

**DAMPAK ORGANIZATIONAL CULTURE, WORKFORCE
AGILITY, DAN DIGITAL LITERACY TERHADAP
INNOVATIVE PERFORMANCE YANG DIMEDIASI
OLEH JOB SATISFACTION
(BEST PRACTICE PADA DIREKTORAT JENDERAL
KEKAYAAN NEGARA, KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA)**



Intelligentia - Dignitas

Promotor:

Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si.

Kopromotor:

Dr. Achmad Fauzi, S.Pd., M.Ak.

Mokhamad Arif Setyawantika

9917923039

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK
UJIAN TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si.
Tanggal12-2-2026..

Co-promotor



Dr. Achmad Fauzi, S.Pd., M.Ak.
Tanggal12-2-2026

Nama

Tanda Tangan

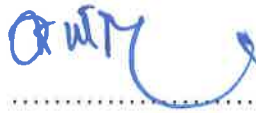
Tanggal

Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus.
(Ketua)



27-2-2026

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E.
(Sekretaris)



12-2-2026

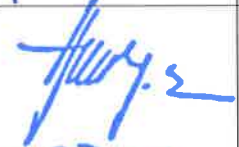
Nama : Mokhamad Arif Setyawantika
NIM : 9917923039
Tanggal Ujian : 9-3-2026.....

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Mokhammad Arif Setyawantika

NIM : 9917923039

Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus. (Ketua)		27-2-2026
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekretaris)		12-2-2026
3	Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si. (Promotor)		12-2-2026
4	Dr. Achmad Fauzi, S.Pd, M.Ak. (Co-promotor)		12-2-2026
5	Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M. (Penguji)		19-2-2026
6	Dr. Etty Gurendrawati, M.Si. (Penguji)		12-2-2026
7	Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A. (Penguji Luar)		19-2-2026

DAMPAK *ORGANIZATIONAL CULTURE*, *WORKFORCE AGILITY*, DAN *DIGITAL LITERACY* TERHADAP *INNOVATIVE PERFORMANCE* YANG DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION*

(*BEST PRACTICE* PADA DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA, KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA)

Mokhamad Arif Setyawantika
Doktor Ilmu Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya kinerja inovatif pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia (DJKN), yang menghambat pengembangan dan penerapan inovasi dalam pengelolaan kekayaan negara.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Organizational Culture*, *Workforce Agility*, dan *Digital Literacy* terhadap *innovative performance* pegawai DJKN, dengan *Job Satisfaction* sebagai variable mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variable. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DJKN yang berjumlah 3.749 orang dan tersebar di seluruh Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* untuk menjamin keterwakilan unit secara proporsional dengan jumlah sampel 361 Pegawai. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 melalui pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workforce Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative performance* secara langsung. *Organizational Culture*, *Workforce Agility*, dan *Digital Literacy* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap *innovative performance* melalui *Job Satisfaction*. Namun demikian, temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa pengaruh langsung *Organizational Culture* terhadap *innovative performance* tidak signifikan dan pengaruh langsung *Digital Literacy* terhadap *innovative performance* tidak signifikan . Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Culture* dan *Digital Literacy* tidak akan efektif mendorong kinerja inovatif tanpa penerapan strategi inovasi yang tepat. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dengan memberikan wawasan kepada manajemen DJKN tentang faktor-faktor yang memengaruhi terhadap *innovative performance*, seperti *Organizational Culture*, *Digital Literacy*, dan *Job Satisfaction*. Temuan ini menyoroti pentingnya strategi inovasi yang efektif dan *Workforce Agility* dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian model inovasi organisasi dalam konteks organisasi pemerintahan, khususnya DJKN.

Kata Kunci: *Innovative Performance*, *Organizational Culture*, *Workforce Agility*, *Digital Literacy*, *Job Satisfaction*, DJKN, Kementerian Keuangan Republik Indonesia

IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORKFORCE AGILITY, AND DIGITAL LITERACY ON THE INNOVATIVE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE

(BEST PRACTICE ON DIRECTORATE GENERAL OF STATE ASSETS MANAGEMENT, MINISTRY OF FINANCE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA)

Mokhamad Arif Setyawantika
Doctor of Management Study

ABSTRACT

This study is motivated by the lack of innovative performance among Directorate General Of State Assets Management, Ministry Of Finance Of The Republic Of Indonesia (DGSAM) employees, which hinders the development and implementation of innovation in state asset management. The aim of this study is to analyze the impact of Organizational Culture, Workforce Agility, and Digital Literacy on the innovative performance of DJKN employees, with Job Satisfaction as a mediating variable. This research uses a quantitative approach with a causal design to test the direct and indirect relationships between variables. The population in this study consists of 3,749 DJKN employees scattered across Indonesia. The sampling technique used is probability sampling to ensure proportional representation, with a sample size of 361 employees. Data processing and analysis were conducted using SmartPLS 4.0 software through the Structural Equation Modeling (SEM) approach. The results indicate that Workforce Agility has a positive and significant effect on innovative performance, and Job Satisfaction has a positive and significant effect on innovative performance directly. Organizational Culture, Workforce Agility, and Digital Literacy have a positive and significant indirect effect on innovative performance through Job Satisfaction. However, an important finding in this study is that the direct effect of Organizational Culture on innovative performance is not significant, and the direct effect of Digital Literacy on innovative performance is also not significant. This indicates that Organizational Culture and Digital Literacy will not effectively drive innovative performance without the implementation of an appropriate innovation strategy. This study provides both theoretical and practical contributions by offering insights to DJKN management about factors influencing innovative performance, such as Organizational Culture, Digital Literacy, and Job Satisfaction. These findings highlight the importance of an effective innovation strategy and Workforce Agility in enhancing the organization's ability to adapt to changes and achieve higher performance. The novelty of this research lies in testing the organizational innovation model within the context of a government organization, specifically DJKN.

Keywords: *Innovative Performance, Organizational Culture, Workforce Agility, Digital Literacy, Job Satisfaction, Directorate General of State Assets Management (DGSAM), Ministry of Finance of The Republic of Indonesia*

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mokhamad Arif Setyawantika
NIM : 9917923039
Jenjang : Doktor
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2023/2024
Semester : 124 (Genap) Tahun Akademik 2025/2026

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan perbaikan disertasi untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 Februari 2026

Yang membuat pernyataan,



(Mokhamad Arif Setyawantika)

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Mokhamad Arif Setyawantika
NIM : 9917923039
Tempat/Tanggal Lahir : Blora, 10 Februari 1976
Jenjang : Doktor
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2023/2024
Semester : 124 (Genap) Tahun Akademik 2025/2026

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul ***“Dampak Organizational Culture, Workforce Agility, dan Digital Literacy terhadap Innovative Performance yang Dimediasi oleh Job Satisfaction (Best Practice pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia)”*** merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun di rujuk telah saya nyatakan dengan benar. Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 Februari 2026

Yang menyatakan,



Mokhamad Arif Setyawantika

NIM 9917923039

HALAMAN PERNYATAAN COPYRIGHT TRANSFER TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mokhamad Arif Setyawantika
Nim : 9917923039
Jenjang : Doktor
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2023
Semester : 124 (Genap) Tahun Akademik 2025/2026

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Jakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive RoyaltyFree Right*) atas disertasi saya yang berjudul:

“Dampak Organizational Culture, Workforce Agility, dan Digital Literacy terhadap Innovative Performance yang Dimediasi oleh Job Satisfaction (Best Practice pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia)”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 10 Februari 2026

Yang menyatakan,



(Mokhamad Arif Setyawantika)

*Karya Ilmiah: Karya akhir, makalah nonseminar, laporan kerja praktik, laporan magang, karya profesi, dan karya spesialis



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mokhamad Arif Setyawantika

NIM : 9917923039

Fakultas/Prodi : Pascasarjana/Doktor Ilmu Manajemen

Alamat email : ariftika@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Dampak Organizational Culture, Workforce Agility, dan Digital Literacy terhadap Innovative

Performance yang Dimediasi oleh Job Satisfaction (Best Practice pada Direktorat Jenderal

Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 9 Maret 2026

Penulis

(Mokhamad Arif Setyawantika)
nama dan tanda tangan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat ridho, rahmat dan hidayah-Nya penyusunan disertasi yang berjudul **“Dampak *Organizational Culture*, *Workforce Agility*, dan *Digital Literacy* terhadap *Innovative Performance* yang Dimediasi oleh *Job Satisfaction* (Best Practice pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia)”** ini dapat diselesaikan sesuai rencana.

Penyusunan disertasi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Doktor Ilmu Manajemen. Pada perjalanan penyusunan disertasi ini, penulis telah melewati proses yang panjang, tidak sedikit hambatan yang ditemukan oleh penulis. Hanya atas izin dan kehendak terbaik Allah SWT penulisan disertasi ini dapat diselesaikan.

Dengan rasa semangat yang tinggi dan penuh kerendahan hati izinkan pula penulis menyampaikan terimakasih kepada: Ibu Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si., Bapak Dr. Achmad Fauzi, S.Pd., M.Ak., yang telah memberikan support, masukan, arahan dan bimbingan dalam proses penyusunan disertasi ini, karena berkat dukungan yang tak terhingga menjadikan penulis memiliki kekuatan, keyakinan dan arah yang pasti. Dengan rasa sadar dan ikhlas pada penyusunan disertasi ini tentunya banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Untuk itu penulis mengharapkan dukungan dan sumbangsih pikiran, kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan disertasi ini.

Terimakasih kepada semua pihak atas semua dukungan dan doanya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan. Semoga disertasi ini dapat dijadikan referensi dan dasar pada penulisan selanjutnya.

Jakarta, 10 Februari 2026

Mokhamad Arif Setyawantika

NIM 9917923039

ACKNOWLEDGEMENT

Segenap proses penyusunan disertasi ini, penulis mendapatkan dukungan, arahan, bimbingan serta masukan yang begitu berarti dari berbagai pihak. Sebagai wujud penghargaan yang tulus, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga atas setiap kontribusi yang telah mewarnai dan menguatkan perjalanan penulisan disertasi ini.

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si., selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta, atas kesempatan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi di Program Doktor Ilmu Manajemen.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M.Bus., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana, atas kesempatan, arahan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani proses studi di Program Doktor Ilmu Manajemen.
3. Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E., selaku Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, atas kesempatan, arahan, bimbingan, dan kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani proses studi dan penyusunan disertasi ini.
4. Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si., selaku pembimbing utama (Promotor), atas arahan, bimbingan, masukan yang luar biasa, serta dukungan yang tulus dan konsisten dalam setiap tahap penyusunan disertasi ini.
5. Dr. Achmad Fauzi, S.Pd. M.Ak., selaku pembimbing pendamping (Kopromotor), atas arahan, bimbingan, masukan yang luar biasa, serta dukungan yang tulus dan konsisten dalam setiap tahap penyusunan disertasi ini.
6. Bapak, Ibu, Istri, Anak-anak, serta keluargaku tercinta, yang menjadi penyemangat dalam perjuangan ini, atas doa dan dukungan yang tak pernah redup. Disertasi ini buah dari cinta dan pengorbanan kalian yang luar biasa.
7. Saudara-saudari Ilmu Manajemen Angkatan 2023 serta seluruh staf Sekolah Pascasarjana UNJ, terima kasih atas persaudaraan, semangat, dan kebaikan yang tak ternilai. Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan kalian dengan limpahan keberkahan yang terbaik.

Jakarta, 10 Februari 2026

Mokhamad Arif Setyawantika

NIM 9917923039

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
ACKNOWLEDGEMENT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	15
1.3. Pembatasan Penelitian	17
1.4. Rumusan Masalah	18
1.5. Tujuan Penelitian.....	19
1.6. Kegunaan Penelitian.....	20
1.7. <i>State of The Art</i>	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Deskripsi Konseptual	27
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan.....	57
2.3. Kerangka Teoritik	75
2.4. Hipotesis Penelitian.....	97
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	99
3.2. Metode Penelitian.....	99
3.3. Populasi dan Sampel	100
3.4. Teknik Pengumpulan Data	102
3.5. Teknik Analisis Data	123
3.6. Hipotesis Statistik.....	128
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Data	134
4.2. Hasil Penelitian	169
4.3. Pembahasan	210

4.4. <i>Novelty</i>	243
4.5. Keterbatasan Penelitian	246
BAB V KESIMPULAN	
5.1. Simpulan.....	248
5.2. Implikasi.....	251
5.3. Rekomendasi	264
DAFTAR PUSTAKA	272



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.0.1 Vosviewer.....	23
Gambar 2.0.1 Model Teoretik Variabel Penelitian	94
Gambar 4.0.1 Full Model Struktural (<i>PLS Algorithm</i>)	170
Gambar 4.0.2 Second Order Variabel Organizational Culture	176
Gambar 4.0.3 Second Order Variabel Workforce Agility	179
Gambar 4.0.4 Second Order Variabel Digital Literacy.....	182
Gambar 4.0.5 Second Order Variabel Job Satisfaction.....	185
Gambar 4.0.6 Second Order Variabel Innovative Performance	188
Gambar 0.7 Full Model Struktural (<i>PLS Algorithm</i>)	191
Gambar 4.8 <i>Bootstrapping</i>	192



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Inovasi DJKN	10
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian yang Relevan	58
Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen <i>Innovative Performance</i>	104
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen <i>Organizational Culture</i>	109
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen <i>Workforce Agility</i>	112
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen <i>Digital Literacy</i>	116
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen <i>Job Satisfaction</i>	119
Tabel 3. 6 Kriteria pengujian dalam SMART PLS 4	126
Tabel 4. 1 Karakteristik Pegawai berdasarkan Jenis kelamin	144
Tabel 4. 2 Karakteristik Pegawai berdasarkan Jenis Usia.....	145
Tabel 4. 3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	147
Tabel 4. 4 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja Pegawai	149
Tabel 4. 5 Kategorisasi Interpretasi Skor	152
Tabel 4. 6 Nilai Deskriptif Dimensi Kepemimpinan yang Mendukung	153
Tabel 4. 7 Nilai Deskriptif Dimensi Nilai Kolaboratif	153
Tabel 4. 8 Nilai Deskriptif Dimensi Komitmen terhadap Visi Bersama	154
Tabel 4. 9 Nilai Deskriptif Dimensi Kemampuan Beradaptasi.....	155
Tabel 4. 10 Nilai Deskriptif Dimensi Pembelajaran Berkelanjutan.....	156
Tabel 4. 11 Nilai Deskriptif Dimensi Respon Cepat terhadap Perubahan	157
Tabel 4. 12 Nilai Deskriptif Dimensi Kemampuan Teknis.....	158
Tabel 4. 13 Nilai Deskriptif Dimensi Berpikir Kritis dan Evaluatif	158
Tabel 4. 14 Nilai Deskriptif Dimensi Etika dan Kesadaran Sosial	159
Tabel 4. 15 Nilai Deskriptif Dimensi Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	160
Tabel 4. 16 Nilai Deskriptif Dimensi Pengakuan dan Apresiasi	161
Tabel 4. 17 Nilai Deskriptif Dimensi Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan	162
Tabel 4. 18 Nilai Deskriptif Dimensi Perencanaan Ide Baru.....	163
Tabel 4. 19 Nilai Deskriptif Dimensi Penciptaan Ide Baru	164
Tabel 4. 20 Nilai Deskriptif Dimensi Penerapan Ide/Inovasi	164
Tabel 4. 21 Rekap Perhitungan Indikator	165
Tabel 4. 22 Hasil Uji Dimensi Outer Loading	172
Tabel 4. 23 Hasil Uji AVE	173
Tabel 4. 24 Hasil Uji AVE	174
Tabel 4. 25 Hasil Uji Cronbach Alpha dan Composite Reliability.....	175
Tabel 4. 26 Loading Factor Second Order Variabel <i>Organizational Culture</i>	177
Tabel 4. 27 Loading Factor Second Order Variabel <i>Workforce Agility</i>	180
Tabel 4. 28 Loading Factor Second Order Variabel <i>Digital Literacy</i>	183
Tabel 4. 29 Loading Factor Second Order Variabel <i>Job Satisfaction</i>	186
Tabel 4. 30 Loading Factor Second Order Variabel <i>Innovative Performance</i>	189
Tabel 4. 31 Koefisien Regresi dan T-Statistik	192
Tabel 4. 32 Hasil R-Square	202
Tabel 4. 33 Fornell-Larcker Criterion.....	204
Tabel 4. 34 Pengaruh Variabel terhadap <i>Innovative Performance (Y)</i>	207