

## **PENGARUH *LEARNING AGILITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OTORITAS JASA KEUANGAN REGIONAL 6 SULAWESI MALUKU DAN PAPUA**

**Adinda Tasya Salsabila<sup>1</sup>, Megawaty<sup>\*2</sup>**

<sup>1,2</sup>Institut Bisnis dan Keuangan Nitro; Jl. Prof. Abdurahman Basalamah Makassar  
Jurusan Manajemen, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar  
e-mail: <sup>1</sup>[salsabilatasya180@gmail.com](mailto:salsabilatasya180@gmail.com), <sup>\*2</sup>[mega.hendriadi@gmail.com](mailto:mega.hendriadi@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility* terhadap kinerja karyawan pada kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 40 responden yang merupakan karyawan organik pada kantor OJK Regional 6 Sulampua. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisikan pernyataan tentang *learning agility*. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : *Learning Agility* dan Kinerja Karyawan**

### **Abstract.**

*This study aims to analyze and determine the effect of people agility, results agility, mental agility, and change agility on employee performance at the Regional Financial Services Authority offices 6<sup>th</sup> Sulawesi, Maluku and Papua. The research method used in this study is multiple linear regression with a sample of 40 respondents who are organic employees at the OJK Regional 6<sup>th</sup> Sulampua office. Data was collected by distributing questionnaires containing statements about learning agility. The results of the study partially show that people agility, results agility, mental agility, and change agility each have a positive and significant effect on employee performance. The results of the study simultaneously show that people agility, agility results, mental agility, and change agility have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: *Learning Agility* and Employee Performance**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) dalam ensiklopedi bahasa Indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau lembaga. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020:3).

Agar dapat bersaing dengan teknologi dimasa sekarang ini, Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan harus memiliki kemampuan yang nantinya akan menjadi nilai tambah. Seorang karyawan perlu memiliki kemampuan *Learning Agility* (Meuse, Dkk, 2010). *Agility* berhubungan dengan menghadapi kesulitan dengan memiliki fleksibilitas, dan kelincahan untuk melihat solusi-solusi yang ada. Menurut Hallenback (2016), *Learning Agility* adalah faktor kunci yang membedakan mereka yang mampu mengekstraksi paling banyak pembelajaran dari pengalaman apapun dan kemudian menerapkannya. Hallenback (2016) juga menyatakan bahwa *learning agility* merupakan

pembuat perbedaan dalam kesuksesan sebuah karir. Gravett dan Caldwell (2016) menyatakan Learning Agility adalah kemampuan belajar yang berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dan kemauan untuk menghadapi hal yang tidak diketahui dan digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas baru.

Seorang karyawan yang memiliki kemampuan Learning Agility tentunya akan mampu mempengaruhi kinerjanya terhadap perusahaan. Karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Ningsih, 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Lalu, Menurut Fahmi (2018:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non-profit oriented yang dihasilkan dalam satu periode waktu.

Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Melalui webinar yang pernah dilaksanakan oleh Otoritas Jasa Keuangan yang membahas tentang “Kesiapan SDM SJK dalam Menyongsong Tahun 2022” yang juga menghadirkan Pak Ary Ginanjar selaku motivator Indonesia dan juga seorang tokoh pembangunan karakter dan penggiat transformasi budaya perusahaan, beliau mengatakan bahwa “untuk menghadapi era yang penuh akan perubahan, maka sebagai insan OJK bersama jajarannya harus memiliki change agility, mental agility, people agility, dan result agility”. Menurutnya apabila karyawan memiliki keempat dimensi Learning Agility maka karyawan tersebut dapat memberikan hal positif dalam kinerjanya terhadap perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua, diperoleh informasi bahwa Learning Agility ini sangat di butuhkan untuk menghadapi era transformasi digital saat ini, namun belum ada penelitian ataupun informasi terkait sejauh mana Learning Agility ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Berdasarkan pengamatan peneliti juga dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia pada Otoritas Jasa keuangan regional 6 sulawesi, Maluku, dan papua juga membutuhkan kelincahan belajar untuk menghadapi era transformasi digital saat ini yang membutuhkan segala sesuatunya harus cepat beradaptasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Learning Agility Pada Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta oleh Jatmika dan Puspitasari (2019) menemukan bahwa penelitian pada karyawan yang merupakan generasi milenial memiliki Learning Agility yang cenderung tinggi. Hal tersebut menjadi dasar bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik bagi sebuah organisasi maka dibutuhkan lerning agility yang tinggi pada karyawannya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Data Kuantitatif, yaitu data berupa angka seperti jumlah karyawan dimana data ini di peroleh dari kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.

Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang di isi oleh karyawan kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.

b. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data primer yaitu data dari responden yang mengisi kuesioner tentang *learning agility*.

### Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu seluruh jumlah populasi diambil menjadi sample karena jumlahnya yang tergolong kecil. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden yang merupakan karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.

### Teknik Analisis Data

a. Metode Analisis

Metode analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu menjabarkan data yang dihasilkan dari pengolahan alat analisis.

b. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian validitasi atau kesahihan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang. Dimana dikatakan valid jika nilai korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0.05 (Siregar, 2013).

2) Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah ketepatan hasil yang diperoleh suatu pengukur. Uji reabilitas dilakukan dengan uji *alphacronbach*. Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya alat ukur tersebut di uji. Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi (kendala) kuesioner dengan menggunakan SPSS. Jika *koefisien cronbach alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka instrument cukup realibel (Siregar, 2013).

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji hubungan bahwa antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas. Cara untuk mendeteksi multikolinearitas dilakukan dengan mengkorelasikan antar variabel bebas dan apabila

korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Apabila *Variance Inflation Factor* (VIF) antar variabel independen dibawah 10 ( $VIF \leq 10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dideteksi dengan kriteria:

- a) Apabila data *scatterplot* tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.
- b) Apabila data *scatterplot* tersebar membentuk pola tertentu, maka terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda.

*Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:*

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

*Keterangan:*

$Y$	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Nilai Konstanta
$b_1, b_2, b_3, b_4$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= People agility
$X_2$	= Results agility
$X_3$	= Mental agility
$X_4$	= Change agility
$e$	= Error

e. Uji t Partial

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial (sendiri). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai tabel dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.005$ ).

f. Uji F Simultan

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan). dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi *Learning Agility* terhadap kinerja karyawan.

g. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Basuki dan Prawoto (2016), bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mengetahui variabel-variabel terkait, dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R square* ( $R^2$ ) mendekati angka 1, maka dikatakan semakin kuat kemampuan variabel dalam model regresi tersebut dalam meningkatkan variasi variabel terkaitnya. Sebaliknya, jika ( $R^2$ ) mendekati angka 0, maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terkait.

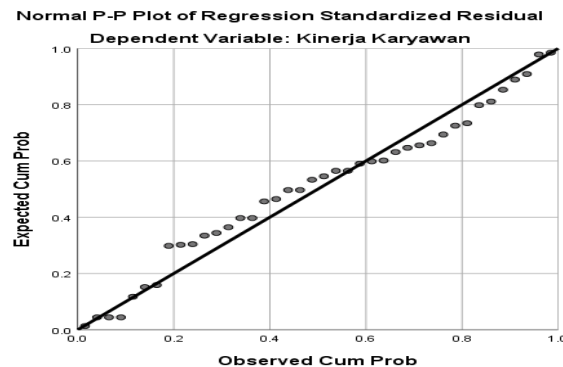
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji normalitas dapat dilihat pada gambar IV.1 berikut ini:

**Gambar 1. Normal Probability Plot**



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Dari gambar 1. dapat dilihat pada *normal probability plot* bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variable penelitian berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation factor (VIF). Batas tolerance value diatas 0.10 atau nilai VIF di bawah 10.

**Tabel 1. Uji Multikoinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.572	3.524		1.581	.023		
People Agility	.189	.152	.111	2.241	.013	.835	1.198
Results Agility	.194	.110	.077	2.858	.017	.827	1.209
Mental Agility	.655	.173	.490	3.790	.001	.398	2.515
Change Agility	.654	.179	.478	3.653	.001	.389	2.574

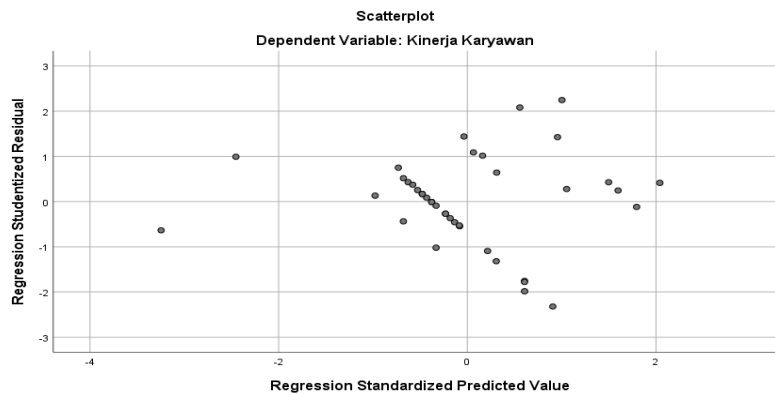
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Tabel 1. dapat dilihat bahwa hasil nilai VIF setiap variabel bebas di bawah 10, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada masing-masing variabel.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara lain prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2011:139). Berikut dari Scatter plot yang dihasilkan dalam penelitian ini:

**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

### 4. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *People Agility* (X1), *Results Agility* (X2), *Mental Agility* (X3), *Change Agility* (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2.** Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.572	3.524		1.581	.023
	<i>People Agility</i>	.189	.152	.111	2.241	.013
	<i>Results Agility</i>	.194	.110	.077	2.858	.017
	<i>Mental Agility</i>	.655	.173	.490	3.790	.001
	<i>Change Agility</i>	.654	.179	.478	3.653	.001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2. diatas dapat disusun formulasi regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,572 + 0,189X_1 + 0,194X_2 + 0,655X_3 + 0,654X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 5,572. Sehingga, dapat diartikan jika variabel-variabel independen (X1, X2, X3, dan X4)

sama dengan nol, maka besarnya tingkat variable dependen (Y) yaitu 5,572. Sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta  $\alpha = 5,572$  yang berarti bahwa jika variabel *People Agility*, *Results Agility*, *Mental Agility*, dan *Change Agility* nilainya nol atau tetap (konstan), maka nilai Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua sebesar 5.572.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,189, menyatakan bahwa *People Agility* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai yang positif. Hal ini berarti setiap nilai *People Agility* meningkat 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua 0,189 atau 18,9%
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,194, menyatakan bahwa *Results Agility* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai yang positif. Hal ini berarti setiap nilai *Results Agility* meningkat 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua sebesar 0,194 atau 19,4%
- d. Koefisien regresi X3 sebesar 0,655, menyatakan bahwa *Mental Agility* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai yang positif. Hal ini berarti setiap nilai *Mental Agility* meningkat 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua sebesar 0,655 atau 65,5%.
- e. Koefisien regresi X4 sebesar 0,654, menyatakan bahwa *Changel Agility* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai yang positif. Hal ini berarti setiap nilai *Changel Agility* meningkat 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua sebesar 0,654 atau 65,4%

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t Parsial

Adapun hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Uji t Parsial**

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	1.581	.023		
People Agility	2.241	.013	.835	1.198
Results Agility	2.858	.017	.827	1.209
Mental Agility	3.790	.001	.398	2.515
Change Agility	3.653	.001	.389	2.574

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Diketahui nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 2,033. Nilai tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = t (\alpha/2:n-k-1)$  dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. Sehingga diperoleh nilai  $df = t (0,05/2:n-k-1) = t (0,025:40-5-1) = t (0,025:34)$ .

- 1) Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah *People Agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3. diatas, diketahui bahwa nilai yaitu sebesar  $2,241 > 2,033$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *People Agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya *People Agility* mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

- 2) Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah *Results Agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3. diatas, diketahui bahwa nilai yaitu sebesar  $2,858 > 2,033$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Results Agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya *Results Agility* mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Dengan demikian hipotesis pertama (H2) diterima.

- 3) Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah *Mental Agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3. diatas, diketahui bahwa nilai yaitu sebesar  $3,790 > 2,033$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Mental Agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya *Mental Agility* mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Dengan demikian hipotesis pertama (H3) diterima.

- 4) Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah *Change Agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3. diatas, diketahui bahwa nilai yaitu sebesar  $3,653 > 2,033$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Change Agility* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya *Change Agility* mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Dengan demikian hipotesis pertama (H4) diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F mengukur goodness of fit, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Nilai signifikansi F dapat dilihat dari tabel Anova berikut:

**Tabel 4. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.688	4	34.922	28.904	.000 <sup>b</sup>
	Residual	42.287	35	1.208		



ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Total	181.975	39			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4. tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $F = 28.904$  dengan signifikansi 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R)

Ghozali (2005) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.768	.741	1.099

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel 5. diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,768. Artinya Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua yang dipengaruhi oleh variabel *People Agility*, *Results Agility*, *Mental Agility*, dan *Change Agility* adalah sebesar 76,8%. Sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Pembahasan terhadap analisis ini dilakukan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *learning agility* terhadap kinerja karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Untuk memenuhi tujuan tersebut telah dilakukan penelitian terhadap 40 orang karyawan yang dijadikan sampel penelitian.

**Pengaruh *People Agility* ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Seseorang yang mengetahui dirinya dengan baik, belajar dari pengalaman, dan memperlakukan orang lain secara konstruktif dan resilien dalam tekanan perubahan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel *People agility* menghasilkan nilai probability (sig) = 0,013 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan angka 0,189 yang berarti *People agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *People agility* yang diterapkan oleh karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari penelitian ini maka hipotesis ( $H_1$ ) diterima yang menyatakan bahwa *People agility* berpengaruh positif dan signifikan pada kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Howard (2017)

menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara skor people agility guru prapelayanan terhadap kinerja mengajar, yang berarti bahwa semakin tinggi people agility pada guru pra-pelayanan, maka semakin baik kinerja mengajar guru tersebut. Dapat diartikan bahwa apabila people agility yang dimiliki oleh karyawan dalam di manfaatkan dengan baik maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan juga.

### **Pengaruh Results agility (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sejauh mana seseorang yang mendapatkan hasil di bawah kondisi yang sulit, menginspirasi orang lain, dan membangun kepercayaan diri orang lain dengan kehadirannya.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Results agility menghasilkan nilai probability (sig) = 0,017 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan angka 0,194 yang berarti Results agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Results agility yang diterapkan oleh karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari penelitian ini maka hipotesis (H<sub>2</sub>) diterima yang menyatakan bahwa Results agility berpengaruh positif dan signifikan pada kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. *Sejalan dengan penelitian Mitchinson dan Morris (2012), menyatakan bahwa individu dengan skor results agility yang tinggi akan menerima tanggung jawabnya untuk pengembangan dirinya sendiri dan mereka sadar akan kelebihan dan kekurangan dirinya, sehingga akan dapat memberikan hasil kinerja yang memuaskan dan akan ikut membantu mendorong dirinya sendiri dan orang lain untuk berkembang.*

### **Pengaruh Mental agility (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sejauh mana individu berpikir tentang suatu masalah dari sudut pandang yang baru dan merasa nyaman dengan ambiguitas, kompleksitas dan menjelaskan pemikiran mereka kepada orang lain.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Results agility menghasilkan nilai probability (sig) = 0,001 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan angka 0,655 yang berarti Mental agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Mental agility yang diterapkan oleh karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari penelitian ini maka hipotesis (H<sub>3</sub>) diterima yang menyatakan bahwa Mental agility berpengaruh positif dan signifikan pada kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. *Sejalan dengan penelitian Howard (2017) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara skor mental agility dan kinerja guru pra-layanan, yang berarti bahwa semakin tinggi mental agility pada guru pra-pelayanan, maka semakin baik pula kinerja mengajar yang dihasilkan.*

### **Pengaruh *Change agility* (X<sub>4</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Tingkat yang mana individu ingin tahu, memiliki gairah atas ide-ide dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel *Change agility* menghasilkan nilai probability (sig) = 0,001 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dari hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan angka 0,654 yang berarti *Change agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Change agility* yang diterapkan oleh karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari penelitian ini maka hipotesis (H<sub>4</sub>) diterima yang menyatakan bahwa *Change agility* berpengaruh positif dan signifikan pada kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua. Sejalan dengan Charan (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kemajuan dalam dunia usaha dapat dikonseptualisasikan dalam model yang membutuhkan orang untuk berubah, berkembang, atau bertransisi. Terdapat perubahan yang positif terhadap kinerja karyawan dan juga apa yang menjadi nilai mereka seiring dengan berkembangnya keterampilan baru mereka dan juga ketika mereka memiliki tanggung jawab yang lebih complex.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil analisis model summary, dapat diketahui bahwa nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,768. Artinya Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua yang dipengaruhi oleh variabel *People Agility*, *Results Agility*, *Mental Agility*, dan *Change Agility* adalah sebesar 76,8%. Sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *People agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.
2. *Results agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.
3. *Mental agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.
4. *Change agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini maka diajukan saran sebagai berikut:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan diharapkan menyiapkan dan memberikan lebih banyak lagi program pelatihan terkait pengembangan diri karyawan seperti pelatihan emosional, pelatihan *psychological*, dan pelatihan pengembangan diri lainnya yang terkait dengan kemampuan karyawan menanggapi perubahan yang cepat serta kemampuan belajar dari pengalaman yang telah dilalui (*learning agility*) sehingga nantinya dapat

memberikan manfaat kepada karyawan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk kesuksesan perusahaan. Selain itu disarankan kepada perusahaan agar dapat memberikan penilaian terkait *Learning Agility* yang dimiliki para karyawannya.

## 2. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi mengenai learning agility sehingga para akademisi bisa menggunakan sebagai penelitian terdahulu untuk dapat mengungkapkan fakta-fakta baru terkait learning agility. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya hasanah keilmuan tentang learning agility yang dikaitkan dengan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada keluarga tercinta, seluruh civitas akademika IBK Nitro dan seluruh pimpinan dan karyawan Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi, Maluku, dan Papua yang telah memberikan dukungan baik berupa materi maupun non material terhadap penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori,Konsep,dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Basuki, A.T. and Prawoto, N. (2016) *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi aplikasi SPSS dan Eviews*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Oragnisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: CV.
- Firdaus, A. and Kuncoro, J. (2021) 'Hubungan antara Ketangkasan Belajar (Learning Agility ) dengan Eksplorasi Karir pada Karyawan Millennial', 3(November), pp. 268–276.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gravett, L.S. and Caldwell, S.. (2016). 'Learning Agility : The Impact on Recruitment and Retention.', *In Learning Agility : The ilpact on REcruitment and Retention* [Preprint].
- Hallenback, G. (2016). 'Learning Agility : Unlock The Lessons of Experience.', *Center for Creative Leadership* [Preprint].
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Howard, D. (2017). *Learning Agility in Education: An Analysis of Pre-service Teacher's Learning Agility and Teaching Performance*. Tarleton State University.
- Ifari, A. (2021). 'Pengaruh learning agility terhadap kinerja karyawan customer service representative di kota Medan'.
- Jatmika, D. and Puspitasari, K. (2019). ' *Learning Agility Pada Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta*', 3(1), pp. 187–199.
- Mangkunegara, P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. Bandung: Refika Aditama.
- Meuse, K., Dai and Hallenback, G.S. (2010). 'Learning Agility : A construct whose time has come', *Consulting psychology journal*, 2(2), pp. 199–130.
- Mitchinson, A. and Morris, R. (2012). *Learning About Learning Agility*. Greensboro: Center for Creative Leadership.
- Ningsih (2019). 'Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kunggulan Bersaing Perusahaan Meningkatkan', 2, pp. 378–386.
- Rahman, Y. (2020) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Pendidikan islam* [Preprint].

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- De Rue, S., Ashford, S., and Myres (2012). 'Learning Agility : In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding', *Industrial and organizational psychology*, 5, pp. 258–279.
- Sarinah, D. and Mardalena, D. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta.
- Sinambela, L.P. (2012). *Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT.Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Surajiyo, M., Nasruddin, M., and Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Usman, H. (2009). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.