

ADAPTASI ALAT UKUR *LEARNING AGILITY* PADA MAHASISWA BARU: VERSI BAHASA INDONESIA

Yasa Widayati¹, Zulfa Indira Wahyuni², Nia Tresniasari³, Sitti Evangeline I. Suaidy⁴, Ayunni Santicha⁵, Niken Ayu Lestari⁶, Yasmin Syahidah Al-Bisyri⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 15419, Indonesia

Email: zulfa.indira@uinjkt.ac.id

p-ISSN: 2337-4845

e-ISSN: 2620-7486



Received :	Revised	Accepted :	Published
17 Januari 2025	25 Maret 2025	14 April 2025	30 April 2025

Abstract

Students are required to be flexible and responsive learners in the midst of uncertainty and changes in global situations. Learning agility in college students allows new students to adapt and create new values when they are in ambiguous situations. Therefore, a valid learning agility instrument is needed so that the adaptation of the measuring instrument to the instrument proposed by Gravett & Caldwell (2016) is carried out to test the learning agility measuring instrument for new students by implying four dimensions, namely people agility, change agility, results agility, and mental agility. The participants of this study were 222 new students of the Faculty of Psychology, Syarif Hidayatullah Islamic State University Jakarta. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used as a data processing method with the help of Lisrel 8.80 software. Based on CFA analysis, it can be concluded that there are two items dropped because they are not significant in measuring the dimensions of learning agility.

Keywords: learning agility, CFA, adaptation, learning

Abstrak

Abstrak dalam bahasa Indonesia,

Mahasiswa dituntut untuk menjadi pembelajar yang fleksibel dan cepat tanggap di tengah ketidakpastian dan perubahan situasi global. *Learning agility* pada mahasiswa memungkinkan mahasiswa baru untuk beradaptasi dan menciptakan nilai-nilai baru ketika mereka berada dalam situasi yang ambigu. Maka dari itu, diperlukan instrumen *learning agility* yang valid sehingga adaptasi alat ukur terhadap instrumen yang dikemukakan oleh Gravett dan Caldwell (2016) dilakukan untuk menguji alat ukur *learning agility* pada mahasiswa baru dengan mengimplikasikan empat dimensi, yaitu *people agility*, *change agility*, *results agility*, dan *mental agility*. Partisipan penelitian ini adalah 222 mahasiswa baru Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan sebagai metode pengolahan data dengan bantuan software Lisrel 8.80. Berdasarkan analisis CFA dapat disimpulkan bahwa terdapat dua item yang di *drop* karena tidak signifikan dalam mengukur dimensi *learning agility*.

Kata kunci: kelincahan belajar, CFA, adaptasi, belajar

1. Pendahuluan

Perubahan dari siswa menjadi mahasiswa merupakan tantangan tersendiri bagi mahasiswa baru. Tidak hanya statusnya yang berubah, mahasiswa mengalami banyak perubahan seperti perubahan lingkungan, budaya akademik, beban akademik, serta budaya sosial. Perubahan-perubahan ini menuntut mahasiswa untuk dapat beradaptasi dengan baik. Ketidakmampuan dalam beradaptasi dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti tekanan psikologis dan gejala kelelahan akibat stres ekstrem (Lee & Larson, 2000). Stres ekstrem terutama stress akademik, dalam waktu yang lama dan tidak terselesaikan dapat menimbulkan *academic burnout* (Jeon et al., 2022). *Academic burnout* merupakan salah satu permasalahan yang mengganggu pelajar dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan mental maupun prestasi akademik mahasiswa (Rahmatpour et al., 2019). *Academic burnout* menjadi salah satu indikator dari *learning engagement* di mana *learning engagement* juga dikaitkan dengan prestasi akademik yang baik. Selain itu, *learning engagement*

juga berkaitan dengan *learning agility*, di mana orang dengan *learning agility* yang tinggi cenderung memiliki *learning engagement* yang tinggi (Jeon et al., 2022).

Mahasiswa juga dituntut untuk menjadi pembelajar yang fleksibel dan cepat tanggap di tengah-tengah ketidakpastian pengetahuan yang tinggi dan perubahan situasi global, sebagai prasyarat untuk terjun ke dalam masyarakat (Kim et al., 2018). *Learning agility* pada mahasiswa memungkinkan mahasiswa baru untuk beradaptasi dan menciptakan nilai-nilai baru ketika mereka berada dalam situasi yang ambigu. Dalam proses belajar, *agility* merupakan faktor penting yang dapat memprediksi bagaimana kinerja seseorang. Sebagaimana digambarkan bahwa individu dengan *learning agility* yang sangat baik cenderung menikmati belajar dan tumbuh dengan terus mencari tantangan baru, secara aktif meminta umpan balik dari orang lain, dan merefleksikan pengalaman mereka (Jeon et al., 2022). Hal ini juga didukung oleh Korn Ferry (2017) bahwa individu dengan *learning agility* akan terus berkembang; memiliki kemampuan baru, belajar dari pengalaman, menerima tantangan baru, dan memiliki kinerja yang baik dalam situasi dinamis.

Menurut Lombardo & Eichinger (2001), *learning agility* adalah kemauan dan kemampuan untuk mempelajari kompetensi baru dalam kondisi yang baru pertama kali, sulit atau berbeda. Gravett & Caldwell (2016) menyatakan bahwa *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. Sementara itu Hallenbeck (2016) menuliskan *learning agility* adalah faktor kunci yang membedakan mereka yang mampu mengekstraksi paling banyak pembelajaran dari pengalaman apapun dan kemudian menerapkannya. *Learning agility* seseorang dapat dilihat melalui kecepatan belajarnya (yaitu, kemampuan untuk memahami sesuatu dengan cepat) dan juga kemampuannya untuk berpindah dari satu ide ke ide yang lain atau dari satu situasi ke situasi yang lain (DeRue et al., 2012). DeRue et al. (2012) kemudian mendefinisikan *learning agility* sebagai kemampuan untuk cepat tanggap dalam memahami suatu situasi dan bergerak secara fleksibel dalam melayani pembelajaran baik di dalam maupun di luar pengalaman.

Dalam dunia akademik, *learning agility* dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memahami pelajaran pada situasi yang baru serta kemampuan seseorang dalam mencari tantangan baru dan aktif dalam belajar (Bayu et al., 2023). Seseorang yang memiliki *learning agility* cenderung merefleksikan diri dan mengevaluasi pengalaman sebagai pembelajaran berikutnya. *Learning agility* sering dimanifestasikan sebagai keinginan untuk mencoba ide-ide baru, belajar dari kesalahan, memperbanyak pengetahuan, dan mencari atau mengembangkan teknik-teknik baru untuk memecahkan masalah yang sulit (DeRue et al., 2012). Selain itu, *learning agility* juga merupakan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan yang cepat, bahkan tanpa adanya data-data yang lengkap. Hal ini menggambarkan kemampuan seseorang untuk merangkul ambiguitas yang akan menjadi ide-ide baru untuk mengatasi masalah dalam situasi yang tidak biasa (DeRue et al., 2012).

Learning agility dikembangkan berdasarkan empat dimensi, yaitu *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility*.

- 1 *People Agility* : sejauh mana individu mengenal dirinya dengan baik, belajar dari pengalaman, memperlakukan orang lain secara konstruktif, dan bersikap dingin dan tangguh di bawah tekanan perubahan.
- 2 *Change Agility* : tingkat keingintahuan individu, memiliki hasrat untuk ide, suka bereksperimen dengan kasus uji, dan terlibat dalam kegiatan pengembangan keterampilan.
- 3 *Results Agility* : sejauh mana individu mendapatkan hasil dalam kondisi sulit, menginspirasi orang lain untuk tampil di luar normal, dan menunjukkan jenis kehadiran yang membangun kepercayaan pada orang lain.
- 4 *Mental Agility* : tingkat dimana individu memikirkan masalah dari sudut pandang baru dan merasa nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas, dan menjelaskan pemikiran mereka kepada orang lain.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas *learning agility* pada mahasiswa. Jeon et al., (2022) menemukan bahwa *learning agility* merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku persiapan karier melalui tantangan akademis dan adaptasi terhadap kehidupan kampus. Namun, masih sedikit penelitian yang menghasilkan instrumen *learning agility* pada kalangan tersebut di Indonesia. Maka dari itu, penulis mengadaptasi instrumen *learning agility* yang dikemukakan oleh Gravett & Caldwell (2016) dan menguji alat ukur *learning agility* pada mahasiswa baru dengan mengimplikasikan empat dimensi, yaitu *people agility*, *change agility*, *results agility*, dan *mental agility*.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji alat ukur *learning agility* pada mahasiswa dengan melibatkan dimensi *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan mahasiswa baru fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Angkatan 2023, adapun sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi sebanyak 222 responden.

Instrumen

Penelitian ini berfokus pada adaptasi alat ukur untuk *learning agility* (kelincahan belajar) yang mulanya dikembangkan oleh Gravett & Caldwell (2016). Kemudian pada sebuah studi terdahulu yang dilakukan oleh Lombardo & Eichinger (2000), menetapkan kerangka kerja yang terdiri dari empat faktor, dimana dimensi *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility* berkorelasi laten. Gravett & Caldwell (2016) kemudian menyusun *Learning agility Self-Assessment* (LASA) yang terdiri dari 24 item yang mengukur empat dimensi yang sama seperti yang dikemukakan oleh Lombardo & Eichinger (2000). Menggunakan skala likert 5 poin yaitu 1 = hampir tidak pernah, 2 = jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = sering, 5 = selalu.

Semua item yang digunakan dalam penelitian ini diterjemahkan terlebih dahulu ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti dan kemudian dilakukan uji keterbacaan untuk memastikan item-item tersebut dapat dipahami dan tidak multitafsir.

Tabel 1. Blueprint Learning Agility Self-Assessment (LASA)

Aspek	Indikator	No. Item	Contoh item
<i>Mental Agility</i>	Memikirkan masalah dari sudut pandang baru. Merasa nyaman dengan kompleksitas, ambiguitas. Dapat menjelaskan pemikiran mereka kepada orang lain.	1, 6, 8, 9, 12, 20	Jika saya mendengar kata yang tidak dikenal dalam percakapan, saya mencari artinya.
<i>People Agility</i>	Sejauh mana individu mengenal dirinya. Memperlakukan orang lain secara konstruktif. Bersikap dingin dan tangguh di bawah tekanan perubahan.	2, 14, 19, 22, 23, 25	Saya senang bekerja dengan orang lain dalam memecahkan masalah
<i>Change Agility</i>	Rasa ingin tahu yang tinggi. Memiliki hasrat untuk ide. Suka bereksperimen. Terlibat dalam kegiatan pengembangan keterampilan.	4, 5, 7, 11, 13, 16	Pengalaman baru bukanlah kesempatan belajar hal baru bagi saya
<i>Results Agility</i>	Mendapatkan hasil dalam kondisi sulit. Menginspirasi orang lain untuk tampil. Menunjukkan jenis kehadiran yang membangun kepercayaan pada orang lain.	3, 10, 15, 17, 18, 21, 24	Jika saya tidak mengetahui sesuatu, saya senang untuk bertanya

Adapun instrumen *Learning agility Self-Assessment* (LASA) yang terdiri 25 item disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Instrumen *Learning agility Self-Assessment (LASA)*

No Aitem	Aitem Asli	Terjemahan	Penyesuaian
1	<i>If I hear an unfamiliar word in a conversation, I look up the meaning</i>	Jika saya mendengar kata yang tidak dikenal dalam percakapan, saya mencari artinya	Ketika saya mendengar istilah asing dalam percakapan, saya mencari tahu artinya
2	<i>I enjoy working with others to try to solve problems.</i>	Saya menikmati bekerja dengan orang lain untuk mencoba menyelesaikan masalah	Saya senang bekerja dengan orang lain untuk memecahkan masalah
3	<i>If I don't know the answer to something, I am comfortable asking</i>	Jika saya tidak tahu jawaban untuk sesuatu, saya merasa nyaman bertanya	Jika saya tidak mengetahui sesuatu, saya tidak malu untuk bertanya
4	<i>I'm comfortable when circumstances that affect my work change.</i>	Saya merasa nyaman ketika keadaan yang memengaruhi perubahan pekerjaan saya.	Saya merasa nyaman ketika keadaan yang mempengaruhi pekerjaan saya berubah
5	<i>New experiences are not learning opportunities for me</i>	Pengalaman baru bukanlah kesempatan belajar bagi saya	Pengalaman baru bukanlah kesempatan belajar hal baru bagi saya
6	<i>I easily retain new information</i>	Saya dengan mudah menyimpan informasi baru.	Saya mudah dalam menyimpan informasi baru
7	<i>I can deliver results amidst changing circumstances</i>	Saya dapat memberikan hasil di tengah-tengah keadaan yang berubah.	Saya dapat memiliki pencapaian di tengah keadaan yang berubah
8	<i>I'm optimistic that I can learn new information</i>	Saya optimis bahwa saya dapat mempelajari informasi baru	Saya optimis dapat mempelajari informasi baru
9	<i>I don't make an effort to learn from my mistake</i>	Saya tidak berusaha belajar dari kesalahan saya	Saya tidak berusaha belajar dari kesalahan
10	<i>I'm very logical when I solve problems</i>	Saya sangat logis saat menyelesaikan masalah.	Saya berpikir sangat logis ketika memecahkan masalah
11	<i>I enjoy a change of pace in the way I do thing</i>	Saya menikmati perubahan kecepatan dalam cara saya melakukan sesuatu	Saya menyukai perubahan suasana dalam melakukan sesuatu
12	<i>I understand the best approach for me to learn something new</i>	Saya memahami pendekatan terbaik bagi saya untuk mempelajari sesuatu yang baru.	Saya mengetahui cara yang tepat untuk belajar sesuatu yang baru
13	<i>I enjoy researching new information</i>	Saya menikmati meneliti informasi baru	Saya senang mencari informasi baru
14	<i>I seek out feedback on my skills and abilities</i>	Saya mencari umpan balik tentang keterampilan dan kemampuan saya	Saya mencari umpan balik atas keterampilan dan kemampuan saya
15	<i>I don't accept others' information at face value</i>	Saya tidak menerima informasi orang lain dengan nilai nominal	Saya tidak menerima informasi orang lain begitu saja
16	<i>I can put aside a project and switch to another when necessary</i>	Saya bisa mengesampingkan proyek dan beralih ke yang lain saat diperlukan	Saya dapat mengesampingkan sebuah pekerjaan dan beralih ke pekerjaan lain bila diperlukan.
17	<i>I find satisfaction in digging deeply into ways to solve problems</i>	Saya menemukan kepuasan dalam menggali secara	Saya merasa puas ketika menggali secara mendalam

18	<i>If one problem-solving approach doesn't work, I move to another</i>	mendalam cara untuk menyelesaikan masalah Jika satu pendekatan pemecahan masalah tidak berhasil, saya pindah ke yang lain.	cara dalam memecahkan masalah Jika satu cara pemecahan masalah tidak berhasil, saya mengganti cara pemecahannya
19	<i>I seek out people to learn about subjects outside my work field</i>	Saya mencari orang untuk belajar tentang subjek di luar bidang kerja saya	Saya mencari orang lain untuk mempelajari hal-hal di luar lingkup yang saya kuasai
20	<i>I do not enjoy assignments that force me to learn something new</i>	Saya tidak menikmati tugas yang memaksa saya untuk mempelajari sesuatu yang baru	Saya tidak menikmati tugas yang memaksa saya untuk belajar hal baru
21	<i>I can find a way to get things done even when I don't have clear directions</i>	Saya dapat menemukan cara untuk menyelesaikan sesuatu bahkan ketika saya tidak memiliki arah yang jelas.	Saya dapat mencari cara menyelesaikan sesuatu bahkan ketika tidak ada petunjuk yang jelas
22	<i>I seek out people to show me ways to be more efficient and effective</i>	Saya mencari orang untuk menunjukkan kepada saya cara menjadi lebih efisien dan efektif	Saya mencari orang lain untuk menunjukkan cara baru yang lebih efektif dan efisien
23	<i>I enjoy learning from others</i>	Saya menikmati belajar dari orang lain	Saya senang belajar dari orang lain
24	<i>I look for ways to use new knowledge</i>	Saya mencari cara untuk menggunakan pengetahuan baru.	Saya mencari cara untuk menggunakan pengetahuan saya
25	<i>People seem to come to me when they need help for solving problems</i>	Orang-orang tampaknya datang kepada saya ketika mereka membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan masalah	Orang cenderung datang ke saya apabila perlu bantuan dalam memecahkan masalah

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Instrumen dicetak menjadi bentuk buku, kemudian diberikan kepada responden sebagai buku kerja

Analisis Data

Pada penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagian adaptasi alat ukur dan bagian pengujian confirmatory factor analysis (CFA) untuk uji validitas. Bagian pertama adalah adaptasi alat ukur. Adaptasi alat ukur dilaksanakan dengan menerjemahkan setiap item ke dalam bahasa Indonesia kemudian menyesuaikannya supaya lebih mudah dipahami. Kemudian dilakukan uji baca untuk memastikan bunyi aitem dapat dipahami sebelum disusun dalam bentuk kuisisioner siap cetak. Bagian kedua yaitu uji validitas konstruk menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan bantuan software Lisrel 8.80. Adapun langkah-langkah CFA yang dilakukan adalah sebagai berikut (Umar & Nisa, 2020):

1. Dilakukan uji CFA dengan model empat faktor dan dilihat nilai P-value dan RMSEA yang dihasilkan. Model dikatakan fit apabila P-value > 0.05 dan RMSEA < 0.05 yang berarti model dengan empat faktor dapat diterima dan seluruh item benar mengukur suatu faktor.
2. Jika model tidak fit maka perlu dilakukan modifikasi model dengan membiarkan kesalahan pengukuran berkorelasi bebas.

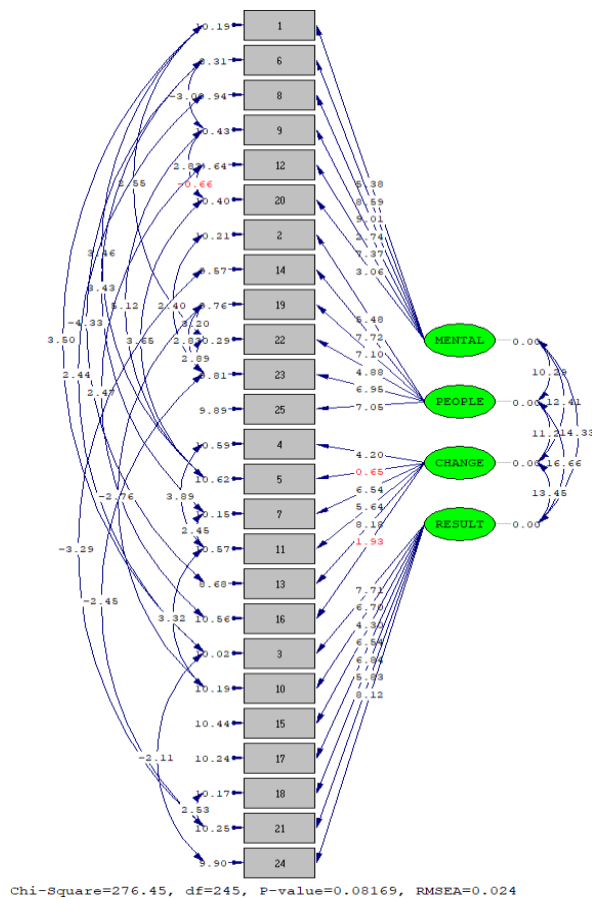
Setelah model fit, maka dilakukan analisis item dengan melihat *t-value* item lebih besardari 1.96 juga melihat apakah muatan faktor masing-masing item memiliki nilai koefisien yang positif. Jika *t-value* > 1.96 dan memiliki nilai koefisien positif, maka item tersebut dinyatakan signifikan dalam mengukur faktor yang hendak diukur dan tidak perlu didrop.

3. Hasil dan Diskusi

Pada bagian pertama, yaitu adaptasi alat ukur, aitem yang berbahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Setelah itu dilakukan uji baca, kemudian dipersiapkan dalam layout buku berukuran a5 untuk pengambilan data. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan

CFA menggunakan lisrel 8.80. Dari hasil uji validitas, setelah membiarkan residu berkorelasi, model 4 faktor dari learning agility dikatakan fit dengan nilai signifikansi p-value sebesar 0.0816. Nilai ini lebih besar dari kriteria signifikansi 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa perbedaan yang ada antara data dan model tidak signifikan. Selain melihat dari nilai p-value, validitas konstruk dapat melihat nilai RMSEA. Pada model empat faktor ini nilai RMSEA sebesar 0.024. Nilai ini lebih kecil dari kriteria 0.05 dengan signifikansi dari RMSEA sebesar 1.00. Nilai tersebut lebih besar dari kriteria P-value <0.05 sehingga dapat dikatakan nilai RMSEA tersebut tidak signifikan. Artinya, menurut RMSEA, model yang digunakan fit karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data dan model.

Gambar 1. Path Diagram hasil CFA



a. Mental Agility

Tabel 3. Muatan Faktor Item Mental Agility

No. Item	Koefisien	Standard Error	T-value	keterangan
Item 1	0.38	0.07	5.38	V
Item 6	0.61	0.07	8.59	V
Item 8	0.61	0.07	9.01	V
Item 9	0.20	0.07	2.74	V
Item 12	0.51	0.07	7.37	V
Item 20	0.22	0.07	3.06	V

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t bagi koefisien muatan faktor 6 item semuanya signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t yang lebih besar dari kriteria 1.96. Selanjutnya melihat muatan faktor dari item, diketahui tidak terdapat item dengan muatan faktor negatif. Sehingga keseluruhan item dari dimensi mental agility tidak perlu ada yang didrop. Selanjutnya akan dilihat apakah kesalahan pengukuran pada level item saling berkorelasi. Jika ternyata suatu item memiliki kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan kesalahan pengukuran pada banyak item lain, maka berarti bahwa item tersebut bersifat

multidimensional, karena mengukur lebih dari satu hal. Dalam dimensi ini, kesalahan pengukuran pada item-item masih bisa diterima dan diikutsertakan dalam perhitungan faktor skor.

b. People Agility

Tabel 4. Muatan Faktor Item People Agility

No Item	Koefisien	Standar Error	T-value	Keterangan
Item 2	0.38	0.07	5.48	V
Item 14	0.53	0.07	7.72	V
Item 19	0.49	0.07	7.10	V
Item 22	0.34	0.07	4.88	V
Item 23	0.49	0.07	6.95	V
Item 25	0.48	0.07	7.05	V

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t bagi koefisien muatan faktor 6 item semuanya signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t yang lebih besar dari kriteria 1.96. Selanjutnya melihat muatan faktor dari item, diketahui tidak terdapat item dengan muatan faktor negatif. Sehingga keseluruhan item dari dimensi people agility tidak perlu ada yang didrop. Selanjutnya akan dilihat apakah kesalahan pengukuran pada level item saling berkorelasi. Jika ternyata suatu item memiliki kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan kesalahan pengukuran pada banyak item lain, maka berarti bahwa item tersebut bersifat multidimensional, karena mengukur lebih dari satu hal. Dalam dimensi ini, kesalahan pengukuran pada item-item masih bisa diterima dan diikutsertakan dalam perhitungan faktor skor.

c. Change Agility

Tabel 5. Muatan Faktor Item Change Agility

No. Item	Koefisien	Standar Error	T-value	keterangan
Item 4	0.27	0.06	4.20	V
Item 5	0.04	0.06	0.65	X
Item 7	0.45	0.07	6.54	V
Item 11	0.37	0.07	5.64	V
Item 13	0.58	0.07	8.18	V
Item 16	0.12	0.06	1.93	X

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa muatan faktor pada enam item memiliki nilai koefisien positif, namun nilai t bagi item 5 dan item 16 tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t yang lebih kecil dari kriteria 1.96. Artinya item-item tersebut tidak signifikan dalam mengukur change agility dan dapat dihilangkan. Sedangkan empat item lainnya dapat digunakan. Melihat hal tersebut, item 5 dan item 16 dapat didrop sehingga tersisa 4 dari 6 item yang mengukur *change agility*.

Nilai t-value yang kecil menandakan item tersebut tidak memiliki karakter yang sama dengan item lain. Artinya, sampel memiliki penilaian yang tidak konsisten. Sampel dengan change agility yang tinggi memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai item-item tersebut, begitu juga sampel dengan change agility yang rendah. Hal itu terjadi pada item 16 yang berbunyi “Saya dapat mengesampingkan sebuah pekerjaan dan beralih ke pekerjaan lain bila diperlukan.” Selain itu, tata bahasa juga dapat mempengaruhi inkonsistensi dalam jawaban responden. Kalimat yang sulit dipahami akan memicu penilaian yang berbeda dari setiap responden dan menimbulkan pertanyaan. Salah satu item yang menimbulkan pertanyaan dari responden pada saat pengerjaan adalah item 5 yang berbunyi “Pengalaman baru bukanlah kesempatan belajar hal baru bagi saya”.

d. Results Agility

Table 6. Muatan Faktor Item Results Agility

No. Item	Koefisien	Standar Error	T-value	keterangan
Item 3	0.51	0.07	7.71	V
Item 10	0.45	0.07	6.70	V
Item 15	0.30	0.07	4.30	V
Item 17	0.44	0.07	6.54	V

Item 18	0.46	0.07	6.84	V
Item 21	0.40	0.07	5.83	V
Item 24	0.54	0.07	8.12	V

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t bagi koefisien muatan faktor 7 item semuanya signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t yang lebih besar dari kriteria 1.96. Selanjutnya melihat muatan faktor dari item, diketahui tidak terdapat item dengan muatan faktor negatif. Sehingga keseluruhan item dari dimensi *results agility* tidak perlu ada yang didrop. Selanjutnya akan dilihat apakah kesalahan pengukuran pada level item saling berkorelasi. Jika ternyata suatu item memiliki kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan kesalahan pengukuran pada banyak item lain, maka berarti bahwa item tersebut bersifat multidimensional, karena mengukur lebih dari satu hal. Dalam dimensi ini, kesalahan pengukuran pada item-item masih bisa diterima dan diikutsertakan dalam perhitungan faktorskor.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) model empat faktor menunjukkan bahwa setiap dimensi dari *Learning agility*, yaitu *Mental Agility*, *People Agility*, *Change agility*, dan *Results Agility* dapat diterima namun memerlukan modifikasi sebanyak 24 kali untuk mencapai model fit. Meskipun modifikasi dilakukan, namun kesalahan pengukuran pada item-item tetap dapat diterima dan diikutsertakan dalam perhitungan faktor skor.

Semua item terbukti mengukur hanya satu dari empat faktor sehingga model dengan empat faktor dapat diterima. Selanjutnya, melihat koefisien muatan faktor pada setiap item, tidak ada yang bermuatan negatif. Namun, untuk signifikansi T-value, ditemukan dua item yang memiliki nilai T-value < 1.96 yaitu pada item 5 dan item 16, sehingga kedua item tersebut harus di drop dan tidak dimasukkan pada penghitungan faktor. Nilai T-value < 1.96 terjadi bila item tersebut tidak memiliki karakter yang sama dengan item lain sehingga terjadi penilaian yang tidak konsisten dari sampel. Selain itu tata bahasa yang sulit dipahami juga dapat mempengaruhi ketidakkonsistenan. Kedua hal tersebut menjadi faktor penyebab item 5 dan item 16 tidak signifikan dalam mengukur dimensi *change agility*.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji validitas didapatkan 2 item yang tidak signifikan, sehingga *Learning agility Self-Assessment* (LASA) yang pada awalnya memiliki 25 item menjadi 23 item yang mencakup dimensi *mental agility*, *people agility*, *change agility*, dan *results agility*. *Learning agility Self-Assessment* LASA dengan 23 item dapat dianggap sebagai alat ukur yang valid dan telah teruji dengan CFA sehingga dapat digunakan untuk mengukur *learning agility* pada individu. Adapun penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan memperluas sampel yang lebih beragam untuk memastikan generalitas hasil. Dengan demikian, diharapkan bahwa pengembangan ini akan meningkatkan validitas, reliabilitas, dan ketepatan LASA sebagai alat yang efektif dalam mengukur *learning agility* pada berbagai populasi.

5. Referensi

- Bayu, I Gede Wira., Widiana, I Wayan., Yudiana, I Kadek. (2023). Learning Science with Numbered Heads Together (NHT) based on Growth Mindset Improving Science Literacy and Learning agility of Elementary School Students. *Pegem Journal of Education and Instruction*. <https://doi.org/10.47750/pegegog.13.04.21>
- De Meuse, K. P. (2023). A Meta-Analytic Examination of the Relationship between Learning agility and General Cognitive Ability. *Journal of Managerial Issues*, XXXV(1), 18-33.
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A Construct Whose Time Has Come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 22(2), 119-130. 10.1037/a0019988
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Swisher, V. V. (2012). Leadership Development: Exploring, Clarifying, and Expanding Our Understanding on Learning agility. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 280-315.
- De Meuse, K. P., & Harvey, V. S. (2022). The Science and Application of Learning agility: Introduction to The Special Issue. *Consulting Psychology Journal*, 74(3), 207-214.
- Derue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 258-279.
- Gravett, Linda S., Caldwell, Sheri A. (2016). *Learning agility: The Impact on Recruitment and Retention*. New York : Palgrave Macmillan.
- Hallenbeck, George. (2016). *Learning agility: Unlock The Lessons of Experience*. USA : Center for Creative Leadership.
- Jeon, Mi-Kyeong., Lee, Insook., Lee, Mi-Young. (2022). The multiple mediating effects of grit and learning agility on academic burnout and learning engagement among Korean university students : a cross-sectional study. *Annals of Medicine*, Vol 54 : 1. doi: 10.1080/07853890.2022.2122551.

- Kim, Hye Jeong., Hong, Ah Jeong., Song Hae-Dok. (2018). The Relationships of Family, Perceived Digital Competence and Attitude, and Learning agility in Sustainable Student Engagement in Higher Education. *Sustainability*, 10(12), <https://doi.org/10.3390/su10124635>
- Korn Ferry. (2017). *The Organisational X-factor: Learning agility*. Korn Ferry Focus. Retrieved August 11, 2023, <https://focus.kornferry.com/the-organisational-x-factor-learning-agility/>
- Lee, Meery., Larson, Reed. (2000). The Korean ‘Examination Hell’’: Long Hours of Studying, Distress, and Depression. *Journal of Youth and Adolescence*, 29: 249-271. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1005160717081>
- Lombardo, Michael.M., Eichinger, Robert.W. (2001). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39 (4). [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1)
- Özgenel, M., & Yazıcı, Ş. (2021). Learning agility of School Administrators: An Empirical Investigation. *International Journal of Progressive Education*, 17(1), 247-261. 10.29329/ijpe.2020.329.16
- Rahmatpour, Pardis., Chehrzad, Minoomitra., Ghanbari, Atefeh., Sadat-Ebrahimi, Seyyed-Reza. (2019). Academic burnout as an educational complication and promotion barrier among undergraduate students : A cross-sectional study. *Journal of Education and Health Promotion*. Vol 8(1), doi: 10.4103/jehp.jehp_165_19.
- Saputra, N., Abdinagoro, S. B., & Kuncoro, E. A. (2018). The Mediating Role of Learning agility on the Relationship between Work Engagement and Learning Culture. *Social Sciences & Humanities*, 26, 117-130
- Umar, Jahja., Nisa, Yunita Faela. (2020). Uji Validitas Konstruk dengan CFA dan Pelaporannya. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 9 (2), 1-11. <http://dx.doi.org/10.15408/jp3i.v9i2.XXXXXX>
- Wardhani, N. S., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika*, Volume 27(2). DOI:10.20885
- Yantiningtyas, I. D. (2020, December 9). *Pentingnya Learning agility di Masa Pandemi dan VUCA*. SWA. Retrieved August 10, 2023, from <https://swa.co.id/swa/my-article/pentingnya-learning-agility-di-masa-pandemi-dan-vuca>