahun 2023. 4(3).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizhah, R., & Etikariena, A. (2024). Intensi Perilaku Kerja Inovatif pada Teleworker: Pengaruh Knowledge Sharing dan Psychological Safety. *Psyche 165 Journal*, 222–227. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i3.399>
- Halawa, O. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(2), 375–381. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.57>
- Herizal, H., & F. F. (2022). (2022). Pengaruh Prosedur Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya. 06(02), 2022.
- Ip, E., Srivastava, R., Lentz, L., Jasinoski, S., & Anderson, G. S. (2025). Antecedents of Workplace Psychological Safety in Public Safety and Frontline Healthcare: A Scoping Review. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 22, Number 6). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/ijerph22060820>
- Janna, H. H.-2021. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS*.
- Kantor Camat Samalanga. (2026a). *Data Pegawai dan Dokumentasi Internal*.
- Kantor Camat Samalanga. (2026b). *Hasil Observasi dan Wawancara Pegawai*.
- Karma, B. G., & Parahyanti, E. (2025). Peran Keamanan Psikologis (Psychological Safety) sebagai Moderator Hubungan antara Modal Sosial di Tempat Kerja (Workplace Social Capital) dan Ketangkasan Belajar (Learning Agility). *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(5). <https://doi.org/10.58344/locus.v4i5.4185>
- Kuangan, J. L., Dan, E., Islam, B., Jurnal, A.-S., Kuangan, L., Jafar, A., & Nur, M. F. (n.d.). Asy-Syarikah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai dengan Efektivitas Kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kab Sinjai. 5(2), 2023. Retrieved <http://journal.uiad.ac.id/index.php/asy-syarikah>

- Laksono, D., & Widanarko, B. (2024). Influencing Factors of Psychological Safety in HSE Context in Oil and Gas Industry: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*, 7(5), 1155–1164. <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i5.5189>
- Noviyanti, D., Wandu, D., & Faletehan, U. (n.d.). *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management and Accounting) Kinerja Pegawai: Faktor Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*.
- Paul Karolus Pasaribu, J., Suratno, E., Kadar, M., Naibaho, R., Kumara Hati, S., & Aryati, V. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, Jumanage*. <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
- Putri, Y., & Suharti, L. (2021). Learning Agility and Innovative Behavior: The Roles of Learning Goal Orientation and Learning Organization. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Rinaldi, M., & Nanang Prayudyanto, M. 2021. (2021). PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PELAYANAN BUS TRANSJABODETABEK DENGAN METODE UJI ASUMSI KLASIK DAN UJI REGRESI LINEAR BERGANDA. In *Seminar Nasional Ketekniksipilan* (Vol. 1, Number 1).
- Sapta Rini Widyawati. (2025). Psychological Safety, Well-Being, dan Engagement di Era Kerja Fleksibel. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*, 5(2), 17. <https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3476>
- Saputra, N., & Achmad Kuncoro, E. (2021). *Pengaruh Learning Culture terhadap Learning Agility: Apakah Berdampak Langsung ataukah Tidak?* (Vol. 6).
- 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>
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (30th ed.). Alfabeta.
- Syafrin, I., & Rahman, A. V. (2023). Model Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 629–634. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.598>
- Tabitha Vinesian, G., & Lidia Sari, R. (2023). Factors Related to Learning Agility a Systematic Literature Review. *Journal of Business Studies and Management Review (JBSMR)*, 6(2).
- Tasya Salsabila, A., Bisnis dan Keuangan Nitro, I., Abdurahman Basalamah Makassar Jurusan Manajemen, J., & Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar, I. (2023). *Halaman | 189 Pengaruh Learning Agility terhadap Kinerja Karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi Maluku dan Papua*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Ulva Putri Ramadani, Raudhotul Muthmainnah, Nisa Ulhilma, Azzah Wazabirah, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 574–585. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021>
- Wang, C., & Ning, Y. (2024). The employee's perception of psychological safety: construct dimensions, scale development and validation. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02295-3>
- Wayan Widana, I., & Putu Lia Muliani, Mp. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*.