

Surat Tugas

Nomor : 00637/B.7.2/ST.FP/07/2020

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang memberikan tugas kepada yang tersebut di bawah ini:

Nama : **1. LUCIA TRISNI WIDIANINGTANTI, S.Psi., M.Si.**
2. CHRISTA VIDIA RANA ABIMANYU, S.Psi., M.Psi.
Status : Dosen Universitas Katolik Soegijapranata
Tugas : Melakukan Penelitian dengan judul: **"Pelatihan Agile Leadership untuk Remaja Panti Asuhan"**.
Waktu : 01 November 2019 s.d 30 Juni 2020
Tempat: Universitas Katolik Soegijapranata

Demikian surat tugas ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya

Semarang, 18 Juli 2020

Dekan Fakultas Psikologi



D. Dja MARGARETHA SIH SETIJA UTAMI, M.Kes.

FAK. PSIKOLOGI

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pelatihan Agile Leadership untuk Remaja Panti Asuhan
2. Ketua Tim
 - a. Nama : LUCIA TRISNI WIDIANINGTANTI, S.Psi., M.Si.
 - b. NPP : 5811995187
 - c. Program Studi : Psikologi
 - d. Perguruan Tinggi : Unika Soegijapranata
 - e. Alamat Kantor/Telp/Faks/surel : luciatrixni@gmail.com
3. Anggota Tim
 - a. Jumlah Anggota : Dosen 1 orang
Mahasiswa 0 orang
4. Biaya Total : Rp. 5.000.000,00

Mengetahui,
Dekan Psikologi,

Semarang, 14 Juli 2020
Ketua Tim Pengusul

Dr. Dra. MARGARETHA SIH SETIJA
UTAMI, M.Kes.
NPP : 5811990068

LUCIA TRISNI WIDIANINGTANTI, S.Psi.,
M.Si.
NPP : 5811995187

Menyetujui,
Kepala LPPM

Dr. BERTA BEKTI RETNAWATI, S.E., M.Si.



Catatan:

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :
'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah'
- Dokumen ini telah diberi tanda tangan digital, tidak memerlukan tanda tangan dan cap basah
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan qr code yang telah tersedia

BERITA ACARA REVIEW

Program Studi Psikologi - Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Pada hari ini, 30 Juni 2020 telah diadakan review kegiatan penelitian/pengabdian dengan judul:

Pelatihan Agile Leadership untuk Remaja Panti Asuhan

Dengan catatan review sebagai berikut:

- Laporan sudah sy koreksi, hasil koreksi ada di dalam coretan file. Harap diperbaiki sesuai dengan koreksi yang saya berikan. Ok---Bisa dilanjut
- 1. Judul: seperti judul pengabdian, bukan penelitian. 2. Latar belakang: belum jelas apa yang akan diteliti apa. Referensi tentang agile leadership tidak jelas karena tidak ada di daftar pustaka 3. Tujuan: meningkatkan kemampuan leadership: ini bukan rumusan tujuan penelitian yang tepat. 4. Tinjauan pustaka: tidak ada bahasan tentang agile leadership. Yg dibahas hanya leadership dan agile thinking. Agile thinking tidak sama dengan agile leadership. 5. Kerangka konseptual belum ada: bagaimana pelatihan tentang "X" dapat meningkatkan "Y". 6. Hipotesis juga belum ada. 7. Metode: yang diteliti agile leadership atau agile thinking? 8. Modul pelatihan belum dilaporkan. 9. Harap dicek referensi yang kredibel apabila dengan CFA dan sebaran item berbeda dengan aspek asli (konsep) apakah dapat diterima. Sertakan referensinya. 10. Pembahasan tentang hasil perlu dilakukan lebih kritis (tidak sekedar terpaku pada analisis statistik) karena pelatihan hanya dilakukan satu hari dan posttest dilakukan langsung (pada hari yang sama) setelah pelatihan. 11. Saran untuk subjek: sangat tergantung pada ada/tidaknya pelatihan agile leadership. Selain itu apakah perlu seseorang mengikuti pelatihan yang sama berulang-ulang. 12. Luaran penelitian belum dilaporkan.
- Maaf sedikit koreksi: Modul pelatihan tidak perlu dilampirkan, tetapi disebutkan/dijelaskan saja isi pelatihan tentang apa saja.
- 1. Masih ada yang harus direvisi. Yang paling penting dan harus ada adalah kerangka konseptual (dinamika pengaruh pelatihan terhadap agile thinking) dan hipotesis karena ini adalah penelitian eksperimental. 2. Tata tulis: ada beberapa bagian yang ditulis dengan font berbeda, cara penulisan tabel. 3. Daftar Pustaka: ada yg tidak urut abjad.
- Pada prinsipnya laporan sudah sesuai dengan standar, walaupun ada beberapa beberapa bagian kecil yang perlu diperbaiki.

Reviewer 1

Reviewer 2



Drs. PIUS HERU PRIYANTO, M.Si.

Catatan:

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah'

- Dokumen ini telah diberi tanda tangan digital, tidak memerlukan tanda tangan dan cap basah

- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan qr code yang telah tersedia

Dr. ALPHONSUS RACHMAD DJATI
WINARNO

Surat Tugas

Nomor : 00637/B.7.2/ST.FP/07/2020

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang memberikan tugas kepada yang tersebut di bawah ini:

Nama : 1. LUCIA TRISNI WIDIANINGTANTI, S.Psi., M.Si.
2. CHRISTA VIDIA RANA ABIMANYU, S.Psi., M.Psi.
Status : Dosen Universitas Katolik Soegijapranata
Tugas : Melakukan Penelitian dengan judul: **"Pelatihan Agile Leadership untuk Remaja Panti Asuhan"**.
Waktu : 01 November 2019 s.d 30 Juni 2020
Tempat: Universitas Katolik Soegijapranata

Demikian surat tugas ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya

Semarang, 18 Juli 2020

Dekan Fakultas Psikologi



D. Dja MARGARETHA SIH SETIJA UTAMI, M.Kes.

FAK. PSIKOLOGI

LAPORAN PENELITIAN

**PELATIHAN *AGILE LEADERSHIP* UNTUK REMAJA PANTI ASUHAN
UNTUK MENINGKATKAN *AGILE THINKING***



Diajukan oleh:

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Lucia Trisni Widhianingtanti | (Ketua) |
| Christa Vidia Rana Abimanyu | (Anggota) |
| Abdiel Siswanto | (Anggota-Mahasiswa) |
| Ivana Nuariska Pratiwi | (Anggota-Mahasiswa) |

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
Semarang, Oktober 2019**

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN INTERNAL UNIKA SOEGIJAPRANATA**

1. Judul Penelitian : Pelatihan *Agile Leadership* Remaja Panti
Asuhan untuk meningkatkan *Agile Thinking*
2. Kode>Nama Rumpun Ilmu : 390 / Sosial Humaniora
3. Ketua Peneliti
 - a. Nama : Lucia Trisni Widhianingtanti, S.Psi.,MSi
 - b. NIDN : 0617097001
 - c. Jabatan / Golongan : Lektor
 - d. Program Studi : S1 Psikologi
 - e. Nomor HP : +62812 15578855
 - f. Alamat surel (e-mail) : trisni@unika.ac.id atau
luciatrisni@gmail.com
4. Anggota Peneliti (1)
 - a. Nama Lengkap : Christa Vidia Rana Abimanyu, S.Psi.,M.Psi
 - b. NIDN :
 - c. Perguruan Tinggi : Unika Soegijapranata
5. Anggota Peneliti (2)
 - a. Nama Lengkap : Abdiel Siswanto (mahasiswa S1)
 - b. NIM : 16.E1.0015
 - c. Perguruan Tinggi : Unika Soegijapranata
6. Anggota Peneliti (3)
 - a. Nama Lengkap : Ivana Nuariska Pratiwi (mahasiswa S1)
 - b. NIM : 16.E1.0006
 - c. Perguruan Tinggi : Unika Soegijapranata
8. Lama Penelitian Keseluruhan : 1 tahun
9. Biaya Total
 - Dana Internal PT : Rp5.000.000,00

Mengetahui,
Dekan

Semarang, 3 Oktober 2019
Ketua Tim Penyusun

Dr. M Sih Setija Utami, M Kes.
NPP: 05811989054

L Trisni Widhianingtanti
NIPP: 058.1.1995.187

Menyetujui,
Kepala LPPM

Dr. Berta Bekti Retnawati, SE., M.Si.
NPP: 058.1.1998.219

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri yang ada saat ini diberi nama *industry 4.0* (Lasi & Kemper, 2014). Lebih lanjut dijelaskan bahwa pemberian nama tersebut akibat dari masuknya internet hampir ke setiap aspek industri serta mulai masuknya generasi baru dalam dunia kerja yaitu generasi milenial. Angkatan kerja mulai didominasi oleh generasi milenial. Sebuah data statistik menunjukkan bahwa generasi milenial mulai menjadi angkatan kerja mayoritas dalam dunia industri.

Survey juga memperhitungkan pada tahun 2020 generasi milenial akan mendominasi 50% angkatan kerja (Ubl, Walden, & Ardit, 2017). Secara tidak langsung data tersebut menunjukkan bahwa angkatan kerja generasi *baby boomers* dan generasi X akan berkurang. Lebih lanjut Ubl menjelaskan bahwa dengan berkurangnya angkatan yang lebih tua maka peluang generasi milenial untuk berada di posisi *leader juga* akan semakin besar.

Pemimpin milenial sendiri mempunyai tantangan berbeda dari generasi sebelumnya. Tantangan ini muncul karena faktor internal dan eksternal. Dalam faktor internal, problem muncul berkaitan dengan karakteristik milenial yang akhirnya menjadi *stereotype* dalam lingkungan kerja (Hobart & Sendek, 2014). Menurut survey yang dilakukan Hobart pada para supervisor dan manajer di beberapa negara, didapat hasil tujuh *stereotype* sifat negatif paling umum pada generasi milenial. Ketujuh sifat tersebut adalah *slacker*, ingin penghargaan untuk *showing up*, *narcissistic/ self centered*, *disloyal*, manja, kurang respek terhadap orang lain dan merasa berhak terhadap segala sesuatu. Sifat-sifat tersebut menjadi masalah yang bersumber dari internal generasi milenial dalam dunia industri (Hobart & Sendek, 2014).

Menurut survey yang dilakukan Joiner (Joiner & Josephs, 2007, h. 6) 91% responden berpendapat bahwa pemimpin menjadi faktor utama, dan Joiner menemukan bahwa *agile* merupakan kompetensi dasar yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin perusahaan.

Tantangan internal dan eksternal yang dihadapi milenial dalam dunia industri tergolong baru sehingga cara mengatasinya harus menggunakan strategi baru. Kesadaran akan pentingnya *agile thinking* menjadi strategi yang lebih efektif dimasa sekarang untuk

mengatasi situasi paradoks (Cunha, Gomes, Mellahi, Miner, & Rego, 2019). *Agile thinking* menjadi cara yang lebih baik bagi *leader* dalam strategi mengatasi masalah industri saat ini (Denning, 2018). Kesuksesan sekarang bukan dilihat dari menang atau kalah tetapi diukur dengan kemampuan untuk tetap berkembang di situasi yang mudah berubah (Ubl et al., 2017). Dengan demikian *agile* memang sudah menjadi tuntutan dalam dunia industri. Survey Delloite (dalam Denning, 2018) menunjukkan bahwa hanya 10% dari 10.000 eksekutif melihat bahwa perusahaan mereka telah sepenuhnya *agile*. Manfaat *agile thinking* adalah untuk menjadi landasan atau dasar bagi pengembangan inovasi di organisasi dalam dunia industri yang tidak pasti, kompleks dan ambigu (Denning, 2016). Hal ini dikarenakan orang yang memiliki *agile thinking* dapat membawa ide-ide kreatif serta inovasinya untuk menghadapi tantangan perubahan dunia industri. Ide-ide kreatif ini diperlukan karena dunia industri yang tidak pasti membuat strategi memprediksi masa depan menjadi lebih sulit sehingga *agile thinking* berperan bagi penyelesaian masalah yang terjadi dalam organisasi (Joiner & Josephs, 2007a). Dengan adanya individu yang memiliki *agile thinking* upaya untuk mengikuti perubahan global akan menjadi mudah sehingga perusahaan tidak akan kalah bersaing dengan industri lain.

Menerapkan *agile thinking* yang baik diperlukan keterlibatan setiap aspek dalam organisasi (Joiner & Josephs, 2007a). Oleh karena itu dibutuhkan pemimpin dengan kemampuan *agile thinking* yang kuat akan berdampak pada gaya kepemimpinan yang *agile* pula. Pemimpin yang *agile* penuh dengan inovasi. Ketika perubahan terjadi, pemimpin yang *agile* tidak akan berdiam diri dan membiarkan perusahaannya tergulung dalam arus perubahan. Pemimpin yang *agile* akan berinovasi agar tidak tertinggal. *Agile leadership* menuntut para pemimpin untuk memiliki inovasi dalam mencari solusi untuk menghadapi perubahan, krisis dan tekanan yang dapat datang kapan saja.

Leader yang memiliki *agile leadership* dapat membawa organisasi bertahan dan berkembang dalam dunia yang serba cepat, kompleks, tidak pasti dan kompetisi *fast-moving* (Highsmith, 2013, h. 1).

Program *Agile leadership* yang ada menekankan pada pelatihan kekompakan, penyaluran ide untuk membangun sebuah tujuan bersama (Aprianti & Wahyuningsih, 2014). Ketrampilan kepemimpinan yang termasuk *Agile leadership development* belum menjadi fokus dalam *leadership development*. Dalam dunia industri yang sudah skala global, diperlukan *agile leadership* sebagai modal untuk bersaing. Persaingan dunia

industri semakin ketat sehingga butuh orang-orang yang memiliki *agile leadership* dalam sebuah perusahaan. Untuk itu diperlukan sumber daya yang memiliki kemampuan tersebut sehingga dapat bekerja sama dan sejalan dengan perusahaan. Namun sayangnya kemampuan *agile leadership* tersebut jarang diperhatikan dalam pelatihan yang diberikan sekolah maupun organisasi lain sehingga sarana untuk mengasah *skill agile leadership* menjadi sedikit. Dengan adanya fenomena-fenomena tersebut peneliti membuat program pelatihan *Agile leadership* untuk mempersiapkan remaja memasuki dunia kerja khususnya pada anak panti asuhan.

Tidak semua remaja memiliki hidup yang sempurna dengan keadaan keluarga yang utuh. Kenyataannya orang yang seharusnya dapat mendampingi perjalanan hidup remaja tersebut, mereka terpaksa melanjutkan hidup tanpa ayah, ibu, ataupun keduanya. Sementara itu, sudah diatur dalam Undang- Undang Republik Indonesia No.4 Tahun 1979 Tentang Kesejahteraan Anak pasal 2 ayat 1 yang menyatakan bahwa setiap anak berhak untuk memperoleh kesejahteraan, perawatan, asuhan dan bimbingan baik dalam lingkup keluarga maupun dalam lingkup asuhan khusus untuk dapat tumbuh dan berkembang. Pemerintah maupun lembaga swasta mewujudkan hak yang telah diatur dengan diadakannya panti asuhan.

Pelatihan kepemimpinan yang akan dilakukan, dirancang khusus untuk anak-anak remaja panti asuhan sesuai dengan hasil temuan di lapangan dengan mengacu pada buku "*The 7 Habits of Highly Effective People*" yang ditulis oleh Covey, sebagai dasar penyusunan modul *agile leadership*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartini (dalam Rifai, 2015) menunjukkan bahwa gambaran kebutuhan psikologis anak panti asuhan memiliki kepibadian yang *inferior*, pasif, apatis, menarik diri, mudah putus asa, penuh dengan ketakutan dan kecemasan. Oleh karena itu, anak panti asuhan sulit dalam menjalin hubungan sosial dengan orang lain. Selain itu, mereka juga menunjukkan perilaku yang negatif, takut melakukan kontak dengan orang lain, lebih suka sendirian, menunjukkan rasa bermusuhan dan lebih egosentrisme. Hal tersebut sangat berpengaruh pada pembentukan kompetensi kepemimpinan pada diri anak panti asuhan tersebut, sehingga akan berpengaruh pula pada kesiapannya untuk memasuki dunia kerja.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan leadership pada anak panti melalui program pelatihan *Agile Leadership*.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian eksperimen ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan dan acuan bagi peneliti lain maupun ilmuwan psikologi dalam mengembangkan karya ilmiah dengan topik yang berkaitan dengan *agile leadership*. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penyumbang materi baru dalam perkembangan ilmu psikologi dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.3.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumber materi baru pada kegiatan *agile leadership development program* dalam dunia pendidikan maupun dunia industry.

Landasar Teori

2.1. Agile Thinking

Agile thinking adalah kemampuan kognitif dan emosi untuk berkembang dalam level dan tahap yang tidak dapat diprediksi (Joiner, 2019). *Agile thinking* dikatakan berkembang ketika individu dapat bergerak lebih cepat maju dan mundur antara refleksi dan aksi. Penyesuaian diri dan pengambilan keputusan yang cepat menjadi sifat dari *agile thinking*. Pengertian dari Joiner (2019) ini sejalan dengan pandangan *agile thinking* dari sudut pandang neurologis.

Menurut sudut pandang neurologis, *agile thinking* adalah *skill* meningkatkan koneksi otak antar neuron secara bertahap untuk membuat jaringan yang baru (Hill, Cromartie, & McGinnis, 2016). Koneksi baru dalam otak membuat kreativitas lebih berkembang. Kreativitas inilah yang membuat ide-ide baru serta cara-cara baru muncul untuk menghadapi tantangan-tantangan. Pengertian *agile thinking* menurut sudut pandang neurologis dapat dipahami sebagai sebuah kemampuan otak untuk secara cepat membuat koneksi untuk bertindak secara cepat pula. Tindakan cepat dalam *agile thinking* ini dibutuhkan untuk bertahan dari kondisi industri yang dinamis (Denning, 2018).

Agile thinking adalah kemampuan yang digunakan untuk membantu fokus pada inovasi yang terus berkelanjutan (Denning, 2018). Fokus ini diperlukan sebagai upaya bertahan dari respon yang tidak dapat diprediksi dan perubahan yang cepat dalam persaingan industri. *Agile* dikatakan efektif ketika individu dapat terus memperbaharui diri dan tetap memiliki inovasi untuk perkembangan (Xing, Liu, Boojihawon, & Tarba, 2019). Pengertian yang dikemukakan oleh Denning (2018) lebih spesifik memaparkan pengertian *agile thinking* dalam ranah dunia industri dimana *agile thinking* adalah kemampuan untuk berinovasi agar tidak kalah bersaing. Hal ini juga sejalan dengan definisi yang disampaikan oleh Neubauer, Wade, & Tarling (2017).

Agile thinking adalah kemampuan untuk tetap berkembang dalam lingkungan yang mengancam (Neubauer, Wade, & Tarling, 2017). Proses adaptasi serta memperkuat koneksi dengan tim merupakan aspek yang diperlukan dalam *agile thinking*. Dalam hal ini *agile thinking* adalah sebuah kemampuan yang digunakan untuk bertahan dari ancaman global. Berdasarkan berbagai penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *agile thinking* adalah kemampuan kognitif dan emosi untuk menyesuaikan diri, memunculkan kreativitas dan berinovasi dengan cepat guna berkembang dalam menghadapi kondisi industri yang dinamis. Dapat dikatakan *agile*

thinking adalah kemampuan berpikir dan bertindak lebih cepat serta lebih maju untuk menghadapi berbagai respon agar tidak kalah bersaing.

Menurut Neubauer ada empat aspek kompetensi yang berpengaruh dalam *agile thinking* (Neubauer dkk., 2017). Keempat kompetensi tersebut saling melengkapi sebagai bagian dari *agile thinking*. Berikut keempat aspek kompetensi *agile thinking* menurut Neubauer

a. *Humble*

Humble adalah kemampuan untuk menerima *feedback* dan pengetahuan dari orang lain yang lebih berpengalaman. Tidak membatasi diri untuk belajar sesuatu yang baru dan tetap terbuka terhadap setiap informasi baru merupakan perilaku dari *humble*. Menjadi *humble* berarti belajar untuk menerima, menyambut dan membangkitkan pengetahuan tim untuk keuntungan organisasi.

b. *Adaptable*

Adaptable merupakan kemampuan untuk menerima perubahan dan mengubah *mindset* lewat informasi baru yang diterima. Dengan kata lain *adaptable* berarti dapat bertahan dalam situasi lingkungan kompleks yang berubah-ubah. Dalam level organisasi, *adaptable* berarti siap untuk berinovasi dan menghadapi peluang maupun ancaman yang muncul. Dalam level individu *adaptable* berarti terbuka pada ide baru untuk berubah ketika perubahan itu diperlukan dan berhasil untuk mengkomunikasikan ide baru tersebut pada orang disekitar yang relevan.

c. *Visionary*

Visionary adalah kemampuan untuk memilih dan meraih tujuan jangka panjang meskipun dalam jangka pendek ada kejadian yang tidak pasti. Dalam level organisasi *visionary* sangat dibutuhkan untuk menentukan tujuan dari organisasi tersebut. Menggunakan visi untuk memotivasi dan menginspirasi dan adaptasi dengan cepat terhadap perubahan untuk kembali kepada tujuan utama merupakan perilaku yang muncul pada aspek *vision Engaged*

d. *Engaged*

Engaged memiliki arti kesediaan untuk berinteraksi, mendengar dan berkomunikasi dengan pihak lain. Pada konteks organisasi, *engaged* dapat berarti memiliki komunikasi yang baik dengan tim. Selalu berusaha mengerti setiap hal yang terjadi melalui komunikasi merupakan salah satu perilaku yang muncul pada aspek *engaged*

2.2 Faktor yang Mempengaruhi Agile thinking

Faktor yang berperan dalam pembentukan *agile thinking* pada individu dapat diketahui melalui faktor yang membentuk aspek dari *agile thinking*. Aspek – aspek *agile thinking* meliputi *humble*, *adaptable*, *visionary* dan *engaged*. Berikut faktor yang mempengaruhi tiap aspek dari *agile thinking*.

- a. *Self awareness* merupakan faktor yang berpengaruh terhadap aspek *humble* (Maldonado, Vera, & Ramos, 2018). Jika individu memiliki *self awareness* yang tinggi, maka akan muncul kecenderungan untuk melakukan refleksi terhadap diri sendiri apa yang kurang dalam dirinya. Kesadaran akan masih ada kekurangan pada individu akan mendorong untuk berkembang mengatasi kekurangan tersebut
- b. Kemauan untuk belajar dari pengalaman merupakan faktor yang membentuk aspek *adaptable* (Ispir, Elibol, & Sönmez, 2019). Dengan memiliki kemauan untuk terus belajar, maka proses adaptasi dalam menerima berbagai perubahan semakin meningkat. Berbeda dengan individu yang kurang mau untuk terus belajar sehingga lebih menyenangi *status quo*, maka proses adaptasi akan menjadi lebih sulit.
- c. *Goal clarity* merupakan faktor yang membentuk aspek *visionary* (Kearney, Shemla, Knippenberg, & Scholz, 2019). Dengan memiliki *goal clarity* atau tujuan yang jelas dan terarah, maka potensi untuk mencapai *vision* akan lebih besar. Hal ini disebabkan adanya kejelasan dalam menerima informasi tentang berbagai hal dari *vision* tersebut.
- d. Latihan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat membentuk aspek *engaged* (Iorio & Taylor, 2015). Dengan adanya latihan kepemimpinan, maka akan muncul proses interaksi dan komunikasi antar individu. Proses interaksi dan komunikasi ini membuat *inter-team boundaries* akan berkurang sehingga *engaged* antar tim akan terbentuk.

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi *agile thinking* adalah *self awareness*, kemauan untuk belajar dari pengalaman, *goal clarity* dan pelatihan kepemimpinan

2.2. Agile Leadership

2.2.1. Definisi Agile Leadership

Di era VUCA dan digitalisasi organisasi dituntut untuk lebih cepat merespon, kolaboratif, fleksibel serta adaptif terhadap perubahan lingkungan. Organisasi yang hirarkis akan kehilangan momentum bisnis karena keterlambatan merespon dan kalah dalam inovasi. Organisasi yang birokratis akan tergerus oleh start up dan pemain baru

yang lincah. Jika anda tidak ingin ketinggalan maka Organisasi dan pimpinan anda perlu bertransformasi menjadi agile

Agile leadership adalah keahlian menciptakan konteks yang tepat untuk pengorganisasian diri, dan lingkungan di mana tim yang agile berkolaborasi, belajar satu sama lain, mendapatkan umpan balik cepat, dan fokus pada kualitas dan pembelajaran berkelanjutan. *Leader* tidak mengelola secara mikro orang-orang atau menciptakan kebebasan total, melainkan menyeimbangkan antara situasi dan struktur, mengembangkan dan memelihara lingkungan yang tepat, fokus pada budaya, kepemilikan, pola pikir, umpan balik, dan tujuan jangka panjang (Parker & Holesgrove, 2015)

Leadership merupakan proses memberi pengaruh kepada orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Yudiatmaja, 2013). Lebih lanjut Yudiatmaja menjelaskan untuk mendefinisikan dengan lebih fokus perlu melihat *leadership* dari dua konteks yaitu *team leader* dan *organizational leader*. *Team leader* adalah pemimpin yang menjadi pendorong tim untuk berprestasi dengan menyelami kondisi tim, bersedia meleburkan diri, memahami setiap kapasitas bawahan dan dirinya serta bertanggung jawab terhadap konsekuensi. *Organizational leader* lebih mengarah pada pemimpin dalam dunia bisnis atau industri yang memiliki tujuan utama untuk menjadikan perusahaan yang dipimpin mampu bertahan baik dalam tingkat lokal, nasional maupun internasional. Meski berbeda konteks namun inti dari *leadership* sendiri memiliki pengertian yang sama.

Menurut Greanleaf (dalam Khan, Nawaz, & Khan, 2016) fokus seorang pemimpin adalah kebutuhan untuk mendorong memiliki otonomi dan pengetahuan lebih dari setiap pengikutnya. Dalam hal ini pemimpin memosisikan diri setara dengan pengikutnya. Lebih lanjut Khan mengkorelasikan dalam konteks organisasi dan menyatakan bahwa *servant leadership* bukan berarti melayani orang-orangnya namun menjadi pemimpin yang mengarahkan anggotanya untuk bersama mencapai visi. Hasilnya bukan *one-self greater* atau terlihat hanya pemimpinnya yang hebat tetapi seluruh kesatuan tim yang hebat.

Teori *transformational leadership* menyatakan bahwa tugas seorang pemimpin adalah meningkatkan motivasi serta moral dari tim dan pemimpin itu sendiri (Khan et al., 2016). Lebih lanjut Khan menyatakan cara yang dilakukan menurut teori *transformational leadership* untuk meningkatkan motivasi adalah dengan cara menyatukan dan mengarahkan setiap interaksi untuk fokus kepada nilai, kepercayaan dan tujuan antara pemimpin dengan tim. Teori ini didasarkan pada teori Maslow

tentang tahap *need* yang ada dalam diri manusia. Pendekatan kepada nilai, kepercayaan dan tujuan mengarahkan pemimpin serta tim kepada tingkatan *need* tertinggi.

Menurut Covey, *leadership* memiliki makna yang lebih dalam lagi yaitu tidak hanya sebagai pemimpin dalam dunia industri atau bisnis tetapi *leadership* sebagai sebuah *skill* utama atau payung yang didalamnya terdapat karakter yang dibutuhkan dalam dunia industri (Covey, 2008, h. 41). Menurut Goleman (dalam Covey, 2008, h. 31) ada sepuluh karakter dan skill atau yang disebut dengan *top ten qualities & skill employers seek* yang dibutuhkan dalam dunia industri, yaitu: komunikasi verbal dan tertulis, kejujuran/ integritas, *teamwork skills*, *interpersonal skills*, inisiatif, etos kerja, analisis, kemampuan teknologi, kemampuan organisasi dan kreatif. Menurut Covey kesepuluh karakter tersebut dapat disatukan kedalam satu tema tentang *leadership*.

Dari penjelasan berbagai tokoh dapat disimpulkan bahwa *leadership* merupakan suatu skill utama yang digunakan dalam proses memotivasi tim untuk mencapai visi organisasi.

2.2.2. Aspek Leadership

Menurut Covey ada tiga aspek utama sebagai dasar seorang *leader* (Covey, 2008, h. 47). Ketiga aspek tersebut diambil dari *the 7 habits of highly effective people* yang telah diterapkan dalam penelitian Covey. Ketiga aspek tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. *Proactive*

Proaktif adalah sifat seorang yang selalu membuat keputusan berdasarkan nilai yang mereka pegang (S. Covey, 1998). Berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak, sadar ada batasan dalam diri yang membuat tidak dapat mengendalikan setiap hal yang terjadi dalam hidup dan dapat mengontrol respon adalah contoh dari perilaku proaktif.



Lebih lanjut

Covey menjelaskan bahwa mengetahui dan sadar dengan pembagian wilayah kontrol dan wilayah yang tidak dapat dikontrol menjadi dasar dari proaktif. Berikut ilustrasi Covey tentang wilayah kontrol proaktif.

Gambar 2.1: *Circle of Control* (S. Covey, 1998)

Dikutip dari Covey, ada empat cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan aspek proaktif. Cara pertama disebut *self awareness* yang berarti dapat mengevaluasi dan mengukur tindakan apa yang tepat dilakukan sebelum bertindak. Kedua adalah *conscience* yang berarti dapat membedakan yang baik dan buruk dengan acuan nilai yang sudah ada dalam diri. Cara ketiga adalah *imagination* yang berarti dapat membuat keputusan lain ketika terjadi halangan tertentu. Cara keempat disebut dengan *willpower* yang berarti kekuatan untuk bertindak dan mengendalikan perilaku maupun emosi.

a. *Begin with the end of mind*

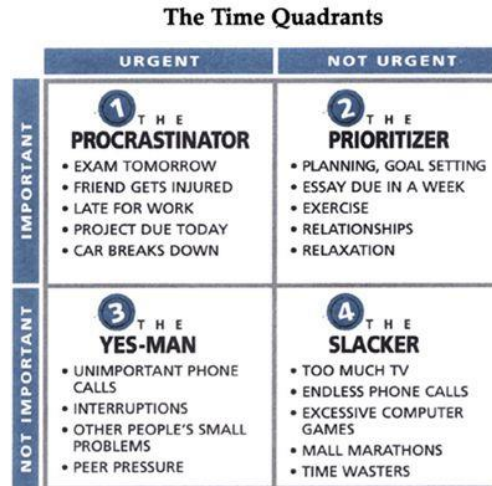
Begin with the end of mind dapat diartikan mempunyai arah dan tujuan yang jelas sebagai dasar suatu tindakan yang diambil (S. Covey, 1998, h. 74). Aspek tersebut dapat juga dikatakan sebagai perencanaan akhir. Covey mengatakan bahwa ketika aspek ini tidak terpenuhi maka individu akan mudah untuk mengikuti siapa saja yang menjadi pemimpinnya, meski pemimpinnya tidak peduli terhadap individu tersebut.

Ada tiga hal yang dapat dilakukan untuk mengasah aspek ini. Pertama adalah membuat *personal mission statement* yang merupakan rincian dari tujuan akhir pencapaian. *Personal mission statement* menggambarkan langkah-langkah yang harus dilewati sebelum meraih tujuan akhir tersebut. Untuk menentukan tujuan akhir, individu perlu mencermati hal kedua yaitu mencari terlebih dahulu potensi dan kelebihan yang dimiliki. Dengan mengetahui potensi yang dimiliki maka untuk menentukan tujuan dan cara meraihnya menjadi lebih mudah. Hal terakhir yang mendorong aspek ini berkembang adalah dengan berani memulai *personal mission statement*. Memulai apa yang sudah direncanakan menjadi langkah terakhir yang harus dilakukan untuk meningkatkan aspek ini.

a. *First thing first*

First thing first adalah kemampuan untuk memprioritaskan waktu dan kegiatan dalam individu (S. Covey, 1998, h. 106). Berdasarkan cara menghabiskan waktu, tipe individu dapat dibagi menjadi empat yaitu tipe *procrastinator*, *prioritizer*, *yes-man* dan tipe *slacker*

Gambar 2.2: *The Time Quadrants* (S. Covey, 1998, h. 107)



Dari berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek dari *leadership* menurut Covey meliputi *proactive*, *begin with end of mind*, dan *first thing first*.

2.3 Dinamika Psikologis Meningkatkan *Agile Thinking* melalui Pelatihan *Agile Leadership*

Pelatihan *agile Leadership* memiliki rangkaian sesi kegiatan serta isi materi yang memiliki hubungan dengan meningkatnya skor *agile thinking*. Isi materi dari setiap sesi kegiatan yang ada dalam pelatihan tidak terlepas dari teori yang diambil. Berikut ini peneliti paparkan dinamika psikologis antara isi dari pelatihan kepemimpinan dengan aspek dari *agile thinking*.

Proactive berperan dalam meningkatkan *self awareness* (Covey, 1998). Fokus dari materi *proactive* adalah dapat memberikan respon berdasarkan nilai diri sendiri. Untuk sadar akan nilai yang dipegang maka perlu mengetahui juga batasan-batasan yang ada dalam diri. Salah satu cara mengasah kemampuan tersebut dengan meningkatkan *self awareness*. Mengukur diri sendiri dan mempertimbangkan tindakan adalah tindakan dari *self awareness*. Ketika *self awareness* sudah terbentuk, maka individu akan sadar untuk berkembang mengatasi berbagai kelemahan yang masih ada dalam dirinya (Maldonado dkk., 2018).

Kesadaran untuk tetap terbuka menerima informasi dan *feedback* dari berbagai pihak ini yang dinamakan dengan *humble*.

Begin with the end of mind berperan dalam belajar menentukan tujuan yang jelas atau *goal clarity* (Covey, 1998). Materi aspek *begin with the end of mind* melatih untuk membuat tujuan atau rencana akhir yang jelas sebagai dasar dari setiap tindakan individu. Tujuan yang jelas dan terarah tersebut disebut dengan *goal clarity*. *Goal clarity* sendiri merupakan faktor pembentuk aspek *visionary*, sehingga dengan belajar aspek *begin with the end of mind* maka secara tidak langsung proses belajar mengenai *visionary* juga terjadi (Kearney, Shemla, Knippenberg, & Scholz, 2019). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kearney dkk (2019), proses belajar *visionary* juga dapat terbentuk melalui pelatihan kepemimpinan itu sendiri (Salim, Himam, & Fahmie, 2018). Dalam pelatihan kepemimpinan ada proses untuk menentukan komitmen dan tujuan individu, yang hal ini merupakan salah satu bentuk dari aspek *visionary*.

First thing first berperan dalam meningkatkan kemampuan *adaptable* (Covey, 1998). Membuat *weekly plan* adalah kegiatan yang digunakan pada materi *first thing first*. Dalam eksekusinya akan dijumpai permasalahan yang mengganggu pelaksanaan *planning* yang telah dibuat sebelumnya. Maka dari itu adaptasi diperlukan untuk menghadapi situasi tersebut. Terus belajar beradaptasi menghadapi permasalahan tersebut membuat individu dapat bertahan dalam lingkungan yang tidak pasti atau kompleks. Terus belajar dari pengalaman dapat membentuk aspek *adaptable* (Ispir, Elibol, & Sönmez, 2019) sehingga dengan terus belajar *first thing first* maka proses belajar *adaptable* juga akan terjadi. Pelatihan kepemimpinan berperan dalam peningkatan aspek *engaged* (lorio & Taylor, 2015). Proses komunikasi dan interaksi terus menerus yang terjadi dalam pelatihan kepemimpinan akan membuat keterkaitan antar individu dalam tim menguat. Dengan adanya komunikasi yang kuat, maka muncul rasa saling mengerti satu sama lain, sehingga pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan aspek *engaged*.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Riggio (dalam Loufrani-fedida, Hauch, & Elidrissi, 2018) bahwa *engaged* juga dapat terbentuk melalui pelatihan kepemimpinan. Interaksi yang terjadi selama proses pelatihan kepemimpinan membuat individu belajar untuk saling berkomunikasi dan terikat satu dengan yang lain.

Pemaparan dinamika psikologis antara pelatihan *agile leadership* dengan *agile thinking* tersebut peneliti memiliki asumsi bahwa pelatihan kepemimpinan dapat mempengaruhi skor *agile thinking* pada remaja di panti. Meningkatnya skor *agile thinking* diharapkan dapat menjadikan remaja yang tinggal di panti tidak kalah bersaing dengan remaja lain saat memasuki dunia kerja. *Skill*, kemampuan dan kompetensi yang dibentuk sejak masa remaja dapat membantu individu sebagai bekal pengetahuan dan pengalaman untuk menjadi lebih efektif dimasa depan (Murphy & Johnson, 2011). Dengan demikian pelatihan kepemimpinan

Agile leadership dapat membantu meningkatkan *agile thinking* pada remaja panti asuhan.

2.4.Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada perbedaan skor *pretest* dan *posttest agile thinking* pada remaja yang tinggal dipanti asuhan setelah diberi pelatihan *agile leadership* dimana skor *posttest* lebih tinggi daripada skor *pretest agile thinking*.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan fokus untuk memvalidasi modul pelatihan Leadership yang dikhususkan untuk remaja yang tinggal di panti asuhan. Langkah-langkahnya adalah:

1. Menyusun skala *Agile thinking* dan melakukan uji coba skala yang telah disusun kepada remaja dari sekolah-sekolah yang ada di Semarang (tidak harus dari Panti Asuhan). Target subjek untuk uji coba skala lebih dari 100 orang.
2. Menguji reliabilitas dan validitas skala. Reliabilitas diuji dengan Alpha Cronbach, sementara untuk validitas akan diuji dengan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*).
3. Membuat modul berdasarkan aspek-aspek *Agile Leadership*, melakukan uji validitas modul.
4. Melakukan pretest yaitu menggunakan skala *Agile thinking* sebelum pelatihan dimulai.
5. Memberi pelatihan dengan modul *agile leadership* pada remaja di Panti Asuhan. Untuk itu metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif eksperimen dengan desain *pre-experimental*. Desain ini tidak membutuhkan kelompok kontrol, sehingga hanya membutuhkan satu kelompok, yaitu kelompok perlakuan (Creswell, 2014).
6. Memberikan skala *Agile thinking* setelah pelatihan berakhir. Ini akan menjadi nilai *post-test*. Kemudian membandingkan nilai *pre-test* dan *post-test* kelompok eksperimen dengan desain *within group*. Analisis data yang digunakan adalah uji t untuk melihat perbedaan skor antara *pre-test* dan *post-test*.

7. Desain eksperimen:

Group A O1 ----- X ----- O2

Keterangan:

Group A : Kelompok Eksperimen

O1 : *pre-test*

O2 : *post-test*

X : perlakuan yang diberikan

BAB 4

PELAKSANAAN PENELITIAN

4.1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Panti Asuhan St. Thomas Bergas yang terletak di jalan Sruwen, Bergas Kidul, kabupaten Semarang. Panti asuhan ini merupakan panti asuhan yang berada di bawah Yayasan Katolik Abdi Kristus. Peneliti mengambil subjek dengan kriteria remaja panti yang sedang duduk dibangku kelas tiga SMA dan SMK. Peneliti mengambil 20 subjek dari total 25 orang yang memenuhi kriteria.

4.2. Pembuatan Modul Pelatihan

Penyusunan modul pelatihan *Agile Leadership* disusun oleh tim peneliti, kemudian dilakukan validasi modul. Proses validasi modul pelatihan *Agile Leadership* menggunakan metode *expert judgement* untuk memastikan isi dari modul relevan dan valid. *Expert judgement* adalah pemberian data dan pertimbangan dari seorang yang punya latar belakang dari subjek yang terkait dengan penelitian untuk memberikan respon terhadap masalah teknis (Mayer & Booker, 2001). Proses validasi tersebut dilakukan dengan cara meminta pertimbangan dari ahli untuk penyempurnaan modul. Dalam hal ini peneliti melakukan validasi modul pelatihan pada tiga orang yang ahli serta berpengalaman dalam bidang pelatihan dan psikologi industri organisasi.

4.3. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah skala *agile thinking* yang berisi 20 item pernyataan. Skala *agile thinking* berbentuk skala Likert yang memiliki lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Pernyataan dalam skala *agile thinking* menyangkut empat aspek yaitu *humble*, *adaptable*, *visionary* dan *engage*.

Tabel 4 Blue Print Skala *Agile Thinking*

| No | Aspek | Nomor Item | | Jumlah |
|----|------------------|------------|--------------|--------|
| | | Favourable | UnFavourable | |
| 1 | <i>Humble</i> | 1,2,3 | 4,5 | 5 |
| 2 | <i>Adaptable</i> | 6,7,8 | 9,10 | 5 |
| 3 | <i>Visionary</i> | 11,12,13 | 14,15 | 5 |
| 4 | <i>Engaged</i> | 16,17,18 | 19,20 | 5 |
| | | | | 20 |

4.4. Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang telah peneliti buat dilakukan uji coba terlebih dahulu sebelum diberikan pada subjek sesungguhnya. Tujuan uji coba alat ukur untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur yang hendak dipakai. Uji coba ini juga dilakukan sebagai evaluasi alat ukur sebelum digunakan dalam penelitian. Kata-kata dan item yang kurang relevan dapat diperbaiki dalam tahap ini. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 04-15 November 2019 melalui *google form* dengan 132 responden. Data yang masuk diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas alat ukur dilakukan dengan metode *confirmatory factor analysis* (CFA). Perhitungan validitas dengan metode CFA menggunakan program SPSS. Item pada metode perhitungan CFA dapat dinyatakan gugur ketika skor kurang dari batas toleransi skor validitas 0,3 dan termasuk dalam *latent variable* (Harrington, 2009). Tabel perhitungan CFA tercantum dalam lampiran. Tabulasi item yang telah diuji menggunakan CFA dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5 CFA Skala *Agile Thinking*

| Faktor | Item | Jumlah | Aspek |
|------------|-------------------|--------|-----------|
| Faktor | 6, 7, 8 16, 18 | 5 | Adaptable |
| Faktor | 2, 11, 12, 13 | 4 | Visionary |
| Faktor | 9, 10, 14, 15 | 4 | Engaged |
| Faktor | 5 | 1 | Humble |
| Total | | 14 | |
| item valid | | | |

Berdasarkan hasil uji Exploratory Factor analysis terhadap skala *Agile thinkin* yang dibuat tim peneliti terdapat 6 faktor, hal ini berbeda dengan teori yang mendasari aspek *Agile thinking* terbentuk dari 4 faktor. Pada kesempatan ini peneliti mengacu pada teori yang ada yaitu menggunakan item-item yang terbentuk dalam empat faktor yaitu *adaptable*, *visionary*, *engaged*, dan *humble*. Sedangkan dua faktor temuan dalam uji EFA ini akan dibahas dalam penelitian lanjutan.

4.5. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas alat ukur untuk skala *agile thinking* menggunakan *alpha cronbach* yang dianalisis dengan SPSS. Koefisien reliabilitas yang diperoleh dari hasil *tryout* terhadap 132 subjek adalah 0,700. Hasil *tryout* tersebut menyatakan bahwa alat ukur reliabel.

4.6. Pelaksanaan Eksperimen

Persiapan eksperimen diawali dengan survey untuk mendapat data tentang lokasi dan jumlah subjek. Total subjek adalah 20 orang dengan 19 orang berjenis kelamin wanita dan satu orang berjenis kelamin pria. Seluruh subjek merupakan siswa kelas 12 SMK. Persiapan berikut setelah mendapat data jumlah subjek adalah menyiapkan alat ukur *pretest* dan *posttest* skala *agile thinking* sesuai jumlah subjek. Peneliti menyiapkan peralatan dan kebutuhan yang menunjang terlaksananya pelatihan. Peralatan dan kebutuhan yang disiapkan bagi masing-masing subjek adalah modul pelatihan kepemimpinan alat tulis, *goodie bag*, skala reaksi pelatihan dan konsumsi. Sarana prasarana yang peneliti siapkan untuk persiapan pelatihan meliputi proyektor LCD, bahan presentasi materi pelatihan dan alat-alat permainan penunjang pelatihan.

Pelaksanaan eksperimen diawali dengan kegiatan *pre-program* yang diisi dengan kegiatan *building raport* kepada subjek dan menjelaskan maksud serta cara mengisi *pretest* skala *agile thinking* pada subjek. Setelah penjelasan selesai, *pretest* skala *agile thinking* diberikan pada seluruh subjek untuk diisi. Pemberian *pretest* dilakukan pada tanggal 17 November 2019. Pelatihan dilakukan pada tanggal 1 Desember 2019. Pelatihan *Agile Leadership* dipandu oleh ketua peneliti dan tim yaitu dosen dan mahasiswa peneliti. Pelaksanaan pelatihan dimulai pada pukul 10.00 hingga sore hari WIB berbagai metode

training meliputi ceramah, diskusi, *games-debrief* dan tayangan video terkait *Agile Leadership*. Ceramah, refleksi dan debrief dilakukan oleh tim peneliti, sedangkan untuk kegiatan Ice breaking dan games dilakukan oleh tim mahasiswa. Tahap akhir training adalah pembuatan *Action Plan*. Setelah rangkaian pelatihan selesai, subjek diberi skala reaksi pelatihan dan skala *post test agile thinking*.

Tahap selanjutnya adalah follow up untuk melihat dan mengevaluasi pelaksanaan action plan. *Follow up* dilakukan dua tahap yaitu pada tanggal 28 Januari dan 28 februari 2020. Bentuk *follow up* yang dilakukan menggunakan metode *focus group discussion* (FGD). *Follow up* dihadiri oleh seluruh subjek. Rangkaian kegiatan FGD yang dilakukan berupa pembukaan, pembagian kelompok menjadi empat orang tiap kelompok, proses FGD yang dipandu oleh peneliti. Terdapat lima kelompok yang masing-masing kelompok dipandu oleh tim peneliti dosen dan mahasiswa. Sesi FGD kurang lebih selama 30 menit dilanjutkan dengan refleksi dan konseling. Secara keseluruhan rangkaian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 6
Rundown pelaksanaan penelitian

| Tanggal | Kegiatan | Deskripsi |
|------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 26 Oktober 2019 | Survey dan observasi | Tim peneliti dosen dan mahasiswa bersama-sama mengunjungi panti asuhan, melakukan interview dan memperoleh data-data demografi anak panti |
| Oktober-November | Persiapan perangkat | Pembuatan modul pelatihan, pembuatan skala dan ujicoba skala |
| 17 November 2019 | Pemberian Pretest | Pretest dilaksanakan di Panti Asuhan oleh tim peneliti |
| 01 Desember 2019 | Pelaksanaan Pelatihan Pemberian Post test | Pelatihan diberikan sesuai dengan matriks dan modul yang telah dibuat. |
| 28 Januari 2020 | Follow up tahap 1 | Follow up pelatihan dilakukan dengan metode FGD dan konseling. Mengidentifikasi action plan yang belum dilaksanakan, dan menyusun action baru |

| | | |
|------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Dilanjutkan dengan konseling dan pemberian arahan untuk pelaksanaan action plan baru |
| 29 Februari 2020 | Follow up tahap 2 | Dengan metode FGD dan dilanjut dengan proses konseling |
| | Penutupan & perpisahan | Memberikan kenang-kenangan untuk panti asuhan |

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil penelitian

Hasil analisis data untuk penelitian eksperimen ini dilakukan dengan tes ranking non parametrik *Wilcoxon* yang diolah menggunakan program SPSS 25. Tes *Wilcoxon* dilakukan untuk mengetahui signifikansi perbedaan antara *pretest* dan *posttest* skala *agile thinking*. Dalam hal ini proses perhitungan digunakan untuk membuktikan peningkatan skor *agile thinking* pada subjek setelah diberi perlakuan berupa pelatihan *Agile Leadership*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian, diperoleh hasil $z = -1.992$ dimana rata-rata dari *pretest* adalah 48.25 dan rata-rata dari *posttest* adalah 50.8. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan skor *pretest* dan *posttest agile thinking* pada remaja yang tinggal dipanti asuhan setelah diberi pelatihan *agile leadership*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

5.2. Pembahasan

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan metode *Wilcoxon* diperoleh $z = -1.992$ ($p < 0.05$), sehingga hipotesis penelitian ini diterima, artinya ada perbedaan signifikan pada *agile thinking* responden sebelum dan setelah diberi pelatihan. Dengan demikian pelatihan *agile leadership* dapat meningkatkan skor *agile thinking* pada remaja yang tinggal di panti asuhan. Hasil tersebut membuktikan bahwa *agile thinking* dapat ditingkatkan melalui pelatihan *agile leadership*.

Ada dua faktor yang membuat adanya peningkatan skor *agile thinking* subjek setelah diberi perlakuan berupa pelatihan *agile leadership* yaitu terbuktinya dinamika psikologis antara pelatihan *agile leadership* dan keberhasilan pelatihan itu sendiri yang dievaluasi menggunakan evaluasi model Kirkpatrick. Subjek juga diajak untuk mempraktekkan pengetahuan baru tersebut dalam keseharian melalui *follow up* yang berlangsung. Hal inilah yang membuat materi pelatihan terinternalisasi dalam diri subjek sehingga terjadi peningkatan perilaku.

Peningkatan *agile thinking* pada subjek tidak terlepas dari dinamika psikologis antara aspek yang ada dalam pelatihan *agile leadership* dengan aspek-aspek *agile thinking*. Aspek-aspek yang ada dalam *agile leadership* adalah *proactive, begin with the end of mind* dan *first thing first*. Terbukti bahwa setiap aspek yang ada dalam *agile leadership* memiliki hubungan dengan aspek-aspek *agile thinking*.

Aspek tentang *proactive* membuat secara tidak langsung aspek *humble* pada subjek meningkat. Materi *proactive* yang diberikan dalam pelatihan mengajak subjek untuk mengenali diri sendiri. Kesadaran akan diri sendiri itu yang membuat subjek sadar akan kekurangannya sehingga muncul keterbukaan untuk terus belajar lagi. Keterbukaan untuk belajar itu yang menjadi aspek *humble* dari *agile thinking*.

Materi *first thing first* mengarahkan subjek untuk mampu menentukan prioritas dalam setiap kegiatannya. Dengan belajar menentukan prioritas, maka subjek dapat belajar fokus dan konsisten dengan apa yang telah direncanakan dan mencoba beradaptasi dengan kondisi lingkungan subjek (Covey, 1998). Belajar memahami mana yang menjadi prioritas, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan merupakan salah satu bentuk *agile thinking* yaitu pada aspek *adaptable*.

Aspek *begin with the end of mind* mengajarkan subjek untuk membuat tujuan akhir. Dengan belajar menentukan tujuan, secara tidak langsung subjek belajar salah satu aspek *agile thinking* yaitu *visionary*. Peningkatan *agile thinking* melalui pelatihan kepemimpinan yang dilakukan dalam penelitian eksperimen ini juga dipengaruhi oleh keberhasilan pelatihan itu sendiri. Ada empat komponen evaluasi dalam sebuah pelatihan, yaitu *reaction, knowledge, behavior* dan *result* (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Peneliti melakukan evaluasi pelatihan berdasarkan teori Kirkpatrick dalam mengukur efektivitas dari pelatihan. Dalam penelitian ini, evaluasi dilakukan pada tiga komponen,

yaitu *reaction*, *knowledge* dan *behavior*. Evaluasi tahap satu yaitu evaluasi *reaction* dengan menggunakan skala kepuasan pelatihan. Skala kepuasan pelatihan berbentuk skala *likert* dengan jumlah 17 pernyataan dan rentang pilihan jawaban dari satu sampai empat. Evaluasi tahap kedua yaitu evaluasi *knowledge*, tentang *agile leadership*. Evaluasi tahap ketiga adalah evaluasi *behavior* yang dilakukan dua bulan setelah pelatihan dengan menggunakan metode *focus group discussion* (FGD). Metode FGD dilakukan dengan berdiskusi tentang perubahan perilaku dan kebiasaan yang telah dialami tiap subjek sejak pelatihan dilakukan.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan skor yang signifikan antara *pretest* dan *posttest agile thinking* pada remaja dipanti asuhan setelah diberi pelatihan *agile leadership* dimana skor *posttest* lebih tinggi daripada skor *pretest agile thinking*.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian eksperimen yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk subjek penelitian dan bagi penelitian selanjutnya.

6.2.1. Bagi Subjek Penelitian

- a. Peneliti menyarankan agar remaja di panti asuhan St Thomas dapat terus meningkatkan kemampuan *agile thinking* melalui pelatihan *agile leadership* yang sudah terbukti dapat meningkatkan.
- b. Memiliki *agile thinking* yang kuat akan membantu subjek dalam dunia kerja dimana subjek yang memiliki *agile thinking* akan mudah beradaptasi dengan kesulitan, memiliki tujuan akhir yang jelas, kerendahan hati untuk selalu belajar, dan terlibat penuh dalam

aktivitas pekerjaan dan lingkungannya. Sikap-sikap tersebut perlu dilatihkan setiap saat dalam kehidupan panti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amor, A. M., Vazquez, J. P. A., & Faína, J. A. (2019). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, xx(x). doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007
- Aprianti, R., & Wahyuningsih, T. (2014). Pelaksanaan Kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan Sebagai Wahana Membentuk Jiwa Kepemimpinan Siswa (Studi Kasus di OSIS SMKN 1 Yogyakarta Periode 2012-2013). *Jurnal Citizenship*, 3(2), 127–140
- Bilboe, W. (2016). Vocational education and training in Kuwait : Vocational education versus values and viewpoints. *International Journal of Training Research*, 9(3), 256–260. doi.org/10.5172/ijtr.9.3.256
- Caprin, C., Benedan, L., Ballarin, L., & Gallace, A. (2017). Social Competence in Russian Post-institutionalized Children: A Comparison of Adopted and Non-adopted Children. *Children and Youth Services Review*, 75, 61–68. doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.02.020
- Covey, S. (1998). *The 7 Habits of Highly Effective Teens*. New York: FIRESIDE.
- Covey, S. R. (2008). *The Leader in Me* (1st ed.). New York: FREE PRESS.
- Cunha, M., Gomes, E., Mellahi, K., Miner, A. S., & Rego, A. (2019). Strategic agility through improvisational capabilities: Implications for a paradox-sensitive HRM.
- Denning, S. (2016). Understanding the three laws of Agile. *Strategy & Leadership*, 44(6), 3–8. doi.org/10.1108/SL-09-2016-0074
- Denning, S. (2018). The ten stages of the Agile transformation journey. *Strategy & Leadership*. doi.org/10.1108/SL-11-2018-0109
- Fawzy, N., & Fouadnal, A. (2010). Psychosocial and Developmental Status of Orphanage Children : Epidemiological. *Current Psychiatry*, 17, 61–65. Retrieved from <http://psychiatry-research-eg.com/texts/current-psychiatry- v17n2-10/7en.pdf>

- Febrihariyanti, D. N., & Suharnan. (2013). Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan terhadap Kepercayaan Diri dan Kemampuan Problem Solving Anggota Pramuka. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 139–152. Retrieved from <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/download/102/97>
- Gallagher, M. W., & Brown, T. A. (2013). Introduction to Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling. *Handbook of Quantitative Methods for Educational Research*, (1), 289–314.
- Galleary, N., & Eltawy, D. (2017). Leanness and agility: a comparative theoretical view. *Industrial Management & Data Systems*, 117(1). doi.org/10.1108/IMDS-01-2016-0032
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). pearson Prentice Hall
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory Factor Analysis*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Hill, M. E., Cromartie, J., & McGinnis, J. (2016). Applying neuroplasticity to educating agile-thinking managers. *International Journal of Management Education*, 14(1), 39–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2016.01.003>
- Hobart, J. W., & Sendek, H. (2014). *Gen Y Now: Millennials and the Evolution of Leadership* (2nd ed.). San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Hodel, A. S., Hunt, R. H., Cowell, R. A., Heuvel, S. E. Van Den, Gunnar, M. R., & Thomas, K. M. (2015). Duration of Early Adversity and Structural Brain Development in Post-institutionalized Adolescents. *NeuroImage*, 105, 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2014.10.020>
- Human Resource Management Review*. doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100695
- Iorio, J., & Taylor, J. E. (2015). Precursors to engaged leaders in virtual project teams. *International Journal of Project Management*, 33(2), 395–405. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.06.007>
- Ispir, Ö., Elibol, E., & Sönmez, B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse Education Today*, 79(May), 41–47. doi.org/10.1016/j.nedt.2019.05.017
- Joiner, B. (2019). Leadership Agility for Organizational Agility. *Journal of Creating Value*, 1–11. <https://doi.org/10.1177/2394964319868321>

- Joiner, B., & Josephs, S. (2007a). Developing agile leaders. *Industrial And Commercial Training*, 39(1), 35–42. <https://doi.org/10.1108/00197850710721381>
- Joiner, B., & Josephs, S. (2007b). *Leadership Agility* (1st ed.). San Francisco: Jossey- Bass.
- Kearney, E., Shemla, M., Knippenberg, D. Van, & Scholz, F. A. (2019). A paradox perspective on the interactive effects of visionary and empowering leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (March 2018), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.01.001>
- Khan, Z. A., Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, 16.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (third edit). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Lasi, H., & Kemper, H.-G. (2014). Industry 4.0. *BISE – Catchword*, 4. <https://doi.org/10.1007/s12599-014-0334-4>
- Loufrani-fedida, S., Hauch, V., & Elidrissi, D. (2018). The dynamics of relational competencies in the development of born global firms : A multilevel approach. *International Business Review*, (September), 1–16. doi.org/10.1016/j.ibusrev.2018.09.001
- Maldonado, T., Vera, D., & Ramos, N. (2018). How humble is your company culture ? And , why does it matter ? *Business Horizons*, 9. doi.org/10.1016/j.bushor.2018.05.005
- Mayer, M. A., & Booker, J. M. (2001). *Eliciting and Analyzing Expert Judgment: A Practical Guide*. London: American Statistical Association.
- Murphy, S. E., & Johnson, S. K. (2011). The benefits of a long-lens approach to leader development: Understanding the seeds of leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(3), 459–470. doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.004
- Neubauer, R., Wade, M., & Tarling, A. (2017). *Redefining Leadership for a Digital Age. Global Center for Digital Business Transformation*.
- Priyono, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (T. Chandra, Ed.). Jakarta: Zifatama Publishing.
- Roblek, V., Meško, M., & Krapež, A. (2016). A Complex View of Industry 4.0. *Sage Open*, 2016(1), 11. doi.org/10.1177/2158244016653987
- Salim, F. F., Himam, F., & Fahmie, A. (2018). Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Untuk Meningkatkan Komitmen Afektif. *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 2(1), 93–105. Retrieved from <http://jurnal.unpad.ac.id/jpsp/article/download/16578/9944>

- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Management Dan Kewirausahaan*, 5(1).
[doi.org/https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212](https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212)
- Ubl, H. L., Walden, L. X., & Ardit, D. (2017). *Managing Millennials For Dummies*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Xing, Y., Liu, Y., Boojihawon, D. K., & Tarba, S. (2019). Human Resource Management Review Entrepreneurial team and strategic agility : A conceptual framework and research agenda. *Human Resource Management Review*, (xxxx), 100696.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100696>
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya. *Media Komunikasi FIS*, 12(2), 29–38. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/MKFIS/article/download/1681/1469>

LAMPIRA 1
ALAT UKUR SKALA AGILE THINKING

IDENTITAS

Jenis kelamin :Pria / Wanita

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Isilah pernyataan dibawah dengan memberikan tanda (x) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan ketentuan berikut

- 1: sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
- 2: tidak setuju dengan pernyataan tersebut
- 3: netral/tidak tahu
- 4: setuju dengan pernyataan tersebut
- 5: sangat setuju dengan pernyataan tersebut

TIDAK ADA JAWABAN YANG SALAH, teman-teman boleh mengutarakan pendapatnya masing-masing.

Trimakasih

| No | Pernyataan | STS | S | N | TS | STS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya terbuka terhadap setiap informasi baru yang diberikan orang lain | | | | | |
| 2 | Jabatan atau hierarki seseorang menentukan kecenderungan untuk lebih diterima pendapatnya | | | | | |
| 3 | Dapat menjalin relasi dengan siapa saja adalah kemampuan yang penting dalam dunia kerja | | | | | |
| 4 | belajar mengenai hal baru merupakan sesuatu yang penting bagi saya | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 5 | kemampuan untuk cepat mempelajari hal baru penting bagi produktifitas kerja | | | | | |
| 6 | Mengikuti tren baru tidak berdampak pada produktifitas kerja atau studi saya | | | | | |
| 7 | Pendidikan sangat berperan bagi masa depan saya | | | | | |
| 8 | Pengambilan keputusan lebih baik jika didasari pertimbangan data atau informasi yang diperoleh | | | | | |
| 9 | Berbagai kegiatan yang saya lakukan saat ini menjadi bekal bagi tujuan akhir kehidupan saya | | | | | |
| 10 | Mengikuti arus perubahan dunia lebih baik bagi produktifitas kerja daripada menentukan target akhir sendiri | | | | | |
| 11 | Muncul perasaan menyesal setelah membuat suatu keputusan adalah hal yang wajar | | | | | |
| 12 | saya ikut berkembang ketika berbagi pengetahuan baru kepada rekan kerja atau tim saya | | | | | |
| 13 | Mengetahui kondisi rekan kerja atau tim menjadi hal penting bagi saya | | | | | |
| 14 | Tidak memperluas koneksi atau kenalan adalah cara yang efektif untuk menjaga produktifitas kerja | | | | | |

LAMPIRAN 2

DATA UJI COBA ALAT UKUR

UJI COBA ALAT UKUR AGILE THINKING (Responses)

Form Responses 1

| Jenis kelamin | 1. Sa | 2. Sa | 3. M | 4. Sa | 5. Ja | 6. Di | 7. be | 8. ke | 9. Le | 10. I | 11. F | 12. F | 13. E | 14. N | 15. I | 16. a | 17. H | 18. N | 19. T | 20. I |
|---------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Perempuan | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 |
| Perempuan | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Perempuan | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 |
| Perempuan | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| Perempuan | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 |
| Perempuan | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| Perempuan | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| Perempuan | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| Perempuan | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Perempuan | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Perempuan | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Perempuan | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Laki-laki | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| Laki-laki | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Laki-laki | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Laki-laki | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Laki-laki | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Laki-laki | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| Laki-laki | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| Perempuan | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| Perempuan | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| Perempuan | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Perempuan | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Perempuan | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| Perempuan | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| Perempuan | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| Perempuan | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Laki-laki | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 |

| Jenis kelamin | 1. Sa | 2. Sa | 3. M | 4. Sa | 5. Ja | 6. Di | 7. be | 8. ke | 9. Le | 10. I | 11. F | 12. F | 13. E | 14. I | 15. I | 16. t | 17. H | 18. I | 19. I | 20. I |
|---------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Perempuan | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Perempuan | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Laki-laki | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| Laki-laki | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| Perempuan | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Perempuan | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| Perempuan | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Perempuan | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 |
| Perempuan | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| Perempuan | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 |
| Perempuan | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| Perempuan | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 |
| Perempuan | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Perempuan | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Perempuan | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| Perempuan | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| Laki-laki | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| Laki-laki | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Perempuan | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| Perempuan | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Perempuan | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| Perempuan | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Perempuan | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| Perempuan | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Perempuan | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 |

| Jenis kelamin | 1. St | 2. St | 3. M | 4. St | 5. Ja | 6. Di | 7. be | 8. ke | 9. Le | 10. I | 11. F | 12. F | 13. E | 14. I | 15. I | 16. t | 17. H | 18. N | 19. T | 20. I |
|---------------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Laki-laki | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 |
| Perempuan | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Perempuan | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| Perempuan | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| Perempuan | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Perempuan | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 |
| Laki-laki | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| Perempuan | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 |
| Laki-laki | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 |
| Perempuan | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| Perempuan | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| Perempuan | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| Laki-laki | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| Perempuan | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| Perempuan | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| Perempuan | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| Perempuan | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 |
| Perempuan | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| Laki-laki | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 |
| Perempuan | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Laki-laki | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 |
| Perempuan | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Perempuan | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Laki-laki | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| Perempuan | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Perempuan | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Perempuan | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| Perempuan | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| Perempuan | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |

LAMPIRAN 3
HASIL VALIDASI SKALA

A. Reliabilitas (*alpha cronbach*)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 132 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 132 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| ,700 | ,747 | 20 |

B. Validitas (CFA)

KMO and Bartlett's Test

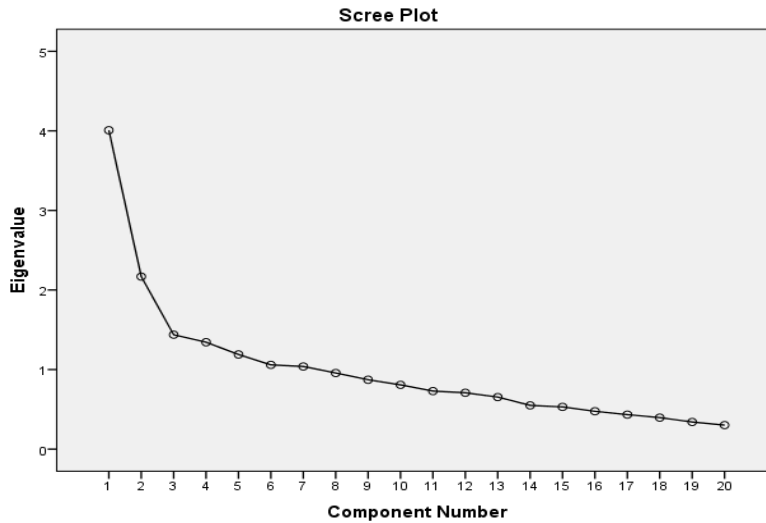
| | |
|--------------------------------------------------|-------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | ,716 |
| Bartlett's Test of Approx. Chi-Square | 543,8 |
| Sphericity | 37 |
| df | 190 |
| Sig. | ,000 |

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 4,008 | 20,041 | 20,041 | 4,008 | 20,041 | 20,041 | 2,661 | 13,303 | 13,303 |
| 2 | 2,169 | 10,843 | 30,883 | 2,169 | 10,843 | 30,883 | 2,009 | 10,047 | 23,350 |
| 3 | 1,438 | 7,188 | 38,072 | 1,438 | 7,188 | 38,072 | 1,771 | 8,854 | 32,204 |
| 4 | 1,343 | 6,717 | 44,789 | 1,343 | 6,717 | 44,789 | 1,567 | 7,833 | 40,037 |
| 5 | 1,189 | 5,946 | 50,735 | 1,189 | 5,946 | 50,735 | 1,548 | 7,742 | 47,780 |
| 6 | 1,059 | 5,293 | 56,029 | 1,059 | 5,293 | 56,029 | 1,383 | 6,916 | 54,696 |
| 7 | 1,038 | 5,192 | 61,221 | 1,038 | 5,192 | 61,221 | 1,305 | 6,525 | 61,221 |
| 8 | ,957 | 4,783 | 66,004 | | | | | | |
| 9 | ,872 | 4,359 | 70,363 | | | | | | |
| 10 | ,808 | 4,039 | 74,402 | | | | | | |
| 11 | ,729 | 3,647 | 78,049 | | | | | | |
| 12 | ,708 | 3,542 | 81,591 | | | | | | |
| 13 | ,654 | 3,271 | 84,862 | | | | | | |
| 14 | ,549 | 2,747 | 87,609 | | | | | | |
| 15 | ,530 | 2,652 | 90,261 | | | | | | |
| 16 | ,475 | 2,377 | 92,639 | | | | | | |
| 17 | ,434 | 2,168 | 94,807 | | | | | | |
| 18 | ,396 | 1,979 | 96,786 | | | | | | |
| 19 | ,341 | 1,706 | 98,492 | | | | | | |
| 20 | ,302 | 1,508 | 100,000 | | | | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Number



Rotated Component Matrix^a

| | Component | | | | | | |
|---------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| item_8 | ,746 | ,203 | ,088 | ,009 | -,250 | ,313 | -,024 |
| item_6 | ,694 | ,012 | -,069 | -,321 | ,018 | -,015 | ,014 |
| item_16 | ,656 | ,106 | ,076 | ,275 | ,250 | -,002 | ,050 |
| item_18 | ,545 | ,170 | -,014 | ,232 | ,332 | -,287 | ,105 |
| item_7 | ,524 | ,265 | -,153 | ,341 | ,036 | ,332 | -,156 |
| item_11 | -,008 | ,790 | -,007 | -,059 | ,013 | ,198 | -,095 |
| item_13 | ,187 | ,745 | ,005 | -,020 | -,047 | -,256 | ,107 |
| item_12 | ,326 | ,553 | ,083 | ,063 | ,299 | ,133 | -,016 |
| item_2 | ,389 | ,426 | ,111 | ,238 | ,340 | -,061 | -,049 |
| item_10 | ,113 | -,002 | ,718 | -,134 | ,089 | ,097 | ,050 |
| item_14 | -,159 | -,032 | ,669 | ,035 | ,105 | ,105 | -,207 |
| item_15 | -,072 | ,106 | ,593 | ,393 | -,087 | -,193 | ,099 |
| item_9 | ,143 | ,130 | ,540 | ,261 | ,005 | ,419 | ,255 |
| item_5 | ,071 | -,053 | ,071 | ,823 | ,115 | ,035 | -,016 |
| item_20 | -,127 | -,168 | ,053 | ,277 | ,661 | ,196 | ,115 |
| item_1 | ,190 | ,285 | ,195 | -,027 | ,619 | -,014 | -,082 |
| item_17 | ,434 | ,108 | -,162 | -,189 | ,459 | ,167 | -,015 |
| item_19 | ,109 | ,002 | ,159 | -,008 | ,159 | ,768 | ,102 |
| item_3 | -,050 | ,135 | -,038 | ,182 | ,034 | ,051 | -,821 |
| item_4 | -,070 | ,142 | -,065 | ,295 | ,080 | ,271 | ,646 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 21 iterations.

LAMPIRAN 7
HASIL PERHITUNGAN WILCOXON

| | | Ranks | | |
|----------------------|----------------|-----------------|-----------|--------------|
| | | N | Mean Rank | Sum of Ranks |
| POST TEST - PRE TEST | Negative Ranks | 6 ^a | 5.75 | 34.50 |
| | Positive Ranks | 11 ^b | 10.77 | 118.50 |
| | Ties | 3 ^c | | |
| | Total | 20 | | |

- a. POST TEST < PRE TEST
- b. POST TEST > PRE TEST
- c. POST TEST = PRE TEST

Test Statistics^a

| POST TEST - PRE TEST | |
|-------------------------|---------------------|
| Z | -1.992 ^b |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .046 |

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on negative ranks.

