



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**HUBUNGAN LEARNING AGILITY DENGAN  
EMPLOYEE PERFORMANCE PADA KARYAWAN KATOR PUSAT**

**PT. BANK YZO JAKARTA**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana**

**(S1) Pada Program Studi Psikologi**

Oleh:

**TONNY MONTANA**

**46115110009**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**2019**

**RELATIONSHIP OF LEARNING AGILITY WITH EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN EMPLOYEE HEADQUARTERS PT. BANK YZO  
JAKARTA**

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to see whether there is a relationship between learning agility with employee performance at the headquarters employees of PT. BANK YZO Jakarta. Respondents in this study amounted to 102 employees who work at the headquarters of PT. BANK YZO with a minimum level of Adm Staff positions. Sampling research using the accidental sampling method. This research instrument uses a modified measuring instrument with a total of 34 items for learning agility (De Meuse, 2015) and 23 items for employee performance (Pradhan & Jena 2017). To test the hypothesis in this study used Pearson correlation techniques. The results show that there is a positive and significant relationship between learning agility and employee performance at the headquarters employees of PT. BANK YZO Jakarta, the higher the employee performance they have



**Keyword:** learning agility, employee performance, performance **HUBUNGAN  
LEARNING AGILITY DENGAN EMPLOYEE PERFORMANCE PADA  
KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. BANK YZO JAKARTA**

## **ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara *learning agility* dengan *employee performance* pada karyawan kantor pusat PT. BANK YZO Jakarta. Responden pada penelitian ini berjumlah 102 karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. BANK YZO dengan minimal level jabatan Staf Adm. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *accidental sampling*. Instrument penelitian ini menggunakan alat ukur hasil modifikasi dengan total 34 item untuk *learning agility* (De Meuse, 2015) dan 23 item untuk *employee performance* (Pradhan & Jena 2017). Untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi *pearson*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *learning agility* dengan *employee performance* pada karyawan kantor pusat PT. BANK YZO Jakarta, maka semakin tinggi pula *employee performance* yang dimiliki pada dirinya.

**Kata Kunci:** *learning agility*, *employee performance*, kinerja



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul : Hubungan Learning Agility dengan Employee Performance  
pada Karyawan Kantor Pusat Bank YZO Jakarta

Nama : Tonny Montana

NIM : 46115110009

Program : Program Studi Psikologi

Tanggal : 01 Juli 2021

Pembimbing



Irma Himmatul Aliyyah, S.Psi., M.Psi, Psikolog

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi





Dr. Setiawati Jntan Savitri, S.P., M.Si

Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi., Psikolog

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## LEMBAR PENGESAHAN

### LEMBAR PENGESAHAN

Tugas akhir yang berjudul "Hubungan Learning Agility dengan Employee Performance pada Karyawan Kantor Pusat Bank YZO Jakarta" telah diujikan dalam sidang akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta pada tanggal 15 Mei 2020 tugas akhir ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Universitas Mercubuana Jakarta

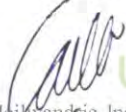
Pembimbing



Irma Himmatul Alivvah, S.Psi., M.Psi. Psikolog


Mengesahkan

Penguji I



Laila Meilyandrie Indah W., Ph.D

Penguji II



OR. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## LEMBAR PERNYATAAN

### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini:

Judul : Hubungan *Learning Agility* dengan *Employee Performance* pada karyawan Kantor Pusat PT. BANK YZO Jakarta

Nama : Tonny Montana

Nim : 46115110009

Program : Program Studi Psikologi

Tanggal : 15 Maret 2020

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan yang digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Jakarta 15 Maret 2020

METERAI  
TEMPEL  
F/A3FAHF846449837  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH



Tonny Montana

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuan Yang Maha Esa atas rahmat dan penyertaan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Judul “Hubungan *Learning Agility* dengan *Employee Performance* pada Karyawan Kantor Pusat PT. BANK YZO Jakarta dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program stata satu (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Mecu Buana Jakarta.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis menyampaikna rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ibu Sumirah dan Bapak Mahmur yang telah mendidik dan membesarkan saya dengan penuh kehangatan cinta
2. Irma Himmatul A, S.Psi., M.Psi, Psikolog sebagai dosen pembimbing yang memberikan arahan dan bimbingan kepada Penulis atas setiap permasalahan dan kesulitan yang dihadapi dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis juga ingin menyampaikan permohonan maaf jika selama berlangsungnya kegiatan bimbingan ada kata-kata dan sikap yang kurang berkenan di hati.
3. Dekan Fakultas Psikologi, Wakil Dekan Fakultas Psikologi, seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana atas dukungan dan kerjasamanya.
4. Teman – teman dari Fakultas Psikologi Rochman Maulana Sodikin, Teguh Arif Munandar, Marlina, Dwi Haryono, Nur Soleh Adiatmiko, Roinaldo

Purba, Muhammad Reza Annas dan masih banyak lagi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

5. Seluruh responden penelitian dan panel *expert* yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi bagian dari proses penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.



Jakarta, 15 Maret 2020

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Penulis



## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| ABSTRACT .....                                    | i    |
| ABSTRAK .....                                     | ii   |
| LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....               | iii  |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                           | iv   |
| LEMBAR PERNYATAAN .....                           | v    |
| KATA PENGANTAR .....                              | vi   |
| DAFTAR ISI .....                                  | viii |
| DAFTAR TABEL .....                                | xi   |
| DAFTAR GAMBAR .....                               | xii  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                           | 1    |
| 1.1 Latar Belakang .....                          | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                         | 5    |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                       | 5    |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                     | 5    |
| 1.4.1. Manfaat Teoritis .....                     | 5    |
| 1.4.2. Manfaat Praktis .....                      | 6    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                     | 7    |
| 2.1. <i>Employee Performance</i> .....            | 7    |
| 2.1.1. Definisi <i>Employee Performance</i> ..... | 7    |
| 2.1.2. Dimensi <i>Employee Performance</i> .....  | 8    |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.3. Faktor Yang Memengaruhi <i>Employee Performance</i> .....                       | 9  |
| 2.2. <i>Learning Agility</i> .....   | 9  |
| 2.2.1. Pengertian <i>Learning Agility</i> .....  | 9  |
| 2.2.2. Dimensi <i>Learning Agility</i> .....   | 10 |
| 2.3. Penelitian terdahulu.....   | 13 |
| 2.4. Dinamika Hubungan <i>Learning Agility</i> dengan <i>Employee Performance</i> .... | 14 |
| 2.4.1. Kerangka Pemikiran.....   | 16 |
| 2.5. Hipotesis.....  | 16 |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....   | 17 |
| 3.1. Metode Penelitian.....  | 17 |
| 3.2. Identifikasi Variabel Penelitian.....   | 17 |
| 3.2.1. Definisi Konseptual.....  | 18 |
| 3.2.2 Definisi Operasional.....  | 18 |
| 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian .....  | 19 |
| 3.3.1 Populasi .....   | 19 |
| 3.3.2. Sample.....   | 19 |
| 3.4. Teknik Sampling .....   | 20 |
| 3.5. Lokasi dan Waktu Penelitian .....   | 20 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data .....   | 20 |
| 3.7. Instrumen Penelitian.....   | 20 |
| 3.7.1. Employee Performance .....  | 21 |

|   |    |
|---|----|
| 3.7.2. <i>Learning Agility</i> .....  | 23 |
| 3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas .....   | 25 |
| 3.8.1. Validitas .....  | 25 |
| 3.8.2. Reliabilitas .....   | 26 |
| 3.9. Analisis Data .....  | 27 |
| 3.9.1. Uji Normalitas .....   | 27 |
| 3.9.2. Analisis Deskriptif .....  | 28 |
| 3.9.3. Uji Hipotesis .....  | 29 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....  | 30 |
| 4.1. Deskripsi Umum Subjek .....  | 30 |
| 4.1.1. Jenis Kelamin .....  | 30 |
| 4.1.3. Jabatan .....  | 31 |
| 4.1.4. Masa Kerja .....   | 32 |
| 4.1.5. Usia .....   | 32 |
| 4.2. Analisa Deskriptif .....   | 33 |
| 4.2.1. Analisa Deskriptif Employee Performance .....  | 33 |
| 4.2.2. Analisa Deskriptif Employee Performance Berdasarkan Pendidikan<br>dan Masa Kerja ..... | 34 |
| 4.2.3. Analisa Deskriptif Learning Agility .....  | 37 |
| 4.2.4. Analisa Deskriptif Learning Agility Berdasarkan Pendidikan dan Masa<br>Kerja .....     | 38 |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.3. Uji Normalitas .....                                       | 40        |
| 4.4. Uji Hipotesis .....  | 40        |
| 4.4.1. Uji Korelasi Antar Variabel .....                        | 40        |
| 4.4.2. Matriks Korelasi Antar Dimensi .....                     | 41        |
| 4.5. Pembahasan.....  | 42        |
| <b>BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN.....</b> | <b>46</b> |
| 5.1. Kesimpulan .....   | 46        |
| 5.2. Keterbatasan Penelitian.....                               | 46        |
| 5.3. Saran.....   | 46        |
| 5.3.1. Saran Teoritis .....                                     | 46        |
| 5.3.2. Saran Praktis .....                                      | 47        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                     | <b>48</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>  | <b>51</b> |



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu.....  | 13 |
| <b>Tabel 3. 1</b> Skor Skala Employee Performance .....  | 22 |
| <b>Tabel 3. 2</b> Blue Print Employee Performance .....  | 22 |
| <b>Tabel 3. 3</b> Skala Learning Agility .....   | 23 |
| <b>Tabel 3. 4</b> Blueprint Skala Learning Agility .....   | 24 |
| <b>Tabel 3. 5</b> Expert Judgement Skala Learning Agility .....  | 26 |
| <b>Tabel 3. 7</b> Hasil Uji Reliabilitas .....   | 27 |
| <b>Tabel 4.1</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin.....   | 30 |
| <b>Tabel 4. 2</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan .....  | 31 |
| <b>Tabel 4. 3</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jabatan .....   | 31 |
| <b>Tabel 4. 4</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja.....   | 32 |
| <b>Tabel 4. 5</b> Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia .....  | 32 |
| <b>Tabel 4. 6</b> Kategorisasi Employee Performance .....  | 33 |
| <b>Tabel 4. 7</b> Kategorisasi Employee Performance Berdasarkan Pendidikan.....                                    | 34 |
| <b>Tabel 4. 8</b> Kategorisasi Employee Performance Berdasarkan Jabatan .....                                      | 35 |
| <b>Tabel 4. 9</b> Kategorisasi Employee Performance Berdasarkan Masa Kerja.....                                    | 36 |
| <b>Tabel 4. 10</b> Kategorisasi Learning Agility .....   | 37 |
| <b>Tabel 4. 11</b> Kategorisasi Learning Agility Berdasarkan Tingkat pendidikan .....                              | 38 |
| <b>Tabel 4. 12</b> Kategorisasi Learning Agility Berdasarkan Jabatan .....   | 39 |
| <b>Tabel 4. 13</b> Kategorisasi Learning Agility Berdasarkan Masa Kerja.....                                       | 39 |
| <b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji Analisa Korelasi Variabel Learning agility dengan Variabel employee performance ..... | 41 |
| <b>Tabel 4. 15</b> Mantriks korelasi antar dimensi variable Learning Agility dan Employee Performance .....        | 42 |

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran Hubungan Learning Agility Dengan Employee Performance Pada Karyawan Kantor Pusat PT. YZO Jakarta ..... 16

