

## ABSTRAK

Dyah Adhi Astuti (01638200008)

### **PENGARUH KETANGKASAN BELAJAR DALAM MENENTUKAN PEMIMPIN BERPOTENSI TINGGI DIMEDIASI OLEH PERKEMBANGAN KARIR DAN KINERJA**

( 93 halaman ; 3 gambar ; 19 tabel ; 2 lampiran)

Menjadi tantangan bagi banyak organisasi memiliki karyawan yang berpotensi sebagai pemimpin yang mampu melanjutkan kesinambungan organisasi di masa depan dan melakukan transformasi untuk bersaing menghadapi tuntutan pada dunia yang tidak lagi statis, terjadinya disrupsi teknologi yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir ini di dunia perbankan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketangkasan belajar dalam menentukan pemimpin berpotensi tinggi dengan perkembangan karir dan kinerja sebagai mediator. Penelitian ini dilakukan terhadap 175 *Branch Manager* yang saat ini masih aktif sebagai karyawan bekerja di PT Bank XXX. Menggunakan data sekunder yang telah dimiliki oleh PT Bank XXX namun belum pernah dilakukan pengujian serupa sebelumnya, dianalisis dengan menggunakan metode model persamaan struktural (*structural equation modeling*) aplikasi Smart-PLS. Studi menunjukkan bahwa variabel perkembangan karir, kinerja dan ketangkasan belajar secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap penetapan pemimpin berpotensi tinggi, dan secara bersama-sama memberikan pengaruh R-square 63,1%. Selanjutnya studi menunjukkan bahwa variabel perkembangan karir dan kinerja berperan positif sebagai mediator pengaruh ketangkasan belajar dalam menentukan pemimpin berpotensi tinggi.

Lebih lanjut disarankan perlu adanya penelitian untuk memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat melengkapi pengujian variabel perkembangan karir, kinerja, ketangkasan belajar dalam pengaruhnya terhadap pemimpin berpotensi tinggi.

Referensi : 84 ( 1990 – 2021)

Kata kunci : perkembangan karir, kinerja, ketangkasan belajar, pemimpin berpotensi tinggi,

## ABSTRACT

Dyah Adhi Astuti (01638200008)

### **THE EFFECT OF LEARNING AGILITY IN DETERMINING A HIGH POTENTIAL LEADER WITH CAREER PROGRESSION AND JOB PERFORMANCE AS MEDIATOR**

( 93 pages ; 3 pictures ; 19 tables ; 2 attachments)

It is a challenge for many organizations to have employees who have the potential to become leaders who can continue the flow of the organization in the future by carrying out transformations to compete in the face of demands in a world that is no longer static, the occurrence of technological disruption that is very rapid in recent years in the banking world.

The purpose of this study is to determine the effect of learning agility in determining high potential leaders with career progression and job performance as the mediators. This research was conducted on 175 *Branch Managers* who are currently still active as employees working at PT Bank XXX. Using secondary data that is owned by PT Bank XXX but has never been tested before, it is analyzed using the structural equation modelling method, the Smart-PLS application. The study shows that the career progression, job performance and learning agility variables partially have a positive influence on the determination of high potential leaders, and together they have an R-square effect of 63.1%. The study also shows that career progression and job performance variables play a positive role as a mediator of the influence of learning agility in determining high-potential leaders.

Furthermore, it is suggested that there is a need for research which includes other variables that might be able to complete the test of variables such as career progression, job performance, and learning agility in their influence on high potential leaders.

Referensi : 84 (1990 – 2021)

Keywords: Career Progression, Job Performance, Learning Agility, High Potential Leader.