

**HUBUNGAN ANTARA KETANGKASAN BELAJAR
(*LEARNING AGILITY*) DENGAN EKSPLORASI
KARIR PADA KARYAWAN MILENIAL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
guna memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Anisa Firdaus

(30701700008)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA KETANGKASAN BELAJAR
(LEARNING AGILITY) DENGAN EKSPLORASI KARIR
PADA KARYAWAN MILENIAL**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Anisa Firdaus

30701700008

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian

persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana

Pembimbing

Tanggal


Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

26 Juli 2021

Semarang, 26 Juli 2021

Mengesahkan,

Dean Fakultas Psikologi


Ruseno Arjangi, S.Psi., M.A.

NIK. 210700010

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KETANGKASAN BELAJAR
(LEARNING AGILITY) DENGAN EKSPLORASI KARIR
PADA KARYAWAN MILENIAL**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Anisa Firdaus

Nim: 30701700008

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 03 Agustus 2021

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

2. Titin Suprihatin, S.Psi, M.Psi

3. Dra. Rohmatun, M.Si, Psi



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 18 Agustus 2021

Mengetahui



Rektor Universitas Islam Sultan Agung
Sultan Agung

Ru... S.Psi, M.A., Psikolog
NIK. 210700010

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Anisa Firdaus dengan jujur dan bertanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun,
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya serta pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka,
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia apabila derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 26 Juli 2021



Anisa Firdaus

30701700008

MOTTO

سَعَى مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakan.

Surah An – Najm 39

Jika anda tidak membangun impian anda, maka seseorang akan memperkejakan anda untuk membantu membangun impian mereka.

“Tony Gaskin”



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Ayahanda saya Bapak Sudaryanto yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan serta arti dari kehidupan. Untaian doa dariku akan senantiasa mengalun dalam setiap sujudku.

Ibunda saya Ibu Nur Azizah yang telah melimpahkan doa dan kasih sayang yang tak terhingga. Kedua kakak saya Laila dan Abid serta kedua adik saya Alfin dan nayla yang membakar semangat untuk memberikan tauladan yang baik.

Dosen pembimbing saya, Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Psi, yang telah membimbing dan menginspirasi saya dengan penuh kesabaran sampai penelitian ini selesai.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat, hidayah, serta ridho yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi mengenai “Hubungan antara Ketangkasan Belajar (Learning Agility) dengan Eksplorasi Karir Pada Karyawan Milenial” sebagai salah satu syarat mencapai derajat S1 Sarjana Psikologi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tentunya banyak rintangan yang datang dalam penulisan skripsi ini. Namun berkat bantuan, dorongan, serta motivasi yang diberikan oleh semua pihak dapat membuat penulis terpacu untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Ruseno Arjanggal, S.Psi, MA. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu proses akademik maupun penelitian.
2. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dalam proses penelitian.
3. Ibu Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen wali yang dengan ketulusan serta kesabaran beliau telah bersedia membimbing serta memberikan saran selama menempuh proses pendidikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang selaku tenaga pengajar yang telah memberikan bekal keilmuan sehingga penulis memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru.
5. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha, Petugas Laboratorium, serta Petugas Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, terimakasih atas segala fasilitas dan kerjasama yang diberikan.
6. Bapak Fajar selaku HRD pada PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya sehingga dapat melakukan penelitian tersebut.
7. Responden pada karyawan milenial pada PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Terima kasih atas partisipasinya dalam mengisi angket tersebut.

8. Seluruh peneliti sebelumnya yang telah memberikan kemudahan bagi penulis dalam mempelajari teori-teori yang membantu penulisan penelitian ini.
9. Ayahandaku yang tercinta Bapak Sudaryanto, Terimakasih atas limpahan kasih sayang serta memberikan rasa rindu yang berarti.
10. Ibundaku yang terkasih Nur Azizah, Terimakasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga serta selalu memberikan yang terbaik untukku.
11. Kakak dan adikku tersayang, Laila, Abid, Alfin, Nayla, Terimakasih telah mengajarkanku rasa tanggung jawab sebagai seorang saudara.
12. Teruntuk Arief Nur Aliyanto terimakasih telah mendukung dan menguatkanmu dalam segala kondisi.
13. Semua rekan-rekanmu Umi Sungaidah, Ayu, Devi, Della, Dhea, Kiki, Erni, rekan-rekan Psikologi angkatan 2017, serta rekan-rekan lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah menjadi manusia-manusia baik yang membantuku menempuh segala proses dalam hidupku.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan, semangat, dan nasehat kalian selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, segala kritik serta saran yang membangun sangat penulis harapkan guna menghasilkan karya yang lebih baik lagi dikemudian hari. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang industri dan organisasi.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Semarang, Juli 2021

Penulis,

Anisa Firdaus

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Eksplorasi karir (<i>Career Exploration</i>).....	7
1. Definisi Eksplorasi Karir.....	7
2. Faktor yang dapat Mempengaruhi Eksplorasi Karir.....	9
3. Aspek – Aspek Eksplorasi karir	11
B. Ketangkasa Belajar (<i>Learning Agility</i>)	12
1. Pengertian <i>Ketangkasan Belajar</i>	12
2. Aspek – Aspek Ketangkasan Belajar.....	14
C. Hubungan antara <i>Ketangkasan Belajar</i> dan Ekplorasi karir pada karyawan milenial.....	16
D. Hipotesis.....	17

BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Identifikasi Variabel	20
B. Definisi Operasional	20
1. Eksplorasi Karir	20
2. <i>Ketangkasan Belajar</i>	21
C. Populasi, sampel, teknik pengambilan data	21
1. Populasi	21
2. Sampel.....	21
3. Teknik Sampling.....	21
D. Metode Pengumpulan Data	22
1. Alat ukur <i>Ketangkasan Belajar</i>	22
2. Alat Ukur Eksplorasi Karir	23
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas	23
1. Validitas	23
2. Uji Daya Beda Aitem.....	24
3. Reliabilitas.....	24
F. Teknik Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian	26
1. Orientasi kanchah penelitian	26
B. PERSIAPAN PENELITIAN.....	26
1. Tahap Perizinan	27
2. Penyusunan Alat Ukur	27
3. Uji coba alat ukur.....	29
C. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur	29
D. Penomoran Ulang	31
E. Pelaksanaan Penelitian.....	31
F. Analisis Data dan Pembahasan.....	32
1. Uji Normalitas	32
2. Uji Linieritas.....	32
3. Uji Hipotesis.....	33

G. Deskripsi Variabel Penelitian.....	33
H. Pembahasan.....	36
I. Kelemahan.....	37
BAB V PENUTUP.....	38
A. Kesimpulan.....	38
B. Saran.....	38
DAFTAR PUSTAKA.....	39
LAMPIRAN.....	43



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Blue print skala Ketangkasan Belajar	22
Tabel 2.	Blue print skala eksplorasi karir	23
Tabel 3.	Sebaran aitem skala ketangkasan belajar.	28
Tabel 4.	Sebaran aitem skala eksplorasi karir.....	28
Tabel 5.	Sebaran aitem daya beda rendah skala ketangkasan belajar	29
Tabel 6.	Sebaran aitem daya beda tinggi skala ketangkasan belajar.....	30
Tabel 7.	Sebaran aitem daya rendah skala eksplorasi karir	30
Tabel 8.	Sebar aitem daya tinggi skala eksplorasi karir	30
Tabel 9.	Penomoran ulang skala ketangkasan belajar.....	31
Tabel 10.	Penomoran ulang skala eksplorasi belajar	31
Tabel 11.	Hasil uji asumsi	32
Tabel 12.	Norma kategorisasi skor	33
Tabel 13.	Deskripsi skor subjek pada skala ketangkasan belajar	34
Tabel 14.	Kategorisasi skala ketangkasan belajar.....	34
Tabel 15.	Deskripsi skor subjek pada skala eksplorasi karir	35
Tabel 16.	Kategori skor skala eksplorasi karir	35

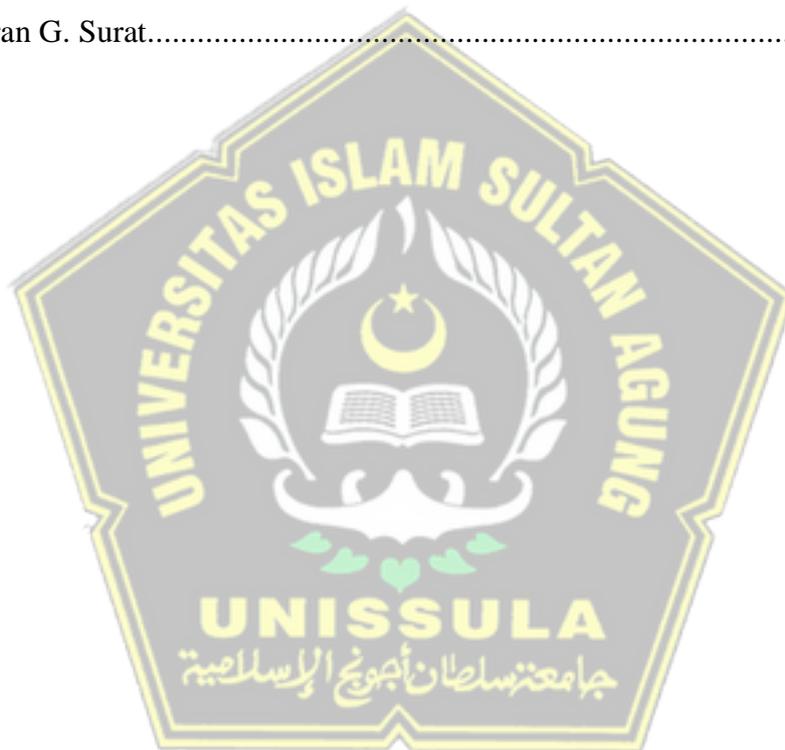
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rentang skor skala ketangkasan belajar	35
Gambar 2 Rentang skor skala eksplorasi karir	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Uji Coba	44
Lampiran B. Tabulasi Data	56
Lampiran C. Uji daya beda	74
Lampiran D. Skala Penelitian.....	80
Lampiran E. Tabulasi data skala penelitian	86
Lampiran F. Analisis Data	101
Lampiran G. Surat.....	106



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KETANGKASAN BELAJAR (*LEARNING AGILITY*) DENGAN EKSPLORASI KARIR PADA KARYAWAN MILENIAL

Anisa Firdaus

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Email: anisafdds29@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketangkasan belajar (*Learning agility*) dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Ciomas adisatwa. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan *probability sample* dengan 135 karyawan dari total populasi 429 sampel. Terdapat dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah alat ukur ketangkasan kerja dengan reliabilitas sebesar α 0,873, serta alat ukur eksplorasi karir dengan reliabilitas α 0,771. Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik *non parametric* yaitu spearman rho yang menunjukkan terdapat hubungan positif antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Hasil kolerasi antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir menghasilkan skor rxy sebesar 0,650 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 ($p < 0.05$). ketangkasan belajar memberikan sumbangan efektif sebesar 46,4% pada eksplorasi karir, sedangkan 53,6% disumbangkan oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil dari penelitian mengenai hubungan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan millennial.

Kata Kunci : Ketangkasan Belajar, Eksplorasi Krir, Karyawan Milenial

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEARNING AGILITY AND CAREER EXPLORATION IN MILENIAL EMPLOYEES

Anisa Firdaus

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University

Email: anisafirds29@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between learning agility and career exploration in milenial employees. This study used quantitative methods with a population of all employees. The sampling method used a probability sample with 135 employees from a total population of 429 samples. There were two measuring tools used in this study which were work agility scale with a reliability of α 0.873, and career exploration scale with a reliability of α 0.771. The hypothesis tested in this study was that there was a relationship between learning agility and career exploration for milenial employees. The data analysis technique in this study used a non-parametric technique, Spearman Rho which showed there was a positive relationship between learning agility and career exploration in milenial employees. The results of the correlation between learning agility and career exploration resulted in an rxy score of 0,650 with a significant level of 0.000 ($p < 0.05$). The learning agility gave an effective contribution of 46.4% to career exploration, while 53.6% was contributed by other factors outside the research. The results of the study showed that there was a significant positive relationship between learning agility and career exploration for milenial employees.

Keywords: Learning Agility, Career Exploration, Milenial Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam kelangsungan serta peningkatan kualitas bisnis sebuah perusahaan. Berdasarkan kabar yang beredar mengenai sumber daya manusia (SDM) terkait pengelolaan karyawan dari setiap generasi tentunya mendapat perhatian khusus dari pimpinan maupun peneliti. Salah satu perhatian khususnya adalah adanya perbedaan spesifik dari masing – masing generasi (Perspectives, 2019). Perbedaan tersebut biasanya meliputi usia, pengalaman, taraf hidup, dan karakteristik (Twenge, 2015). Masing – masing generasi memiliki tujuan, ekspektasi, jenjang karir, serta nilai kerja yang berbeda (Cennamo, 2015).

Dalam pasar tenaga kerja, baru – baru ini di temukan satu generasi yang relatif baru yang dinamakan generasi milenial atau generasi Y. Generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang lahir di era teknologi. Teknologi dan informasi merupakan bagian hidup dari mereka. Generasi milenial secara karakteristik diidentifikasi sebagai ahli teknis dalam penggunaan media sosial. Secara umum generasi milenial lahir pada tahun 1980 – 2000 (Indah Budiati et al., 2018).

Mengandalkan sebuah angka IPK atau nilai dan lulusan dari Universitas yang bergengsi atau yang terbaik saja tidak cukup, Semakin maraknya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan, mengembangkan karir dan mempertahankan sesuatu keberadaan di suatu zona nyaman di sebuah organisasi (Jatmika, 2019). Maka dengan itu individu juga harus mengolah soft skill ataupun hard skill guna mengikuti perkembangan ekonomi (Manara, 2014).

Situasi dunia ekonomi dan bisnis masa kini di gambarkan dengan istilah VUCA world. Era VUCA (Codreanu, 2016) adalah singkatan dari *Volatility*, *Uncertainty*, *Complexity*, dan *Ambiguity*. *Volatility* merupakan dinamika transformasi yang sangat cepat dalam sesuatu hal antara lain seperti sosial, ekonomi dan politik. *Uncertainty* merupakan sulitnya dalam memproyeksikan isu dan peristiwa yang terjadi. *Complexity* merupakan situasi yang berbelit – belit dimana banyak hal yang begitu problematis sehingga sulit di pecahkan. *Ambiguity* merupakan situasi dimana yang tidak cukup jelas dan masih di pertanyakan.

Seiring berkembangnya perekonomian pada masa kini, tentunya terdapat perbedaan antara karyawan pada masa kini atau karyawan milenial dengan karyawan pada masa sebelumnya. Perbedaan yang signifikan antara karyawan milenial dengan karyawan pada masa sebelumnya dapat dilihat dari karakteristik. Informasi dan teknologi telah menjadi bagian yang penting pada generasi milenial karena generasi ini dilahirkan berdampingan dengan internet. Internet sudah menjadi budaya global yang dapat mempengaruhi nilai, pandangan, serta tujuan hidup individu yang lahir pada generasi milenial. Generasi milenial juga cenderung menyukai tantangan dan penghargaan, cenderung overconfident, serta berani mengungkapkan pendapat. Generasi milenial tumbuh bersama dengan munculnya teknologi-teknologi baru (Putra, 2017)

Milenial merupakan digital native, dimana hampir keseluruhan aktivitasnya menggunakan internet dan digital, termasuk juga mencari informasi tentang kerja dan karirnya (IDN Research Institute, 2019). Temuan riset menunjukkan dari satu dari dua milenial Indonesia mencari informasi pekerjaan atau karir dari internet. Berdasarkan IDN Research Institute persentase Milenial Indonesia dalam pengalaman menggunakan sosial media untuk pengalaman mencari lowongan pekerjaan adalah 47,7 %. Pada masa milenial tingkat loyalitas terhadap perusahaan cenderung rendah. Berdasarkan data IDN research institute (IDN Research Institute, 2019) 2- 3 tahun merupakan waktu yang ideal bagi milenial untuk bekerja disuatu perusahaan. Milenial berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain disebabkan karena tiga hal yaitu fasilitas pengembangan diri yang lebih baik, besaran gaji lebih banyak dan kondisi lingkungan. Dari riset data yang dipaparkan

bahwa milenial cenderung berpindah – pindah tempat perusahaan dengan demikian eksplorasi karir juga di perlukan guna untuk mencari informasi tentang karir individu. Suherman (2016) mengatakan bahwa eksplorasi karir merupakan keinginan individu untuk mencari informasi tentang seputar sumber informasi karir. Rahman & Bhakti (2017) juga mengemukakan eksplorasi karir merupakan segala bentuk upaya pengumpulan terkait informasi karir atau ragam karir, yang bertujuan untuk mengembangkan karir individu selaras dengan bakat dan potensi yang dimiliki individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dkk, dengan judul Analisis Deskriptif Eksplorasi Karir dan Kesesuaian Persepsi Karyawan Muda pada tahun 2017 Maghfiroh et al., (2017). Memperoleh hasil yang signifikan yaitu bahwa karyawan melakukan aktivitas eksplorasi terkait latar belakang atau pengalaman pekerjaan sebelumnya. Sehingga sebelum memasuki pekerjaan mereka mencari informasi dan meningkatkan pemahaman tentang peran kerja. Berdasarkan hasil pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku eksplorasi karir salah satunya adalah Ketangkasan Belajar. Istilah ini sering disebut dengan *learning agility*. Ketangkasan belajar merupakan kemampuan belajar dari suatu pengalaman dan menerapkan pengalaman sebagai sesuatu yang dipelajari guna meraih kesuksesan disituasi baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan milenial pada beberapa instansi, individu cenderung membutuhkan Ketangkasan Belajar dalam melakukan eksplorasi karir. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara berikut, antara lain:

“Saya sudah bekerja kurang lebih 6 tahun saya biasanya mencari tahu dari sosial media seperti Instagram dan searching lowongan begitu melihat bagian bagian nya dan mencari tahu juga sama orang dalam yang udah pernah bekerja disitu. Saat bekerjakaan kita dinilai dari kapasitas kita biasanya aku lebih meningkatkan kapasitas saya biar jenjang karirnya panjang. Saya juga mengetahui kekurangan saya, biasanya untuk meminimalisir sih saya lebih menggunakan pengalaman dan belajar contohnya seperti saat saya diberikan pekerjaan A saya harus belajar A samapi klotok atau hafal”
(M, Perempuan 25 tahun)

“Saya berada di dunia kerja kurang lebih 4 tahun dan berpindah kerja 2 sebanyak 2 kali. Biasanya kalau ada peluang yang

lebih baik aku mencoba peluang tersebut . kayak semisal ada lowongan yang lebih baik dari pekerjaanku sekarang aku mencoba lowongan tersebut, tetapi harus sesuai passion aku. Aku biasanya mencari informasi tersebut melihat dari Instagram, lowongan kerja, facebook atau networking. untuk meningkatkan kapasitas kerja aku biasanya lebih melakukan pekerjaan tersebut lebih baik lagi sih sesuai dengan aturannya. menurut aku penting sih belajar dan mencari informasi karir kita yang akan kita tempati supaya nantinya kita nyaman bekerja di bagian itu. Aku juga menerapkan hal seperti itu dalam dunia kerjaku.
(DRA, Perempuan 21 Tahun)

Dari wawancara diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa karyawan melakukan eksplorasi karir mengenai pekerjaannya seperti mencari informasi karir yang akan individu tempati. Biasanya individu mengenali kelebihan dan kekurangannya, serta mampu belajar sesuatu divisi yang mereka tempati. Hal ini membuktikan bahwa ketangkasan belajar juga diperlukan guna mengeksplorasi karir karyawan. Penelitian lain mengenai ekplorasi karir juga dilakukan oleh Ramdhan & Salim dengan judul *Kontribusi Planned Happenstance skill terhadap perilaku eksplorasi karir siswa sekolah menengah kejuruan (SMK) : peran mediasi career decision self – efficacy*. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *planned happenstance skill* dan *career decision self efficacy* dan perilaku ekplorasi karir siswa sekolah menengah kejuruan (SMK). Penelitian yang dilakukan oleh Rumalutur & Salim dengan judul *The Effect of Attributional on Career Exploration of Vocational School Student : The mediating Role of Career decision self – efficacy* terdapat hubungan positif dan signifikan.

Orisinalitas penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dkk, dengan judul *Analisis Deskriptif Eksplorasi Karir dan Kesesuaian Persepsi Karyawan Muda pada tahun 2017* (Maghfiroh et al., 2017) adalah terlihat dari perbedaan variabel bebas pada penelitian ini menggunakan Ketangkasan Belajar sebagai variabel bebas. Selain itu juga terdapat perbedaan subjek dalam penelitian yang peneliti lakukan dengan peneliti – peneliti sebelumnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan subjek karyawan milenial yang sedang aktif bekerja baik di instansi maupun bekerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena peneliti ingin berfokus pada hubungan

antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Ketangkasan Belajar dengan Eksplorasi Karir pada Karyawan Milenial”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penilitian ini tidak lepas dari permasalahan mengenai “Apakah Terdapat Hubungan Antara Ketangkasan Belajar Dengan Eksplorasi Karir Pada Karyawan Milenial?”

C. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin peneliti capai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi tambahan dalam ilmu psikologi yang mengkaji ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial serta ilmuan ataupun mahasiswa yang tertarik pada permasalahan tersebut.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada individu khususnya pada karyawan atau mahasiswa untuk referensi dalam berkarir kedepannya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Eksplorasi karir (*Career Exploration*)

1. Definisi Eksplorasi Karir

Karir merupakan sekumpulan pengalaman dan kegiatan kerja yang memiliki dampak pada tujuan karyawan, organisasi, maupun instansi serta harus dijalani oleh individu selama kehidupan kerjanya dibawah kendali personal ataupun dibawah kendali instansi dan perusahaan (Orpen, 2007). Berdasarkan pendapat Greenhaus dalam (Marnis, 2008) mengungkapkan karir dapat dilihat dari dua pendekatan. Pendekatan pertama memandang karir seperti pemilikan, dari *occupation* atau organisasi. Karir merupakan jalur dimana individu menjalankan seluruh aktivitasnya dan kemudian menduduki posisi tersebut. Selanjutnya pendekatan kedua memandang karir sebagai *property* atau kualitas pribadi. Oleh karena itu, dari kedua pendekatan diatas dapat disimpulkan bahwa karir merupakan gambaran dari pengalaman berdasarkan pekerjaan selama perjalanan yang dialami oleh individu.

Sharf (1992) dalam buku (Sharf, 2014) mengemukakan bahwa karir merupakan hal yang tidak sebatas melakukan tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan, melainkan juga suatu hasil dari proses yang diputuskan oleh individu. Dalam mengembangkan karir, tentunya diperlukan sebuah pendalaman mengenai karir yang dijalani individu. Oleh karena itu, eksplorasi karir sangat dibutuhkan dalam mendalami pemahaman individu terkait dengan karir yang diminati.

Eksplorasi karir menurut (Anwar, 2017) merupakan serangkaian aktivitas individu dalam mencari informasi, mengumpulkan, serta menganalisis informasi tersebut guna meningkatkan pemahaman karir individu.

Eksplorasi karir pada umumnya berfokus pada perbaikan karir individu guna mempersiapkan diri dalam menjalani tujuan karir yang panjang. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Components (1994) eksplorasi karir merupakan aktivitas yang bertujuan meningkatkan pemahaman individu mengenai dunia itu sendiri maupun dunia luar terkait dengan karir tersebut.

Pendapat lain yang disampaikan (Jordaan 1963; Stumpf, Co – larelli, & Hartman, 1983) mendefinisikan bahwa eksplorasi karir (*career exploration*) sebagai aktivitas dimana individu berusaha untuk menilai diri sendiri dan memperoleh informasi dari lingkungan eksternal. Hal ini dilakukan dengan memfasilitasi pengambilan keputusan, memasuki pekerjaan, dan proses penyesuaian karir. Super (1996) juga mendefinisikan jika eksplorasi karir merupakan tahapan penting dalam pengembangan karir. Individu harus mengalami berbagai tantangan dalam pengembangan personal agar berhasil ditahap selanjutnya.

Eksplorasi karir menurut Priyatno (2016) merupakan kemampuan maupun bentuk aktivitas individu dalam mencari, memperoleh serta mengelola berbagai informasi karir. Hal tersebut dilakukan guna membantu individu dalam memilih karir atau membantu mempersiapkan diri dalam menjalani karir individu itu sendiri. Selaras dengan hal tersebut, (Zikic & Klehe, 2006) mengungkapkan bahwa eksplorasi karir merupakan aktivitas pengumpulan terhadap informasi karir yang berkaitan dengan pengembangan karir individu.

Blustein (1992) mengungkapkan bahwa eksplorasi karir merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan individu mengenai diri sendiri serta lingkungan sekitar sehingga dapat menudukung percepatan proses pengembangan. Selain itu, (Rahman & Bhakti, 2017) menyatakan bahwa eksplorasi karir merupakan segala bentuk upaya pengumpulan informasi terkait dengan karir maupun jenis karir yang bertujuan mengembangkan karir individu sesuai dengan bakat dan potensi yang dimiliki individu. Eksplorasi karir menghasilkan beberapa pandangan yang positif dan perilaku yang diinginkan di dalam organisasi, seperti *job fit*, *person organization fit*, kepuasan kerja,

dan kinerja. Individu yang rendah akan eksplorasi yang dinilai tingkat kepedulian informasi akan lingkungan kerja rendah (Zhihua & Huang, 2012)

Dari beberapa definisi yang disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa eksplorasi karir merupakan rangkaian aktivitas dalam meningkatkan pemahaman, mencari, dan memperoleh informasi mengenai kelebihan maupun kekurangan diri dan pekerjaan yang bertujuan meningkatkan pemahaman karir, membantu percepatan proses pengembangan karir, serta menghasilkan beberapa persepsi yang positif yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

2. Faktor yang dapat Mempengaruhi Eksplorasi Karir

Greenhaus dan Callan (2006) menunjukkan bahwa proses eksplorasi pada fase perkembangan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain yaitu :

- a. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu meliputi bakat, minat, inteligensi, kepribadian, harga diri, dan nilai – nilai. Faktor-faktor ini terbentuk melalui proses identifikasi diri yang berkembang melalui berbagai tahapan dengan tingkat kesukaran yang semakin meningkat pula.
- b. Faktor eksternal, merupakan faktor yang berasal dari luar individu itu sendiri meliputi keluarga, latar belakang sosial ekonomi, gender, teman sebaya, lingkungan kerja, faktor realitas, dan proses pendidikan. Faktor ini dapat membantu individu dalam menetapkan karir secara lebih mantap sehingga merasa ingin terus mengembangkan karirnya.

Jordan dalam (Esters & McCulloh, 2008) faktor yang mempengaruhi eksplorasi karir antara lain

- a. Sifat pribadi individu, merupakan upaya memperoleh pemahaman diri guna mengetahui minat pribadi, nilai, serta pemahaman karir. Hal ini didukung dengan teori perkembangan yang dikemukakan oleh Donald E. Super bahwa perkembangan karir individu berkembang melalui beberapa tahapan dengan tuntutan tugas yang semakin sulit. Kesulitan-kesulitan inilah yang

mampu mendorong individu melakukan pemahaman diri guna melangkah pada tahap selanjutnya.

- b. Lingkungan sekitar, individu secara aktif mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan, organisasi, serta profesi yang memungkinkan individu memperoleh informasi yang lebih baik dalam mengambil keputusan. Lingkungan menggambarkan individu dengan orang lain disekitar individu itu sendiri.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Priyatno, 2016) ada dua faktor yang mempengaruhi eksplorasi karir, antara lain:

- a. Faktor Internal yang meliputi prestasi akademik yang baik. Individu dengan prestasi akademik yang baik memiliki kemungkinan mampu melakukan eksplorasi karir secara mudah. Keahlian individu dalam memahami dan mengolah informasi karir dengan baik dapat dilihat dari dalam individu itu sendiri maupun diluar individu.
- b. Faktor eksternal yang meliputi beberapa hal, yaitu:
 - 1) Tuntutan keluarga untuk berubah, misalnya orang tua sebagai predictor penting dalam memberikan dukungan sosial maupun psikologis dalam diri individu. Dalam hal ini, perilaku orang tua dapat menumbuhkan efek positif maupun negative pada pengalaman eksplorasi karir individu. Misalnya pada saat anak masih SMA orang tua menginginkan anaknya bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil karena memiliki penghasilan tetap, namun ketika anak memasuki jenjang kuliah orang tua menginginkan anaknya menjadi pengusaha karena memiliki penghasilan yang lebih besar.
 - 2) Sosial budaya, usia dan jenis kelamin merupakan variabel sosial budaya yang dapat mempengaruhi eksplorasi karir. Misalnya laki-laki lebih memilih jurusan teknik sebagai jurusan pilihan ketika kuliah nanti, sedangkan perempuan biasanya memilih jurusan perawat.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah diungkap oleh beberapa tokoh, dapat disimpulkan bahwa eksplorasi karir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut yakni kemampuan memahami diri guna

mengetahui bakat dan minat, kemampuan mengolah informasi sehingga dapat mengambil keputusan dengan baik.

3. **Aspek – Aspek Eksplorasi karir**

Stumpf et al., (1983) terdapat dua aspek utama dalam eksplorasi karir, yaitu:

- a. Eksplorasi diri, memfokuskan pada minat, nilai dan pengalaman guna merefleksikan karir seseorang dalam mendapatkan pemahaman lebih mengenai diri sendiri. Mengeksplorasi diri mempertimbangkan tujuan karir serta pemahaman diri secara lebih mendalam, dengan demikian individu mampu memperoleh keinginan serta kemampuan mengenai karir yang dipilih.
- b. Eksplorasi lingkungan, dimana individu menjadi lebih aktif dalam mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan maupun organisasi guna membantu memudahkan pengambilan karir dan meninjau pilihan karir sebagai pertimbangan sebelum menentukan karir.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Hurst & Good, 2009) eksplorasi karir dibagi menjadi empat aspek yaitu :

- a. *Specific career*, merupakan bentuk pencarian informasi mengenai karir yang diminati secara lebih spesifik. Hal ini meliputi posisi kerja, penghasilan, peluang keberhasilan maupun kegagalan, serta aktivitas kerja.
- b. *Past experience*, melihat pengalaman masalah untuk diaplikasikan ke dalam karir masa depan. Meskipun keputusan dalam memilih pekerjaan hanya dapat dilakukan pada masa dewasa, namun pengalaman masa kecil terkait pola asuh keluarga dapat menentukan pemilihan pekerjaan dalam masa dewasa.
- c. *New work role*, mencoba hal baru dalam peran pekerjaan guna mengetahui minat terhadap pekerjaan tersebut. Biasanya pemilihan karir dilakukan tanpa memperhitungkan tuntutan realitas guna individu mengetahui minatnya pada pilihan karir tersebut.
- d. *Suitable career*, kecocokan pekerjaan saat ini dengan karakteristik personal. Hal ini didasarkan pada minat individu yang kemudian mulai

mempertimbangkan kemampuan yang didasari oleh tujuan guna memperhitungkan realitas.

Super dalam (Pratiwi & Irawati, 2020) juga mengemukakan tiga aspek eksplorasi karir, antara lain seperti:

- a. Berusaha mencari dan memperoleh informasi karir terkait karir yang diminati dari berbagai sumber. Informasi karir ini dapat didapatkan melalui beberapa metode seperti wawancara, membaca, maupun observasi terhadap pilihan karir yang diminati.
- b. Memiliki banyak informasi terkait informasi karir. Informasi karir yang didapatkan secara spesifik cenderung mampu membantu individu melakukan eksplorasi karir secara mendalam.
- c. Memiliki pengetahuan terkait kemampuan diri. Individu yang mengetahui akan kelebihan maupun kekurangan dirinya cenderung mampu mengukur kemampuan dalam menentukan karir sesuai dengan minat dan bakat individu itu sendiri.

Pada penelitian ini aspek – aspek yang digunakan dalam pengambilan data eksplorasi karir merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh (Hurst & Good, 2009). Adapun aspek-aspek tersebut antara lain, *specific career, past experience, new work role, suitable career*.

B. Ketangkasa Belajar (*Learning Agility*)

1. Pengertian *Ketangkasan Belajar*

Istilah *Agility* (kelincahan) disebut kekuatan bergerak cepat, mudah, dan kegesitan. Dalam mengembangkan karir, bekerja keras merupakan hal yang sangat diperlukan. Akan tetapi, dalam mencapai sebuah kesuksesan tentunya kerja keras saja tidaklah cukup. Oleh karena itu dibutuhkan pembelajaran terkait dengan ketangkasan, istilah ini di kenal sebagai ketangkasan belajar.

Ketangkasan belajar menurut (Lombardo & Eichinger, 2000) didefinisikan sebagai kemauan serta kemampuan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu pada kinerja dalam kondisi baru maupun dalam kondisi yang sama. Kemampuan belajar dari

pengalaman ini menggambarkan kemampuan individu menguasai perubahan daripada tuntutan pekerjaannya (Kolb, 1976). Ketangkasan belajar menurut (De Meuse et al., 2012) juga didefinisikan sebagai keinginan untuk mencoba gagasan baru, belajar dari kesalahan, memperkuat pengetahuan individu, dan mengembangkannya dalam hal baru guna memecahkan hal yang kompleks.

Ketangkasan belajar juga disebut sebagai kemampuan mengambil keputusan secara cepat dengan informasi yang terbatas (De Meuse et al., 2012). Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Yadav & Dixit, 2017) bahwa Ketangkasan Belajar merupakan kemampuan individu memberikan makna dari situasi atau pengalaman individu untuk kemudian menjadikan pengalaman tersebut sebagai pembelajaran. Aliyyah & Idham (2020) juga berpendapat bahwa ketangkasan belajar merupakan kemampuan individu dalam menggunakan pengalaman yang ada guna menyelesaikan masalah secara cepat dengan kondisi informasi yang terbatas dan ketidaksediaan prosedur yang jelas. Jessica dalam (Jessica Petor, 2018) berpendapat bahwa Ketangkasan Belajar ialah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, situasi dan masalah yang dihadapi saat ini dengan baik.

Menurut Ara Kairarahitanga dalam (Kairahitanga, 2016) Ketangkasan Belajar merupakan kemampuan individu yang memiliki pengalaman masa lalu untuk kemudian menerapkan pembelajarannya ke dalam situasi saat ini. Individu tidak mencoba menerapkan solusi yang sama disetiap situasi, akan tetapi individu mampu mengenali bagaimana pengalaman sebelumnya dapat diadaptasi ke dalam situasi baru dengan cara yang unik dan kreatif. Teori ini didukung oleh pendapat Evelyn Orr (2012) dalam bukunya yang berjudul *becoming an agile leader* (Kairahitanga, 2016) bahwa Ketangkasan Belajar merupakan kemampuan atau kemauan individu belajar dari pengalaman untuk kemudian menerapkan pelajaran tersebut dalam kondisi baru. Selaras dengan kedua pendapat diatas, (George Hallenbeck, 2019) juga mendefinisikan bahwa Ketangkasan Belajar merupakan kemampuan individu dalam mengetahui apa yang harus dilakukan serta kemampuan individu untuk belajar secara mendalam

dari pengalaman yang dimilikinya agar dapat diterapkan dalam menghadapi situasi baru dan menantang.

Dari beberapa definisi yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa Ketangkasan Belajar merupakan sebuah kemampuan dan kemauan individu untuk belajar dari pengalaman hidup maupun kerja untuk kemudian menerapkan pengalaman tersebut pada masa depan maupun pada situasi yang baru.

2. Aspek – Aspek Ketangkasan Belajar

Ketangkasan Belajar dikonseptualisasikan ke dalam lima dimensi menurut Lombardo & Eichinger (Derue et al., 2012), yaitu:

- a. *People Agility*, menggambarkan individu yang mampu mengenal dirinya sendiri dengan baik, mampu belajar dari pengalaman, mampu memperlakukan orang lain secara konstruktif, dan mampu bekerja di bawah tekanan. Individu dengan ketahanan diri yang tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan kerja yang ada serta mampu menemukan solusi akan masalah kerja yang dihadapi.
- b. *Result Agility*, menggambarkan individu yang mampu mencapai hasil dalam kondisi sulit, dapat menjadi inspirasi bagi orang lain, serta mampu membangun kepercayaan orang lain dengan kehadirannya. Aspek ini juga menggambarkan ketahanan individu dalam berhubungan dengan membangun kepercayaan orang lain.
- c. *Mental Agility*, menggambarkan individu yang memikirkan masalah dari perspektif baru, dan merasa aman, kompleksitas, ambiguitas, dan menjelaskan ide–ide mereka kepada orang lain. Hal ini membantu individu untuk lebih memahami orang lain guna mempermudah komunikasi individu tersebut dengan individu lainnya.
- d. *Change Agility*, menggambarkan sejauh mana tingkat keingintahuan individu, antusias terhadap ide–ide dan terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan. Individu dituntut agar mampu belajar dari pengalamannya guna menerapkan pembelajarannya dalam situasi sulit dengan metode yang lebih kreatif serta inovatif.

- e. *Self awerness*, individu cenderung mampu menerima masukan dari orang lain guna menerima kelebihan maupun kekurangan diri. Individu juga mampu menggunakan kemampuan serta pengetahuan diri guna bekerja secara efektif dan efisien.

Mitchinson dan Morris (2014) memaparkan empat aspek Ketangkasan Belajar, yaitu :

- a. *Innovating*, merupakan sikap berani dalam menantang status quo. Status quo merupakan kondisi yang berjalan pada saat ini atau masa sebelumnya. Individu yang berani menantang status quo dapat diartikan bahwa individu tersebut berani membuat sebuah gerakan perubahan serta keluar dari zona nyaman.
- b. *Performing*, merupakan ketenangan dalam menghadapi kesulitan. Individu cenderung bersiap tenang ketika dihadapan dalam suatu permasalahan, hal ini mendukung individu untuk senantiasa berfikir jernih meskipun pada situasi sulit sekalipun.
- c. *Reflecting*, didefinisikan sebagai waktu dalam merefleksikan pengalaman. Individu cenderung membutuhkan waktu sebelum mengambil keputusan. Biasanya keputusan yang dibuat oleh individu berasal dari pengalaman masa lalu individu itu sendiri maupun orang lain disekitar individu.
- d. *Risking*, individu menempatkan dirinya dalam situasi menantang. Dalam menantang status quo tentunya individu diharuskan untuk berani menempatkan diri dalam situasi sulit sekalipun, hal ini dilakukan guna membuat perubahan bagi diri individu tersebut maupun lingkungan sekitar.

Sedangkan menurut Bruke dalam (Hoff & Smith, 2020) ada 9 aspek Ketangkasan Belajar antara lain :

- a. *Flexibility*, menggambarkan keterbukaan individu dalam mengeluarkan ide – ide baru dan mampu mengusulkan suatu pendapat dan solusi guna mengatasi masalah yang sedang terjadi. Individu dituntut mampu mengembangkan kreativitasnya meskipun dalam situasi sulit.
- b. *Speed*, bertindak berdasarkan gagasan dengan cepat dan tanggap. Sehingga mereka mampu mengembangkan jalan pilihan yang lainnya. Hal ini

menuntut individu untuk mengambil keputusan dengan cepat dan efisien meskipun dalam kondisi sulit.

- c. *Experimenting*, mencoba melakukan perilaku – perilaku baru seperti halnya pendekatan ataupun ide guna menentukan pendekatan ataupun ide yang efektif. Individu mampu menerapkan solusi baru pada setiap permasalahan yang dihadapi.
- d. *Perfomance Risk Tasking*, berani mencoba melakukan kegiatan di luar zona nyaman. Sehingga dapat memberikan pengalaman dan tantangan baru bagi individu itu sendiri.
- e. *Interpersonal Risk Tasking*. Mampu mendiskusikan gagasan yang mengarah pada pembelajaran dan perubahan guna menjadi evaluasi bagi individu maupun lingkungan sekitar.
- f. *Collaboration*. Menemukan cara untuk bekerja dengan orang lain dan mampu mengembangkan peluang untuk pengalaman serta pembelajaran dari suatu situasi yang modern.
- g. *Information Gathering*. Kemampuan individu menggunakan berbagai metode dan mampu mengikuti perkembangan global dalam bidang keahlian individu.
- h. *Feedback seeking*, individu memerlukan adanya umpan balik akan kinerjanya. Individu dapat meminta penilaian kepada orang lain tentang ide serta kinerja keseluruhan guna menjadi evaluasi bagi individu.
- i. *Reflecting*, menggambaran bentuk mengevaluasi kinerja seseorang agar lebih efektif. Evaluasi tentunya sangat diperlukan dalam melakukan sebuah pekerjaan ketika memangku sebuah jabatan. Individu melakukan evaluasi terhadap dirinya guna mengurangi kesalahan.

Pada penelitian ini aspek – aspek yang akan digunakan pada pengambilan data ketangkasan belajar merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Lombardo & Eichinger (Derue et al., 2012) antara lain, *people agility, mental agility, result agility, change agility, self awareness*

C. Hubungan antara Ketangkasan Belajar dan Ekplorasi karir pada karyawan milenial

Dalam perusahaan maupun instansi sangat mungkin terjadi persaingan yang ketat. Hal ini mengharuskan individu mampu mengeksplorasi diri agar dapat bersaing dengan karyawan lain dalam berkarir. Eksplorasi karir (*career exploration*) pada umumnya berfokus pada perbaikan karir individu guna mempersiapkan diri dalam menjalani tujuan karir yang panjang. Dalam mengeksplorasi karir, ketahanan dalam belajarpun sangat dibutuhkan agar individu memiliki mental yang kuat dalam mempelajari suatu hal diluar minat dan bakat mereka, serta mampu menyelesaikan suatu permasalahan meskipun dengan informasi yang terbatas. Oleh karena itu, dibutuhkan pembelajaran terkait dengan ketangkasan, istilah ini di kenal sebagai Ketangkasan Belajar.

Ketangkasan Belajar dapat digunakan untuk mengeksplorasi karir pada karyawan. Dengan Ketangkasan Belajar dapat mempengaruhi tingkat eksplorasi karir karyawan tersebut. Individu yang memiliki Ketangkasan Belajar cenderung akan memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, rasa ingin tahu yang tinggi termasuk dalam eksplorasi manusia dan eksplorasi manusia merupakan bagian dari eksplorasi karir. Sedangkan menurut (de Hauw & de Vos, 2010) individu dengan tingkat Ketangkasan Belajar yang tinggi mampu mengambil serta menerapkan pelajaran dari pengalaman mereka terhadap situasi yang baru. Individu tersebut cenderung mencari tantangan baru serta umpan balik dari orang lain guna mengembangkan diri, cenderung melakukan refleksi diri, serta melakukan evaluasi dan menarik kesimpulan.

Hubungan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir dapat dilihat dari dari faktor internal individu yang berasal dari dalam individu itu sendiri. Beberapa factor internal dari dalam individu adalah *people agility* dimana individu mampu mengenali diri sendiri serta *change agility* yang digambarkan sebagai keingintahuan individu terhadap hal baru. Factor eksternal juga dapat mempengaruhi hubungan antara eksplorasi karir dengan ketangkasan belajar. Factor eksternal dipengaruhi dari luar individu, antara lain adalah *result agility* atau kondisi sulit yang mampu dilewati individu serta *mental agility* dimana individu dituntut untuk memahami orang lain.

D. Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir terhadap karyawan milenial. Semakin tinggi Ketangkasan Belajar karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku eksplorasi karirnya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah ketangkasan belajar karyawan, maka semakin rendah pula perilaku eksplorasi karirnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel didefinisikan sebagai fenomena yang abstrak yang dibentuk oleh hal – hal yang digeneralisasikan secara unik dan memiliki berbagai nilai yang dapat diukur dengan jelas (Sugiyono, 2018). Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya variabel tergantung. Sedangkan variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Kedua variabel tersebut antara lain :

1. Variabel Bebas (X) : *Ketangkasan Belajar*
2. Variabel Tergantung (Y) : *Eksplorasi Karir*

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan oleh sesuatu variabel dengan memberikan arti atau menglompokkan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan guna mengukur variabel – variabel yang diteliti

1. Eksplorasi Karir

Eksplorasi karir merupakan serangkaian aktivitas dalam meningkatkan pemahaman, mencari, dan memperoleh informasi mengenai karakteristik personal terkait kelebihan dan kekurangan diri atau jenis pekerjaan, yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman serta pengembangan karir. Adapun aspek – aspek dari eksplorasi karir menurut Hurst & Good 2009 antara lain yaitu, *specific career, Past experience, new work role, Suitable career*. Semakin tinggi skor pada skala, maka eksplorasi karir semakin luas.

2. *Ketangkasan Belajar*

Ketangkasan Belajar merupakan sebuah kemampuan dan kemauan individu untuk belajar dari pengalaman hidup maupun kerja dan kemudian menerapkan pembelajaran tersebut pada masa depan atau disituasi yang baru. Adapun aspek – aspek Ketangkasan Belajar menurut Lombardo & Eichinger antara lain, *People agility*, *Result agility*, *Mental agility*, *Change agility*. Semakin tinggi skor pada skala, maka ketangkasan belajar semakin luas.

C. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Data

1. Populasi

Populasi merupakan sesuatu yang luas dan memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan sesuai dengan kriterianya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan milenial yang bekerja di PT. Ciomas Adisatwa. Dengan jumlah populasi 429 subjek. Karakteristik populasi yang akan di ambil sebagai berikut :

- a) Berumur 21 – 41 tahun
- b) Dalam masa kerja lebih dari 3 bulan

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi. Pengambilan sampel merupakan suatu cara dimana peneliti mengambil sampel secara representative (mewakili) dari populasi tersebut (Priyatno, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yang bekerja di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *probability sample*. Teknik *probability sample* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dapat menjadi sampel penelitian. Adanya perbedaan tingkat pendidikan pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa penggunaan teknik *probability sample* dinilai lebih efektif untuk dipakai, sehingga peneliti dapat memberikan penjelasan secara langsung mengenai tujuan penelitian serta cara mengisi skala dengan

benar. Pengambilan sample dilakukan pada jam istirahat dengan mengelompokkan subjek berdasarkan usia, kemudian peneliti membagikan skala yang telah dibuat untuk selanjutnya memberikan penjelasan mengenai cara mengisi skala. Setelah dipaparkan cara mengisi skala kepada subjek, subjek dipersilahkan untuk mengisi skala tersebut.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu proses pengandaan data primer guna keperluan penelitian (Sugiyono, 2012). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala psikologi. Skala merupakan pengumpulan data terhadap sejumlah karakteristik subjek penelitian dalam bentuk pertanyaan – pertanyaan. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala Ketangkasan Belajar, dan skala eksplorasi karir.

1. Alat ukur Ketangkasan Belajar

Ketangkasan belajar diukur menggunakan skala ketangkasan belajar yang disusun berdasarkan aspek ketangkasan belajar yang dikemukakan oleh Lombardo & Echinger (2000) yaitu aspek *people agility*, *result agility*, *mental agility*, *change agility*. *Self awerness*

Tabel 1. Blue Print Skala Ketangkasan Belajar

Aspek	Jumlah aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>People agility</i>	4	4	8
<i>Result Agility</i>	4	4	8
<i>Mental Agility</i>	4	4	8
<i>Change Agility</i>	4	4	8
<i>Self Awerness</i>	4	4	8
Total	20	20	40

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dimana memiliki aitem – aitem dalam dua kategori, yaitu favorable dan unfavorable. Aitem favorable merupakan aitem yang bentuk pertanyaanya mendukung aspek yang akan diungkap dalam penelitian. Sedangkan aitem unfavorable merupakan aitem

yang bentuk pertanyaannya tidak mendukung aspek yang diungkap dalam penelitian. Bentuk stimulus pada alat ukur ini terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

2. Alat Ukur Eksplorasi Karir

Eksplorasi karir diukur menggunakan skala eksplorasi karir yang disusun Berdasarkan empat aspek yang di kemukakan oleh Hurts & Good (2009) antara lain, *specific career*, *past experience*, *new work role*, *suitable career*. Berdasarkan aspek – aspek yang dikemukakan, maka disusunlah blue print skala eksplorasi karir seperti yang ditunjukkan pada table 2 di bawah ini.

Tabel 2. Blue Print Skala Eksplorasi Karir

Aspek	Jumlah aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Specific career</i>	3	3	6
<i>Past experience</i>	3	3	6
<i>New work role</i>	3	3	6
<i>Suitable career</i>	3	3	6
Total	12	12	24

Penelitian ini menggunakan skala likert yang memiliki aitem – aitem dalam dua kategori, yaitu favorable dan unfavorable. Favorable merupakan bentuk pertanyaan yang mendukung aspek yang diungkap dalam penelitian. Sedangkan unfavorable merupakan bentuk pertanyaan yang tidak didukung aspek yang akan diungkap dalam penelitian.

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan ketetapan suatu instrument dalam pengukuran apa yang diukur (Azwar, 2015). Validitas merupakan sekumpulan ketentuan antara data yang terjadi pada penelitian dan data yang dapat dilaporkan pada peneliti (Azwar, 2012). Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana skala mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan ukurannya (Azwar, 2012). Instrument ukur yang validitasnya tinggi, menghasilkan tingkat

kesalahan yang kecil. Hal ini dapat dikatakan bahwa skor yang diperoleh oleh setiap subjek tidak jauh berbeda dengan skor yang sebenarnya (Azwar, 2015).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dimana indikator dengan tujuan sebenarnya dapat dievaluasi secara rasional yang mampu menilai isi skala sesuai dengan konstruk teoritik yang diukur. Analisis rasional terkait keselarasan aitem dengan tujuan ukur skala perlu adanya kesepakatan penilaian dari penilai yang kompeten (Azwar, 2012).

2. Uji Daya Beda Aitem

Daya beda aitem merupakan sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut (Azwar, 2012). Indeks daya beda aitem merupakan indikator keselarasan antara fungsi aitem dengan fungsi dari skala secara keseluruhan (Azwar, 2012). Pengujian daya beda aitem. Kriteria pemilihan aitem Berdasarkan daya beda aitem yang mana semakin tinggi koefisien antara aitem dengan skala maka aitem dikatakan mampu membedakan daya bedanya. Sedangkan sebaliknya semakin jika koefisien rendah mendekati angka nol antara aitem dengan skala, maka alat ukur tersebut tidak cocok atau dapat dikatakan daya bedanya rendah (Azwar, 2012).

3. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu yang berhubungan dengan akurasi instrument dalam mengukur apa yang diukur, ketelitian hasil ukur, dan seberapa akurat jika seandainya dilakukan pengulangan pengukuran (Azwar, 2012). Alat ukur yang dapat dikatakan berkualitas apabila mampu menghasilkan error yang kecil, semakin kecil error yang diperoleh maka semakin reliabel alat ukur tersebut (Azwar, 2012). Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai 1,00. Hal ini dapat dilihat jika koefisien semakin tinggi mendekati angka 1,00 maka pengukuran tersebut reliabel, kemudian sebaliknya jika koefisien mendekati angka 0, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran tersebut tidak reliabel (Azwar, 2012).

Pada penelitian ini menggunakan reliabilitas teknik Alpha Cronbach. Teknik ini digunakan untuk menguji reliabilitas aitem – aitem yang valid.

Pengujian reliabilitas ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) (Azwar, 2012).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari keseluruhan responden terkumpul (Sugiyono, 2018). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik *non parametric spearman's rho* yang digunakan untuk menguji hipotesis antara variabel bebas dengan variabel tergantung(Sugiyono, 2018).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi kanchah penelitian

Orientasi kanchah penelitian merupakan langkah awal sebelum melakukan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah merancang dan mempersiapkan seluruh isi yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Penelitian ini dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa merupakan pabrik yang beroperasi pada bidang pengembangbiakan boiler dan layer, ayam ras di bidang industry peternakan . ciomas beroperasi sebagai anak usaha dari PT. Japfacomfeed Indonesia Tbk. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1987 dan memiliki kantor pusat di Jakarta, Indonesia. PT. Ciomas Adisatwa memiliki cabang yang tersebar di berbagai daerah salah satunya adalah di Kab. Semarang. PT. Ciomas Adisatwa unit pabelan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemotongan ayam. PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan tidak hanya memproduksi karkas ayam utuh melainkan juga memproduksi bonelees, cut up, parting dan MDM (Mechanical Deboned Meat). Bahan utama yang digunakan merupakan bahan yang telah memenuhi syarat Aman, Sehat, Utuh, dan Halal (ASUH).

Adapun pertimbangan peneliti dalam memilih PT. Ciomas Adisatwa sebagai lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian terkait hubungan antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial belum pernah dilakukan di tempat tersebut.
- b. Jumlah dan karakteristik karyawan yang diteliti sesuai dengan syarat dibutuhkan dalam penelitian.
- c. Adanya permasalahan terkait eksplorasi karir karyawan

B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan dengan sungguh – sungguh saat melakukan penelitian agar berjalan dengan lancar dan meminimalisir terjadinya

kesalahan saat penelitian berlangsung. Persiapan penelitian ini meliputi tahap perizinan, penyusunan alat ukur, dan pelaksanaan uji coba. Adapun berbagai tahapan akan di jelaskan sebagai berikut :

1. Tahap Perizinan

Surat perizinan merupakan syarat wajib sebelum melakukan penelitian. Peneliti membuat surat perizinan untuk melakukan penelitian di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan yang nantinya akan di tunjukan kepada karyawan PT. Ciomas Adisatwa. Kemudian peneliti mengajukan surat ke Tata Usaha Fakultas Psikologi UNISSULA pada tanggal 6 Mei 2021 dengan nomer surat 433/C1/Psi-SA/V/2021. Setelah itu peneliti mengajukan surat pengambilan data tersebut kepada HRD PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan pada tanggal 29 Mei 2021.

2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Alat ukur disusun Berdasarkan aspek – aspek. Terdapat dua skala dalam penelitian ini yaitu skala Ketangkasan Belajar dan skala Eksplorasi karir.

Pada setiap skala terdapat aitem favorable dan unfavorable dengan menggunakan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Adapun pemberian skor terhadap aitem Favorable antara lain, Skor 4 Sangat Sesuai (SS), skor 3 Sesuai (S), skor 2 Tidak Sesuai (TS), skor 1 Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan pemberian skor terhadap aitem Unfavorable antara lain, Skor 1 Sangat Sesuai (SS), skor 2 Sesuai (S), skor 3 Tidak Sesuai (TS), skor 4 Sangat Tidak Sesuai (STS). Terdapat penjelasan skala yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini sebgai berikut:

a. Skala Ketangkasan Belajar

Penyusunan skala Ketangkasan Belajar yaitu hasil modifikasi dari (RAMDHANI, 2019) dengan reliabilitas sebesar 0,876 yang berdasarkan aspek – aspek yang telah dijelaskan oleh (Derue et al., 2012) yaitu *people agility, result agility, mental agility, change agility. Self awerness*. Terdapat

40 aitem dimana 20 merupakan aitem favorable dan 20 lainnya merupakan aitem unfavorable pada skala Ketangkasan Belajar. Berikut merupakan sebaran aitem skala Ketangkasan Belajar :

Tabel 3. Sebaran aitem skala ketangkasan belajar.

Aspek Ketangkasan Belajar	Item		Jumlah Item
	Favorable	Unfavorable	
<i>People Agility</i>	1, 6, 11, 16	26, 32,38,21	8
<i>Result Agility</i>	3, 8, 13, 18	28,30, 34, 40	8
<i>Mental Agility</i>	4, 19, 31, 29	9, 14,37,23	8
<i>Change Agility</i>	2, 12, 17, 22	7,33,36, 24	8
<i>Self Awarness</i>	5, 10, 15, 20	25,35,39, 27	8
	Jumlah		40

b. Skala Eksplorasi Karir

Skala eksplorasi karir pada penelitian ini disusun Berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh (Hurst & Good, 2009) yaitu aspek *specific career*, *past experience*, *new work role*, *suitable career*. Dimana terdapat 12 aitem favorable dan 12 aitem unfavorable. Berikut merupakan sebaran aitem skala eksplorasi karir :

Tabel 4. Sebaran aitem skala eksplorasi karir.

Aspek Eksplorasi karir	Item		Jumlah Item
	Favorable	Unfavorable	
<i>Specific Career</i>	1, 9, 17	5, 13, 21	6
<i>Past Experience</i>	2. 10, 18	6, 14, 22	6
New Work Role	3, 11, 19	7, 15, 23	6
<i>Suitable Career</i>	4, 12, 20	8, 16, 24	6
	Jumlah		24

3. Uji coba alat ukur

Tahapan selanjutnya adalah uji coba alat ukur yang dilaksanakan guna mengetahui kualitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji coba alat ukur dilakukan pada tanggal 31 Mei 2021 – 7 Juni 2021 pada 80 responden. Responden merupakan karyawan PT. Ciomas Adisatwa dengan rentang usia 21 – 41 tahun. Uji coba alat ukur ini dilakukan secara offline (terjun di lapangan). Setelah data terkumpul, kemudian peneliti memberikan skor sesuai dengan ketentuannya dan kemudian hasil tersebut dilakukan analisis.

C. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji daya beda aitem merupakan tahapan lanjutan setelah proses pengumpulan data dilakukan peneliti dan setiap aitem sudah diberikan nilai oleh peneliti di setiap skala yang di uji cobakan pada skala Ketangkasan Belajar dan eksplorasi karir. Uji coba menggunakan SPSS dan mendapatkan hasil hitungan reliabilitas dan uji daya beda aitem sebagai berikut :

1. Skala Ketangkasan Belajar

Berdasarkan dari hasil uji coba beda item pada 40 aitem diperoleh 22 aitem dengan daya beda tinggi dan 18 aitem dengan daya beda rendah. Berdasarkan dari analisis data yang dilakukan diperoleh daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,314-0.639 dan daya beda aitem rendah berkisaran -0,026-0,297. Estimasi reliabilitas skala learning agility dari 22 aitem sebesar α 0.873 sehingga skala Ketangkasan Belajar dapat dikatakan reliabel sebaran daya beda aitem sebagai berikut :

Tabel 5. Sebaran aitem daya beda rendah skala ketangkasan belajar

Komponen	Item		Jumlah Item
	Favorable	Unfavorable	
<i>People Agility</i>	1*, 6*, 16*	21*	4
<i>Result Agility</i>	8*, 18*	-	2
<i>Mental Agility</i>	4*, 19*, 31*, 29*	14*	5
<i>Change Agility</i>	2*, 22*	7*, 24*	4
<i>Self Awareness</i>	5*, 10*, 15*	-	3
	Jumlah		18

Tabel 6. Sebaran aitem daya beda tinggi skala ketangkasan belajar

Komponen	Item		Jumlah Item
	Favorable	Unfavorable	
<i>People Agility</i>	11,	26, 32,38,	4
<i>Result Agility</i>	3, 13,	28,30, 34, 40	6
<i>Mental Agility</i>	-	9,37,23	3
<i>Change Agility</i>	12, 17,	33,36,	4
<i>Self Awareness</i>	20	25,35,39, 27	5
	Jumlah		22

2. Skala Eksplorasi karir

Berdasarkan dari hasil uji coba beda item pada 24 aitem diperoleh 10 aitem dengan daya beda tinggi dan 14 aitem dengan daya beda rendah. Berdasarkan dari analisis data yang dilakukan diperoleh daya beda aitem tinggi berkisar antara 0.285 – 0.537 dan daya beda aitem rendah berkisar antara -0,237 – 0.246. Estimasi reliabilitas skala eksplorasi karir dari 22 aitem sebesar α 0.771 sehingga skala eksplorasi karir dapat dikatakan reliabel sebaran daya beda aitem sebagai berikut :

Tabel 7. Sebaran aitem daya rendah skala eksplorasi karir

ASPEK	Item		Jumlah Item
	Favorable	Unfavorable	
<i>Specific Career</i>	1*, 9*, 17*	5*, 21*	5
<i>Past Experience</i>	10*, 18*		2
New Work Role	11*	7*,	2
<i>Suitable Career</i>	4*, 12*, 20*	8*, 24*	5
	Jumlah		14

Tabel 8. Sebar aitem daya tinggi skala eksplorasi karir

ASPEK	Item		Jumlah Item
	Favorable	Unfavorable	
<i>Specific Career</i>		13,	1
<i>Past Experience</i>	2	6, 14, 22	4
New Work Role	3, 19	15, 23	4
<i>Suitable Career</i>		16	1
	Jumlah		10

D. Penomoran Ulang

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji daya beda aitem yaitu melakukan penyusunan aitem dengan nomer urut yang baru. Aitem dengan daya beda rendah akan di hilangkan sedangkan aitem dengan daya beda tinggi di masukan kedalam aitem yang dengan nomer urut yang baru. Adapun nomer baru pada skala Ketangkasan Belajar dan eksplorasi karir sebagai berikut :

Tabel 9. Penomoran ulang skala ketangkasan belajar

Komponen	Item		Jumlah Item
	Favorable	Unfavorable	
<i>People Agility</i>	1, 6, 11(3), 16	26(10), 32(14),38(20),21	4
<i>Result Agility</i>	3(1), 8, 13(5), 18	28(12),30(13), 34(16), 40(22)	6
<i>Mental Agility</i>	4, 19, 31, 29	9(2), 14,37(19),23(8)	3
<i>Change Agility</i>	2, 12(4), 17(6), 22	7,33(15),36(18), 24	4
<i>Self Awarness</i>	5, 10 15, 20(7)	25(9),35(17),39(21), 27(11)	5
	Jumlah		22
Aitem yang dimasukan = (_)			

Tabel 10. Penomoran ulang skala eksplorasi belajar

ASPEK	Item		Jumlah Item
	Favorable	Unfavorable	
<i>Specific Career</i>	1, 9, 17	5, 13(4), 21	1
<i>Past Experience</i>	2(1). 10, 18	6(3), 14(5), 22(9)	4
<i>New Work Role</i>	3(2), 11, 19(8)	7, 15(6), 23(10)	4
<i>Suitable Career</i>	4, 12, 20	8, 16(7), 24	1
	Jumlah		10
Aitem yang dimasukan= (_)			

E. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 21juni – 23 juni 2021 dengan pengambilan sampel menggunakan qalculator quicksort sejumlah 135 karyawan dari populasi sebanyak 429 karyawan. Penelitian ini dilakukan secara offline. Setelah data terkumpul peneliti melakukan penyekoran yang telah

ditentukan dan kemudian dilakukan analisis guna mengetahui hubungan antara variable.

F. Analisis Data dan Pembahasan

Sebelum melakukan analisis data, maka peneliti harus melakukan uji asumsi untuk uji hipotesis. Perhitungan uji asumsi dibantu dengan program SPSS . Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari Uji normalitas, Uji linieritas, dan Uji hipotesis.

1. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas penelitian dilakukan guna mengungkap normal atau tidaknya data distribusi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik one sample *Kolmogorov Smirnov Z* digunakan untuk melakukan uji normalitas. Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel Ketangkasan Belajar nilai KS Z sebesar 0.103 dengan $P= 0.001$ ($p>0.05$). dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data Ketangkasan Belajar memiliki distribusi tidak normal. Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel eksplorasi karir diperoleh nilai KS Z sebesar 0.120 dengan $P = 0.000$ ($p=>0.05$). dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data eksplorasi karir memiliki distribusi tidak normal.

Tabel 11. Hasil uji asumsi

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Ketangkasan Belajar	67,04	6,656	0,103	0,001	$P<0,05$	Tidak Normal
Eksplorasi Karir	30,78	3,569	0,120	0,000	$P<0,05$	Tidak Normal

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bermaksud untuk mengungkapkan suatu hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya dalam suatu penelitian. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini hubungan antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir mendapatkan Flinier sebesar 1.972 dengan taraf signifikasi sebesar $0.008(p<0.05)$. dengan demikian dapat dikatakan bahwa

terdapat hubungan yang linier antara variabel Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini apakah terdapat hubungan positif antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *non parametric test* spearman rho. Hal ini dikarenakan uji asumsi pada distribusi data terhadap variabel tergantung tidak normal. Analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa skor rxy 0.650 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Oleh karena itu hipotesis diterima.

G. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian disusun untuk memebrikan gambaran mengenai deskripsi skor pada subjek penelitian serta memberikan informasi tentang kondisi subjek pada masing – masing variabel penelitian. Kategori subjek dilakukan secara normatif Berdasarkan distribusi normal guna menempatkan individu dalam kelompok yang posisinya berjejer suatu kontinum Berdasarkan atribut (Azwar, 2009)

Distribusi normal terdiri dari enam bagian yang terbagi menjadi tiga bagian dengan penjelasan sebelah kiri mean dan tanda negative serta tiga bagian sebelah kanan dengan tanda positif (Azwar, 2009). Distribusi normal pada penilitian ini terbagi menjadi lima satuan deviasi, sehingga di peroleh $6/5 = 1,2\sigma$. Adapun norma dalam penelitian ini, diantaranya adalah :Tabel 4.8

Tabel 12. Norma kategorisasi skor

Rentan Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,8\sigma < X \leq \mu + 3\sigma$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,6\sigma < X \leq \mu + 1,8\sigma$	Tinggi
$\mu - 0,6\sigma < X \leq \mu + 0,6\sigma$	Sedang
$\mu - 1,8\sigma < X \leq \mu - 0,6\sigma$	Rendah
$\mu - 3\sigma < X \leq \mu - 1,8\sigma$	Sangat Rendah

Keterangan : Mean Hipotenik (μ)

: Standar Deviasi Hipotenik (σ)

1. Deskripsi Data Ketangkasan Belajar

Skala Ketangkasan Belajar terdiri dari 22 aitem yang memiliki daya beda rentang skor 1-4. Skor minimum yang diperoleh sebesar 22 (22×1) dan skor maksimum sebesar 88 (22×4). Rentang skor skala yang diperoleh sebesar 66 ($88 - 22$). Mean hipotetik sebesar 55 ($(88+22/2)$) dan standar deviasi Hipotetik diperoleh sebesar 11 ($(88 - 22) / 6$).

Tabel 13. Deskripsi skor subjek pada skala ketangkasan belajar

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	52	22
Skor Maksimal	86	88
Mean	67,04	55
Standar Deviasi	6,656	11

Adapun norma kategorisasi skala Ketangkasan Belajar yang dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 14. Kategorisasi skala ketangkasan belajar

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
$74,8 < X \leq 88$	Sangat Tinggi	18	13%
$61,6 < X \leq 74,8$	Tinggi	93	69%
$48,4 < X \leq 61,6$	Sedang	24	18%
$35,2 < X \leq 48,4$	Rendah	0	0%
$22 < X \leq 35,2$	Sangat Rendah	0	0%

Pada table diatas, menunjukkan bahwa subjek kategori tinggi sejumlah 93 karyawan dengan persentasi 69%, subjek dengan katogeri sedang sejumlah 24 karyawan dengan persentase 18%. Subjek dengan kategori sangat tinggi sejumlah 18 karyawan dengan persentase 18%, subjek dengan kategori rendah sejumlah 0 karyawan dengan persentase 0%, sedangkan subjek dengan kategori sangat rendah sejumlah 0 karyawan dengan persentase 0%. Sehingga, skala Ketangkasan Belajar pada penelitian ini terletak pada kategori tinggi Berdasarkan mean empirik. Berikut merupakan deskripsi norma kategori data variabel :

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
22 – 35,2	32,5 – 48,4	48,4 – 61,6	61,6 – 74,8	74,8 – 88

Gambar 1. Rentang skor skala ketangkasan belajar

2. Eksplorasi Karir

Skala eksplorasi karir terdiri dari 10 aitem yang memiliki daya beda rentang skor 1-4. Skor minimum yang diperoleh sebesar 10 (10×1) dan skor maksimum sebesar 40 (10×4). Rentang skor skala yang diperoleh sebesar 30 ($40 - 10$). Mean hipotetik sebesar 25 ($(10+40/2)$) dan standar deviasi Hipotetik diperoleh sebesar 5 ($(40 - 10) / 6$).

Tabel 15. Deskripsi skor subjek pada skala eksplorasi karir

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	23	10
Skor Maksimal	40	40
Mean	30,78	25
Standar Deviasi	3,569	5

Adapun norma kategorisasi skala eksplorasi karir yang dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 16. Kategori skor skala eksplorasi karir

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
$34 < X \leq 40$	Sangat Tinggi	14	10%
$28 < X \leq 34$	Tinggi	86	64%
$23 < X \leq 28$	Sedang	33	24%
$16 < X \leq 23$	Rendah	2	1%
$5 < X \leq 16$	Sangat Rendah	0	0%

Pada table diatas, menunjukkan bahwa subjek kategori tinggi sejumlah 86 karyawan dengan persentasi 64%, subjek dengan katogeri sedang sejumlah 33 karyawan dengan persentase 24%. Subjek dengan kategori sangat tinggi sejumlah 14 karyawan dengan persentase 10%, subjek dengan kategori rendah sejumlah 2 karyawan dengan persentase 1%,

sedangkan subjek dengan kategori sangat rendah sejumlah 0 karyawan dengan persentase 0%. Sehingga, skala eksplorasi karir pada penelitian ini terletak pada kategori tinggi Berdasarkan mean empiric. Berikut merupakan deskripsi norma kategori data variabel :

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
5 – 16	16 – 23	23 – 28	28 – 34	34 – 40

Gambar 2 Rentang skor skala eksplorasi karir

H. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan maksud apakah terdapat hubungan antara ketangkasan belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial. Hasil penelitian melalui uji hipotesis yang dilakukan terdapat hubungan positif antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir. Hasil dari uji linieritas variabel Ketangkasan Belajar dan eksplorasi karir memperoleh $F_{linier} = 1,972$ dan *signifikasi* sebesar $p = 0,008$ ($p < 0,05$). Skor r_{xy} yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0.650 dengan taraf *signifikasi* = 0.000 ($p < 0,005$). Hasil yang didapat dalam penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan penelitian tentang ketangkasan belajar berada pada kategorisasi yang tinggi dimana hal ini menunjukkan bahwa subjek memiliki tingkat Ketangkasan Belajar yang tinggi dalam karirnya. Sedangkan untuk eksplorasi karir dalam kategorisasi hasil yang tinggi. Tingkat Ketangkasan Belajar yang tinggi pada karyawan di PT. Ciomas Adisatwa menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Ketangkasan Belajar karyawan, Artinya semakin tinggi juga tingkat eksplorasi karir karyawan tersebut. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (de Hauw & de Vos, 2010) individu dengan tingkat Ketangkasan Belajar yang tinggi mampu mengambil serta menerapkan

pelajaran dari pengalaman mereka terhadap situasi yang baru. Individu tersebut cenderung mencari tantangan baru serta umpan balik dari orang lain guna mengembangkan diri, cenderung melakukan refleksi diri, serta melakukan evaluasi dan menarik kesimpulan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan yang memiliki Ketangkasan Belajar maka akan memiliki perilaku eksplorasi yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang mendukung. Bahwa karyawan muda (generasi milenial) melakukan aktivitas terkait pencarian informasi dan meningkatkan pemahaman, latar belakang dan pengalaman sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Ketangkasan Belajar mempengaruhi eksplorasi karir karyawan milenial di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Pada penelitian yang telah dilakukan ketangkasan belajar memberikan sumbangan efektif sebesar 46,4% pada eksplorasi karir, sedangkan 53,6% disumbangkan oleh faktor lain di luar penelitian.

I. Kelemahan

Dalam penelitian tidak dipungkiri jika terdapat kelemahan, adapun beberapa kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain :

- a. Peneliti tidak mengetahui kesungguhan subjek ketika pengisian skala, dikarenakan jam istirahat bagi karyawan sangatlah penting jadi bisa jadi ada beberapa karyawan yang tergesa – gesa dalam melakukan pengisian skala tersebut dan kurang memahami isi point tersebut.
- b. Masih terdapat jawaban yang kurang konsisten menurut pengamatan peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah ada hubungan negative antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Teknik uji coba penelitian ini menggunakan teknik *nonparametric test* . dalam hasil dari teknik tersebut hasil uji hipotesis diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan positif antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir pada karyawan milenial di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

Hal ini juga membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara Ketangkasan Belajar dengan eksplorasi karir. Dimana dapat dikatakan semakin tinggi Ketangkasan Belajar maka semakin tinggi pula eksplorasi karir pada karyawan milenial di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan.

B. Saran

Peneliti mencoba memberi masukan berupa saran kepada beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan karyawan diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan pemahaman terkait ketangkasan belajar, guna mampu memahami dan menyelesaikan sesuatu jika terjadi suatu masalah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian mengenai Ketangkasan Belajar diharapkan dapat menggunakan variabel lainnya. Selain itu, subjek penelitian diharapkan untuk menambah lebih banyak lagi, serta mencoba untuk melakukan pada karyawan generasi selanjutnya guna nantinya dapat dijadikan pembanding dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, I. H., & Idham, R. A. (2020). Hubungan learning agility dan perilaku kolaborasi pada pekerja di Jakarta. *Jurnal Biopsikososial*, 4(1), 179–198.
- Anwar, M. K. (2017). *Buku kerja eksplorasi karir*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Dasar - dasar psikometrika*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Belajar.
- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41(2), 174–183. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00368.x>
- Cennamo, L. (2015). Generational differences in work values , outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891 - 906 <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>
- Codreanu, A. (2016). A vuca action framework for a vuca environment. leadership challenges and solutions. *Journal of Defense Resources Management*, 7(2), 31–38.
- Components, C. E. (1994). Assessment and diagnosis an example of assessment's role in career exploration. *Journal of Counseling & Development*, 72, 48–53.
- de Hauw, S., & de Vos, A. (2010). Millennials' career perspective and psychological contract expectations: does the recession lead to lowered expectations. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 293–302. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9162-9>
- De Meuse, K. P., Dai, G., Swisher, V. V., Eichinger, R. W., & Lombardo, M. M. (2012). Leadership development: exploring, clarifying, and expanding our understanding of learning agility. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 280–286. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01445.x>
- 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(3), 258–279. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x>

- Esters, L., & McCulloh, R. (2008). Career exploratory behaviors of postsecondary agriculture students. *Journal of Agricultural Education*, 49(1), 6–16. <https://doi.org/10.5032/jae.2008.01006>
- George Hallenbeck, L. S. (2019). *How to develop learning-agile high potentials contents*. Greensboro : Penerbit White Paper Great.
- Hoff, D. F., & Smith, D. E. (2020). Leadership and learning agility. a lifelong journey for w . warner burke. *Journal of Applied Behavioral*, 00(0), 1-11:Science.<https://doi.org/10.1177/0021886320954922>
- Hurst, J. L., & Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice: the impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*, 14(6), 570–593. <https://doi.org/10.1108/13620430910997303>
- IDN Research Institute. (2019). Indonesia millennial report 2019: memahami perilaku milenial indonesia. *IDN Research Institute*, 01, 61. <https://www.idntimes.com/indonesiamillennialreport2019>
- Indah Budiati, Y. S., Windhiarso Ponco Adi P, M. E. A., Reagan, H. A., & Putri Larasaty, Nia Setiyawati, Aprilia Ira Pratiwi, V. G. S. (2018). *Profil generasi millenial* (S. K. M. S. Dr. Ali Said, M.A. Indah Budiati, SST, M.Si. Tria Rosalina Budi Rahayu, S.H. Anugrah Pambudi Raharjo (ed.)). ©Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/9acde-buku-profil-generasi-milenia.pdf>
- Jatmika, D. (2019). Pentingnya learning agility pada karyawan generasi Y. *Jurnal Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara*, 5(21), 20-28
- Jeffrey H. Greenhaus and Gerard A. Callanan. (2006). *Encyclopedia of career development*. London : Penerbit Sage Publication Ltd.
- Jessica Petor. (2018). *Measuring Learning Agility To Predict Job Performance and Leadership Success*. Callifornia : Penerbit White Paper.
- Kairahitanga, A. (2016). *Toolkit : Learning Agility*. Wellington : Penerbit Leadership Development Centr.
- Kolb, D. A. (1976). Management and learning processes. *Journal California Management Review*, 18(3), 21–31.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Journal Human Resource Management*, 39(4), 321–329.

- Maghfiroh, U., Rahmawati, Y., & Noer, B. A. (2017). Analisis deskriptif eksplorasi karir dan kesesuaian persepsi karyawan muda. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 6(2), 282–285. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v6i2.26232>
- Manara, M. U. (2014). Hard skills dan soft skills pada bagian sumber daya manusia di organisasi industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 37–47.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo : Penerbit Zifatama Publisher.
- Orpen, C. (2007). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15, 27–37. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/01437729410053617>
- Perspectives, D. I. (2019). *Generasi milenial dalam industri 4.0*. Jakarta : Penerbit Deloitte Indonesia Perspectives.
- Pratiwi, N., & Irawati, W. (2020). Pengaruh carrer exploration terhadap career indecision yang dimediasi career anxiety mahasiswa diploma III fakultas ekonomi dan bisnis universitas syiah kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(1), 136–151.
- Priyatno, T. (2016). Upaya meningkatkan pemahaman eksplorasi karir melalui layanan bimbingan kelompok dengan teknik diskusi kelompok. *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(1), 49. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v5i1.4489>
- Putra, Y. S. (2017). Teori perbedaan generasi. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210.
- Rahman, F. A., & Bhakti, C. P. (2017). Implementasi eksplorasi karier siswa di era new normal. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 6-7
- Ramadhani, M. D. F. (2019). Hubungan learning agility terhadap kemampuan kolaborasi individu pada pegawai di LAN . *Skripsi*. Jakarta: Universitas Mercu Buana Jakarta . <http://digilib.mercubuana.ac.id/>
- Sharf, R. S. (2014). *Applying Career Development Theory to Counseling*. California: Penerbit Brooks/Cole Publishing company.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Sugiyono, prof. D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan*

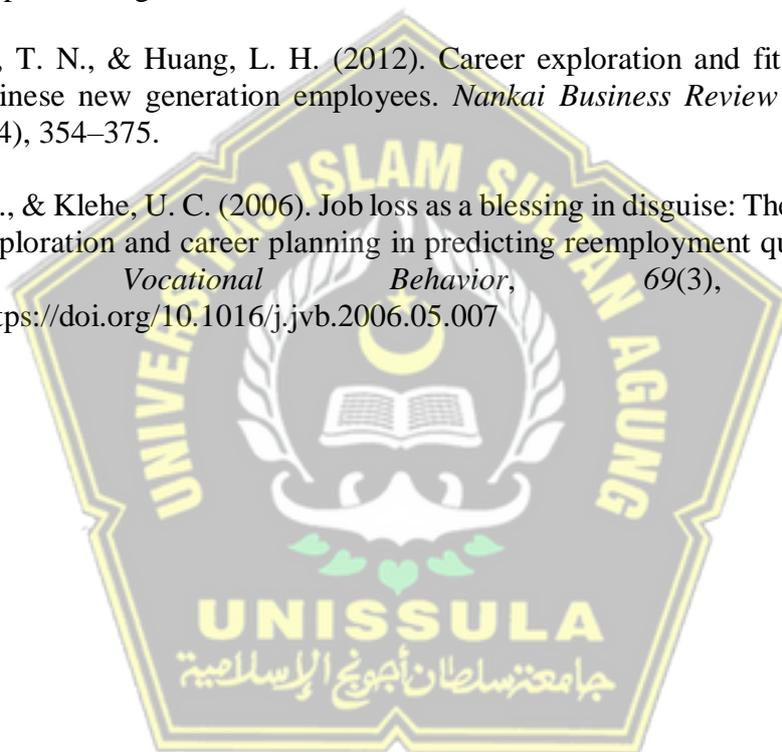
tindakan. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Twenge, J. M. (2015). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201–210 <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>

Yadav, N., & Dixit, S. (2017). A conceptual model of learning agility and authentic leadership development: moderating effects of learning goal orientation and organizational culture. *Journal of Human Values*, 23(1), 40–51. <https://doi.org/10.1177/0971685816673487>

Zhihua, T. N., & Huang, L. H. (2012). Career exploration and fit perception of chinese new generation employees. *Nankai Business Review International*, 3(4), 354–375.

Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>



LAMPIRAN



Lampiran A Skala Uji Coba

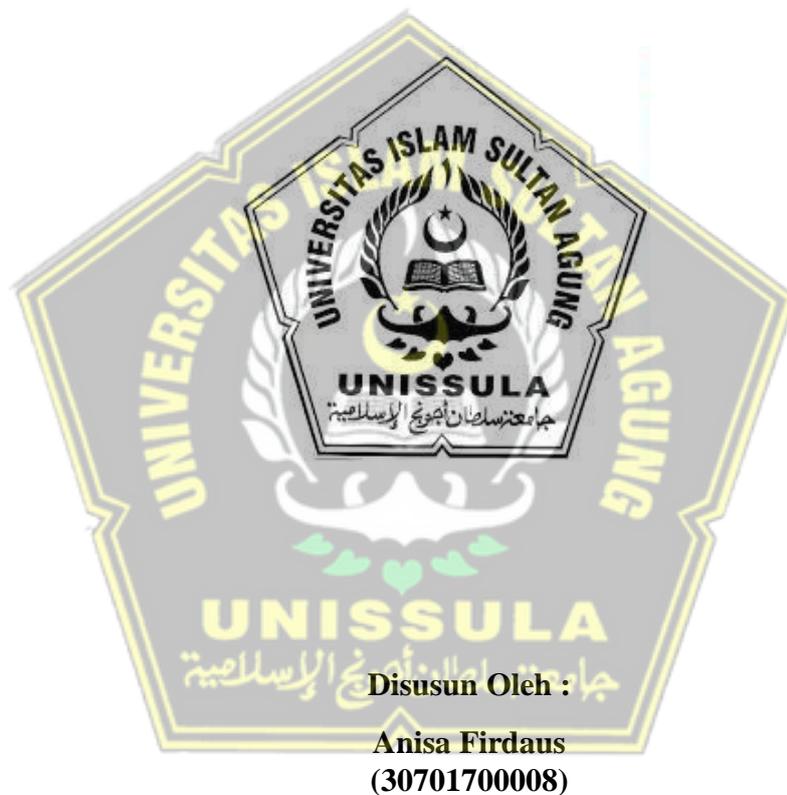
A – 1 Skala Ketangkasan Belajar

A – 2 Skala Eksplorasi Karir



SKALA UJI COBA

**SKALA
PENELITIAN**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG 2021**

IDENTITAS

Nama/ inisial :

Usia :

Pendidikan :

Masa Jabatan :

Status karyawan :

Petunjuk Pengisian

Pada bagian ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan baik. Anda diperkenankan memilih satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang terdiri dari:

SANGAT SESUAI (SS) , SESUAI (S), TIDAK SESUAI (TS)**SANGAT TIDAK SESUAI (STS)**

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda.

Jawablah pertanyaan dengan jujur. Seluruh pertanyaan WAJIB untuk diisi.

Jawablah pertanyaan dengan menggunakan tanda (✓) Contoh

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya melakukan riset sebelum memutuskan sesuatu	✓			

SKALA 1					
NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mencari informasi mengenai bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat sayamelalui internet.				
2	Saya mampu belajar dari kesalahan masa lalu guna mengurangi resiko kesalahanyang sama dalam melakukan pekerjaan saat ini.				
3	Saya mampu membuat keputusan yang tepat demipengembangan karir saya.				
4	Bidang karir yang saya jalanisaat ini cenderung sesuai dengan minat saya.				
5	Saya kurang peduli dengan informasi karir , informasi pekerjaan meliputi sesuai dengan minat saya				

6	Pada saat ini, saya merasa kurang percaya diri pada kemampuan saya karena kesalahan yang saya buat pada masa lalu.				
7	Saya belum mengetahui persyaratan yang harus saya penuhi untuk memasuki dunia kerja yang sesuai dengan minatsaya.				
8	Meskipun saya memiliki minat yang tinggi dalam pilihan karir yang saya jalani, saya merasa kurang mampu berkembang.				
9	Saya berdiskusi dengan orang lain yang bekerja pada bidang yang saya inginkan				
10	Saya menerapkan ilmu yang saya dapatkan ketika seminar dalam melakukan pekerjaan.				

11	Saya berani keluar dari zona nyaman guna mengetahui minat saya pada pekerjaan.				
12	Saya menyukai karir yang saya jalani pada saat ini.				
13	Saya malu bertanya kepada orang lain terkait dengan informasi karir yang saya minati				
14	Saya takut bersaing dengan orang lain karena pengalamandalam pekerjaan saya sebelumnya kurang relevan				
15	Saya merasa kemampuan saya dalam mempelajari hal baru masih kurang.				
16	Saya merasa ragu dengan pilihan karir saat ini meskipun telah mendapat berbagai masukan dari orang lain.				
17	Saya mencari informasi baru mengenai minat saya guna membantu dalam memahami pemilihan karir yang tepat.				
18	Ketika mempertimbangkan pengalaman orang lain dalam				

	melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.				
19	Saya mampu memberikan inovasi yang berbeda dengan orang lain atas karir yang saya minati.				
20	Saya tidak merasa terbebani dalam menjalankan aktivitaskarir saat ini.				
21	Saya enggan membaca informasi yang berkaitan dengan karir yang saya minati.				
22	Saya merasa kurang siap menerima resiko kegagalanyang sama atas pilihan karir saya.				
23	Saya kurang tertarik untuk mencoba hal baru dalam meningkatkan kemampuan sayapada bidang karir yang saya minati.				
24	Saya kurang memahami minatdan bakat saya sehingga ragu dalam menentukan pilihan karir.				

SKALA 2

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan masalah				
2	Saya tetap merasa nyaman walaupun situasi kerja saya berubah				
3	Jika cara yang digunakan tidak berhasil untuk mengatasi masalah, saya akan mencari cara lain.				
4	Jika saya menemukan istilah yang tidak saya mengerti, saya akan mencari arti dari istilah tersebut				
5	Saya memahami potensi dan kelebihan yang saya miliki				
6	Saya membutuhkan <i>feedback</i> dari orang lain atas keterampilan dan kemampuan yang saya miliki saat ini.				
7	Saya mengabaikan kesempatan saya untuk belajar lebih banyak dari pengalaman baru yang saya dapat				

8	Saya merasa puas ketika mampu memecahkan masalah hingga tuntas.				
9	saya tidak merasa enjoy dalam menjalankan tugas – tugas yang menuntut saya untuk belajar sesuatu yang baru				
10	Saya menyadari kelemahan yang saya miliki				
11	Saya belajar dari seseorang untuk mempelajari suatu yang belum saya pahami				
12	Saya tetap bisa mencapai target kerja, ketika terjadi perubahan di lingkungan kerja				
13	orang – orang sering mendatangi saya, ketika mereka membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan masalah.				
14	Saya cenderung mengikuti gagasan orang lain daripada gagasan saya sendiri				
15	Saya mengenali cara kerja yang efektif bagi diri sendiri				

16	Saya meminta saran dari orang lain tentang bagaimana bekerja lebih efisien dan efektif.				
17	Saya tetap merasa nyaman bekerja, walaupun harus bekerja lebih cepat dari Biasanya				
18	Saya mampu menuntaskan pekerjaan sekalipun saya tidak memiliki arahan.				
19	Saya mudah menyimpan informasi baru.				
20	Dalam bekerja, saya dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan potensi yang saya miliki				
21	Saya merasa kurang memahami kemampuan yang saya miliki.				
22	Saya dapat mengesampingkan pekerjaan yang sedang dilakukan dan beralih ke pekerjaan lainnya jika dibutuhkan				
23	Saya cenderung untuk memilih menyelesaikan masalah dengan cara lama daripada mencoba hal baru				

24	Saya merasa kurang nyaman dengan adanya perubahan.				
25	Saya hanya berusaha menuntaskan pekerjaan tanpa mengetahui arah tujuan dari pekerjaan tersebut				
26	Saya cenderung kurang suka berinteraksi dengan orang lain				
27	Saya merasa kurang nyaman saat melakukan introspeksi diri				
28	saya memberikan informasi yang tidak berharga.				
29	Saya mampu mempresentasikan gagasan saya kepada orang lain dengan Jelas				
30	Saya kurang mampu menerapkan cara kerja yang baru secara tepat				
31	Saya mempunyai cara yang efektif dalam mempelajari sesuatu yang baru				
32	Saya kurang mampu membantu orang lain dalam menyelesaikan masalah.				
33	Saya merasa puas hanya dengan pencapaian saya saat ini				

34	Saya merasa orang lain kurang mempercayai saya.				
35	Saya merasa marah saat oranglain memberikan kritikan terhadap saya				
36	Saya kurang tertarik mengembangkan diri karena pekerjaan saya saat ini bukanlah suatu hal yang saya minati.				
37	Meskipun mempunyai ide yangbagu, tapi saya kurang bisa menjelaskan pada orang lain				
38	Saran yang saya dapatkan dariorang lain membuat saya merasa tertinggal				
39	Saya cenderung menunda – nunda pekerjaan saya				
40	Saat melakukan diskusi kelompok, saya cenderung takut untuk mengungkapkan pendapat.				

Lampiran B. Tabulasi Data

B – 1 Tabulasi Data Skala Ketangkasan Belajar

B – 2 Tabulasi data Skala eksplorasi karir



B – 1 Tabulasi data uji coba skala ketangkasan belajar

N O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	T ot al		
	1	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	4	2	4		4	3
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	126
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	111
4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	1	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	117	
5	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	132
6	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	124	

7	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	1	0	6		
8	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	1	2	3	
9	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	
10	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	1	2	6	
11	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	4	1	2	3	2	3	4	1	1	1	3		
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	9	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2

14	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	108
15	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	107	
16	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
18	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
19	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	117			
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	112	

29	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	1	1	1		
30	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	0	3	
31	4	4	3	3	4	4	1	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	1	1	2	3	2	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	0	5	
32	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	1	2	1	1	8	9		
33	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	1	3	1
34	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	0	7
35	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	9	
36	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	1	2	5

58	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	1	2	4			
59	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	7		
60	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	8		
61	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3	9
62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	0	9	
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	8
64	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	7

7 2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1 3 0			
7 3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	1 2 6	
7 4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1 2 2		
7 5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1 1 9		
7 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1 1 6	
7 7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1 1 9		
7 8	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1 2 6

B – 2 Tabulasi data uji coba skala eksplorasi karir

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	Jumlah
1	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	76
2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	68
3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
5	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	72
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	69
7	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	69
8	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71
9	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	71
1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	83
1	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	71
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	71
1	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	69
1	4	3	4	4	2	2	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	66

1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	70
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	78
1	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	75
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	63
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	68
2	4	3	2	4	1	3	1	4	4	2	4	2	4	2	1	2	2	3	3	4	2	1	1	2	2	61
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	69
2	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	72
2	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	72
2	4	4	4	4	1	2	1	2	4	3	4	4	1	1	1	1	4	4	1	2	4	1	2	4	4	63
2	3	2	2	1	4	2	3	2	3	3	4	1	1	2	2	2	3	4	2	3	3	1	1	2	2	56
2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	66
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	1	2	74
3	3	4	3	4	3	1	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	65

3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	1	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	74
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	62
3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	72
3	3	3	3	3	3	2	1	1	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	67
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	73
3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	80
3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	71
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	69
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	68
4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	71
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	82
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	58
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	71
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	1	3	3	4	2	66

5	1	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	74
5	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	67
5	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	71
5	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	2	1	3	64
5	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	2	4	4	3	3	1	4	4	4	4	77
5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	73
5	3	4	4	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	72
5	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	73
5	3	4	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	75
5	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	72
6	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	72
6	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	77
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	4	4	3	2	62
6	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
6	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	73
6	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	71
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73

6	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	1	3	3	3	4	4	3	78
6	2	4	4	1	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	73
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	71
7	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	82
7	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
7	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
7	4	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	74
7	3	3	2	2	3	3	4	1	4	3	2	3	1	1	1	3	3	2	1	3	4	2	3	3	60
7	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	68
7	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	81
7	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	73
8	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	71

Lampiran C

C – 1 Uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas skala uji coba Ketangkasan belajar

C – 2 Uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas skala uji coba Eksplorasi Karir



C – 1 Uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas skala uji coba Ketangkasan belajar

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	98.8
	Excluded ^a	1	1.3
	Total	80	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
.833	.831	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	115.10	82.246	.102	.	.834
Y2	115.58	81.631	.155	.	.832
Y3	115.22	79.094	.464	.	.826
Y4	115.29	81.235	.191	.	.832
Y5	115.42	81.169	.185	.	.832
Y6	115.38	80.110	.297	.	.829
Y7	115.68	80.501	.210	.	.832
Y8	115.14	82.711	.040	.	.835
Y9	115.52	79.535	.314	.	.829
Y10	115.48	82.766	.034	.	.836
Y11	115.29	79.722	.345	.	.828
Y12	115.63	79.158	.423	.	.826
Y13	115.52	78.612	.337	.	.828
Y14	115.57	80.838	.242	.	.830

Y15	115.53	80.329	.248	.	.830
Y16	115.37	83.517	-.038	.	.838
Y17	115.46	79.841	.352	.	.828
Y18	115.73	80.377	.260	.	.830
Y19	115.54	80.944	.206	.	.831
Y20	115.48	78.663	.386	.	.827
Y21	115.61	81.934	.105	.	.834
Y22	115.82	83.353	-.026	.	.838
Y23	115.62	79.085	.327	.	.828
Y24	115.77	79.947	.269	.	.830
Y25	115.57	78.838	.354	.	.827
Y26	115.48	76.304	.502	.	.823
Y27	115.51	77.407	.563	.	.822
Y28	115.37	77.928	.437	.	.825
Y29	115.76	81.082	.164	.	.833
Y30	115.86	77.583	.516	.	.823
Y31	115.49	80.997	.200	.	.832
Y32	115.72	78.562	.378	.	.827
Y33	115.48	77.176	.391	.	.826
Y34	115.72	78.229	.407	.	.826
Y35	115.39	77.626	.432	.	.825
Y36	115.54	76.918	.559	.	.822
Y37	115.73	78.993	.338	.	.828
Y38	115.42	76.580	.639	.	.820
Y39	115.42	77.093	.436	.	.825
Y40	115.53	78.483	.342	.	.828

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
118.48	83.458	9.136	40

Sesudah gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	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
.873	.873	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y3	61.83	52.982	.367	.	.871
Y9	62.13	52.415	.339	.	.872
Y11	61.90	53.787	.220	.	.875
Y12	62.24	53.272	.300	.	.872
Y13	62.13	53.807	.147	.	.879
Y17	62.06	53.654	.252	.	.874
Y20	62.09	53.878	.171	.	.877
Y23	62.24	51.601	.393	.	.870
Y25	62.18	51.159	.454	.	.868
Y26	62.09	49.094	.596	.	.863
Y27	62.11	49.620	.734	.	.860
Y28	61.98	50.253	.559	.	.865
Y30	62.46	50.935	.532	.	.866
Y32	62.33	50.830	.490	.	.867
Y33	62.10	49.534	.492	.	.867
Y34	62.33	50.754	.498	.	.867
Y35	62.00	49.797	.569	.	.864
Y36	62.15	49.420	.693	.	.861
Y37	62.34	50.606	.510	.	.866
Y38	62.03	49.696	.713	.	.861
Y39	62.03	49.341	.565	.	.864
Y40	62.14	50.424	.477	.	.868

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.09	55.878	7.475	22

C – 1 Uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas skala uji coba Eksplorasi Karir

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	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
.660	.673	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	67.78	26.556	.059	.	.667
X2	67.41	24.752	.458	.	.631
X3	67.61	24.468	.439	.	.630
X4	67.98	25.898	.144	.	.659
X5	67.99	25.506	.246	.	.648
X6	67.94	25.173	.285	.	.644
X7	68.01	25.354	.229	.	.649
X8	68.08	26.070	.086	.	.667
X9	67.88	26.946	.022	.	.668
X10	68.08	26.425	.109	.	.660

X11	67.85	26.408	.057	.	.669
X12	67.79	25.309	.236	.	.649
X13	67.94	24.414	.378	.	.634
X14	67.94	23.528	.537	.	.617
X15	68.35	25.041	.288	.	.643
X16	68.05	24.554	.407	.	.632
X17	67.90	26.116	.132	.	.659
X18	68.20	28.972	-.273	.	.698
X19	68.15	25.319	.318	.	.642
X20	67.93	26.045	.152	.	.657
X21	67.90	26.547	.112	.	.659
X22	68.16	24.290	.424	.	.630
X23	67.88	24.111	.467	.	.626
X24	67.94	25.806	.230	.	.650

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.90	27.433	5.238	24

Sesudah gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	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
.771	.768	10

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.58	12.880	3.589	10

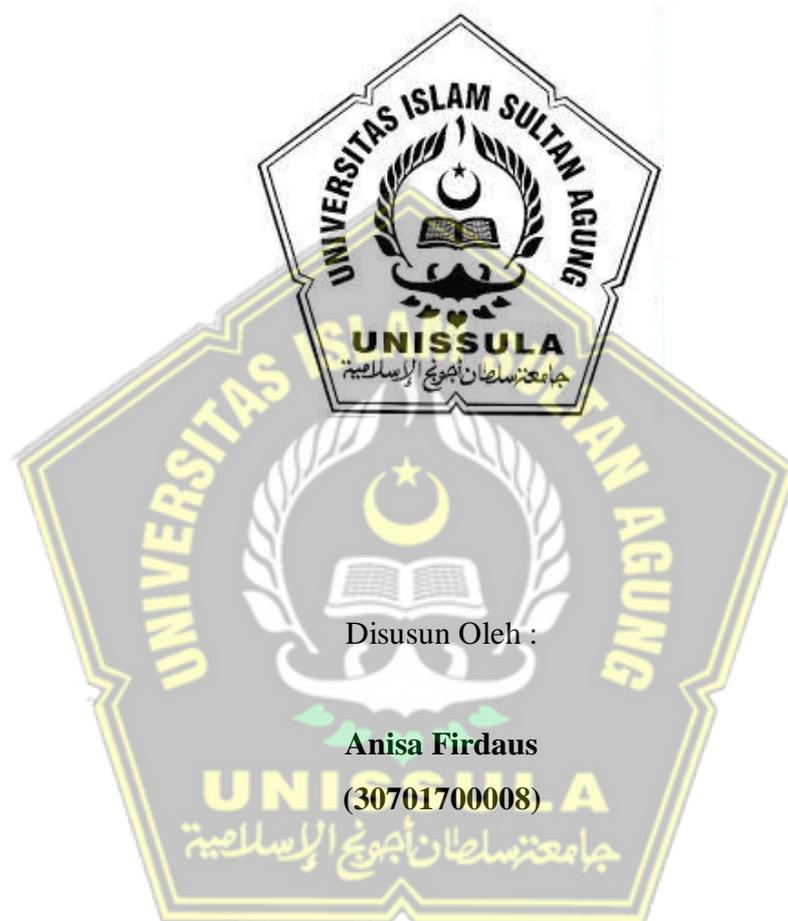
Lampiran D. Skala Penelitian

D – 1 Skala Penelitian Ketangkasan Kerja

D – 2 Skala Penelitian Eksplorasi Karir



SKALA PENELITIAN



Disusun Oleh :

Anisa Firdaus

(30701700008)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2021

IDENTITAS

Nama/ inisial :

Usia :

Pendidikan : SD / SMP /SMA /D1/ D2/ D3/ SI (Lingkari yang sesuai dengn anda)

Masa Jabatan :

Jabatan :

Status karyawan :

Petunjuk Pengisian

Pada bagian ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan baik. anda diperkenankan memilih satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang terdiri dari:

SANGAT SESUAI (SS) , SESUAI (S), TIDAK SESUAI (TS)

SANGAT TIDAK SESUAI (STS)

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda. Jawablah pertanyaan dengan jujur. Seluruh pertanyaan WAJIB untuk diisi.

Jawablah pertanyaan dengan menggunakan tanda (✓)

Contoh

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya melakukan riset sebelum memutuskan sesuatu	✓			

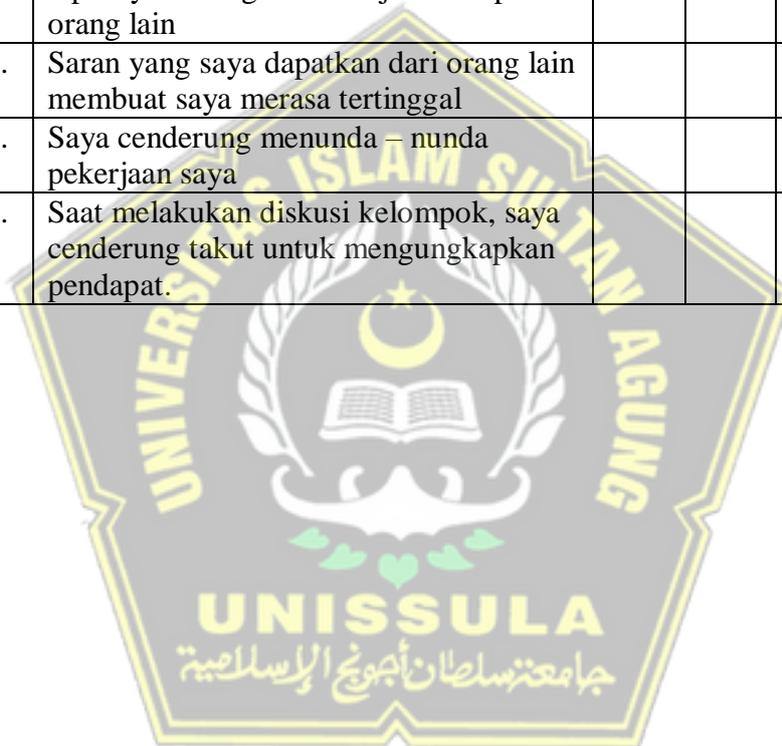
Skala 1

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu belajar dari kesalahan masa lalu guna mengurangi resiko kesalahan yang sama dalam melakukan pekerjaan saat ini.				
2	Saya mampu membuat keputusan yang tepat demi pengembangan karir saya.				
3	Pada saat ini, saya merasa kurang percaya diri pada kemampuan saya karena kesalahan yang saya buat pada masa lalu.				
4	Saya malu bertanya kepada orang lain terkait dengan informasi karir yang saya minati				
5	Saya takut bersaing dengan orang lain karena pengalaman dalam pekerjaan saya sebelumnya kurang relevan				
		SS	S	TS	STS
6	Saya merasa kemampuan saya dalam mempelajari hal barumasih kurang				
7	Saya merasa ragu dengan pilihan karir saat ini meskipun telah mendapat berbagai masukan dari orang lain.				
8	Saya mampu memberikan inovasi yang berbeda dengan orang lain atas karir yang saya minati.				
9	Saya merasa kurang siap menerima resiko kegagalan yang sama atas pilihan karir saya.				
10	Saya kurang tertarik untuk mencoba hal baru dalam meningkatkan kemampuan saya pada bidang karir yang saya minati.				

Skala 2

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Jika cara yang digunakan tidak berhasil untuk mengatasi masalah, saya akan mencari cara lain.				
2.	saya tidak merasa enjoy dalam menjalankan tugas – tugas yang menuntut saya untuk belajar sesuatu yang baru				
3.	Saya belajar dari seseorang untuk mempelajari suatu yang belum saya pahami				
4.	Saya tetap bisa mencapai target kerja, ketika terjadi perubahan di lingkungan kerja				
5.	orang – orang sering mendatangi saya, ketika mereka membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan masalah.				
6.	Saya tetap merasa nyaman bekerja, walaupun harus bekerja lebih cepat dari biasanya				
		SS	S	TS	STS
7.	Dalam bekerja, saya dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan potensi yang saya miliki.				
8.	Saya cenderung untuk memilih menyelesaikan masalah dengan cara lama daripada mencoba hal baru				
9.	Saya hanya berusaha menuntaskan pekerjaan tanpa mengetahui arah tujuan dari pekerjaan tersebut				
10.	Saya cenderung kurang suka berinteraksi dengan orang lain				
11.	Saya merasa kurang nyaman saat melakukan intropeksi diri				
12.	saya memberikan informasi yang tidak berharga.				
13.	Saya kurang mampu menerapkan cara kerja yang baru secara tepat				
14.	Saya kurang mampu membantu orang lain dalam menyelesaikan masalah.				

15.	Saya merasa puas hanya dengan pencapaian saya saat ini				
16.	Saya merasa orang lain kurang mempercayai saya.				
		SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa marah saat orang lain memberikan kritikan terhadap saya				
18.	Saya kurang tertarik mengembangkan diri karena pekerjaan saya saat ini bukanlah suatu hal yang saya minati.				
19.	Meskipun mempunyai ide yang bagus, tapi saya kurang bisa menjelaskan pada orang lain				
20.	Saran yang saya dapatkan dari orang lain membuat saya merasa tertinggal				
21.	Saya cenderung menunda – nunda pekerjaan saya				
22.	Saat melakukan diskusi kelompok, saya cenderung takut untuk mengungkapkan pendapat.				



Lampiran E. Tabulasi data skala penelitian

E – 1 Tabulasi data skala ketangkasan kerja

E -2 tabulasi data skala eksplorasi karir



E tabulasi data skala penelitian Ketangkasan Kerja

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	JUMLAH	
1.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64
2.	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	60
3.	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	76
4.	4	2	3	1	3	2	3	4	1	4	4	4	3	2	1	4	2	2	3	2	3	3	3	60
5.	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	1	1	1	63
6.	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65
7.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
8.	4	3	1	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	69
9.	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	70
10.	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	68
11.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83
12.	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	73
13.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	63
15.	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	61
16.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66

17.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
18.	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	64
19.	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	58
20.	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	69
21.	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	76
22.	4	3	4	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	52
23.	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
24.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
25.	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	74
26.	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	70
27.	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	70
28.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	69
29.	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	63
30.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	63
31.	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	74
32.	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	76
33.	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	63
34.	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	54

35.	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	71
36.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
37.	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	61
38.	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
39.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	62
40.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	65
41.	4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
42.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	64
43.	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	61
44.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
45.	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	68
46.	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	69
47.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	64
48.	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	60
49.	4	3	4	3	3	3	3	1	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	61
50.	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62
51.	3	1	4	3	4	2	2	2	3	4	1	2	4	2	3	1	1	2	1	2	3	2	52
52.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	63

53.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	62
54.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	63
55.	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	74
56.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	62
57.	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	69
58.	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	82
59.	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	74
60.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67
61.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
62.	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	61
63.	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74
64.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	62
65.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
66.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	65
67.	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	4	2	3	2	54
68.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	64
69.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64
70.	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	75

71.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
72.	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	61
73.	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	71
74.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
75.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	63
76.	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	79
77.	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	59
78.	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	61
79.	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	74
80.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
81.	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	73
82.	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	70
83.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
84.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	65
85.	3	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	53
86.	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	66
87.	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	73
88.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	63

89.	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	64
90.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
91.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
92.	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	78
93.	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	59
94.	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	73	
95.	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	70
96.	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	65
97.	4	1	3	2	4	4	4	3	3	3	1	2	1	2	2	3	4	1	2	3	4	1	57
98.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	63
99.	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	1	2	4	4	2	67
100.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	67
101.	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	58
102.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	80
103.	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	69
104.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	64
105.	2	2	4	4	2	4	4	1	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	58
106.	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	70

107.	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	72
108.	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	61
109.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	86
110.	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
111.	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	66
112.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	65
113.	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62
114.	4	2	3	3	4	4	4	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	62
115.	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	79
116.	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	79
117.	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	80
118.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	62
119.	3	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	60
120.	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	67
121.	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	74
122.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
123.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	76
124.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	70

125.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	71
126.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	80
127.	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	69
128.	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	76
129.	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	72
130.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	3	67
131.	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
132.	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	2	2	3	2	1	4	3	3	3	3	69
133.	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	70
134.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	76
135.	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	72



E. Tbulasi Data skala penelitian ekplorasi karir

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
1.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
2.	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
3.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5.	4	3	3	3	2	3	3	1	3	4	29
6.	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	32
7.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8.	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	28
9.	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	32
10.	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	32
11.	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
12.	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
13.	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	35
14.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
15.	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	27
16.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
18.	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
19.	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	28
20.	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	28
21.	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	30
22.	4	3	2	1	2	3	1	4	1	3	24
23.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32

25.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
26.	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
27.	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
28.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29.	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	27
30.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
31.	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	35
32.	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
33.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34.	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	26
35.	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
36.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
37.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
38.	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
39.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
41.	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	31
42.	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
43.	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30
44.	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
45.	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	33
46.	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
47.	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	28
48.	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	26
49.	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
50.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31

51.	4	3	1	3	4	1	2	3	1	1	23
52.	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
53.	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	27
54.	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	27
55.	4	3	4	1	3	3	2	3	3	4	30
56.	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	32
57.	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
58.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
59.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60.	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
61.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
62.	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30
63.	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
64.	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	26
65.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
66.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
67.	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	23
68.	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	27
69.	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	30
70.	4	4	3	1	1	2	3	4	2	1	25
71.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
72.	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	27
73.	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	30
74.	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
75.	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	28
76.	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	33

77.	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
78.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
79.	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	32
80.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
81.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
82.	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
83.	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	30
84.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
85.	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	25
86.	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
87.	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	24
88.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
89.	4	3	3	1	2	2	3	3	2	2	25
90.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
91.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
92.	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	31
93.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
94.	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3	29
95.	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	33
96.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
97.	4	3	1	1	2	3	4	4	4	2	28
98.	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	30
99.	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	31
100.	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	30
101.	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	27
102.	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34

100	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
100	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
100	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	27
100	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	31
100	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	29
100	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	30
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	4	4	3	3	3	2	2	4	1	3	29
110	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	27
110	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
110	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
110	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	29
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	25
110	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	27
120	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
120	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	33
120	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	32
120	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
120	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	34
120	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	34
120	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	34
120	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	30
120	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	35

12	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	32
13	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	34
13	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	31
13	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	34
13	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	31
13	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
13	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	32



Lampiran F. Analisis Data

F.1 Uji Normalitas

F.2 Uji Linieritas

F.3 Uji Hipotesis



F.1 Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Eksplorasi Karir	135	23	40	30.78	3.569
Learning Agility	135	52	86	67.04	6.656
Valid N (listwise)	135				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Eksplorasi Karir	Learning Agility
N		135	135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.78	67.04
	Std. Deviation	3.569	6.656
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.103
	Positive	.120	.103
	Negative	-.073	-.064
Test Statistic		.120	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.001 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

F.2 Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Eksplorasi Karir * Learning Agility	135	100.0%	0	0.0%	135	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared

Eksplorasi Karir * Learning Agility	.681	.464	.802	.643
-------------------------------------	------	------	------	------

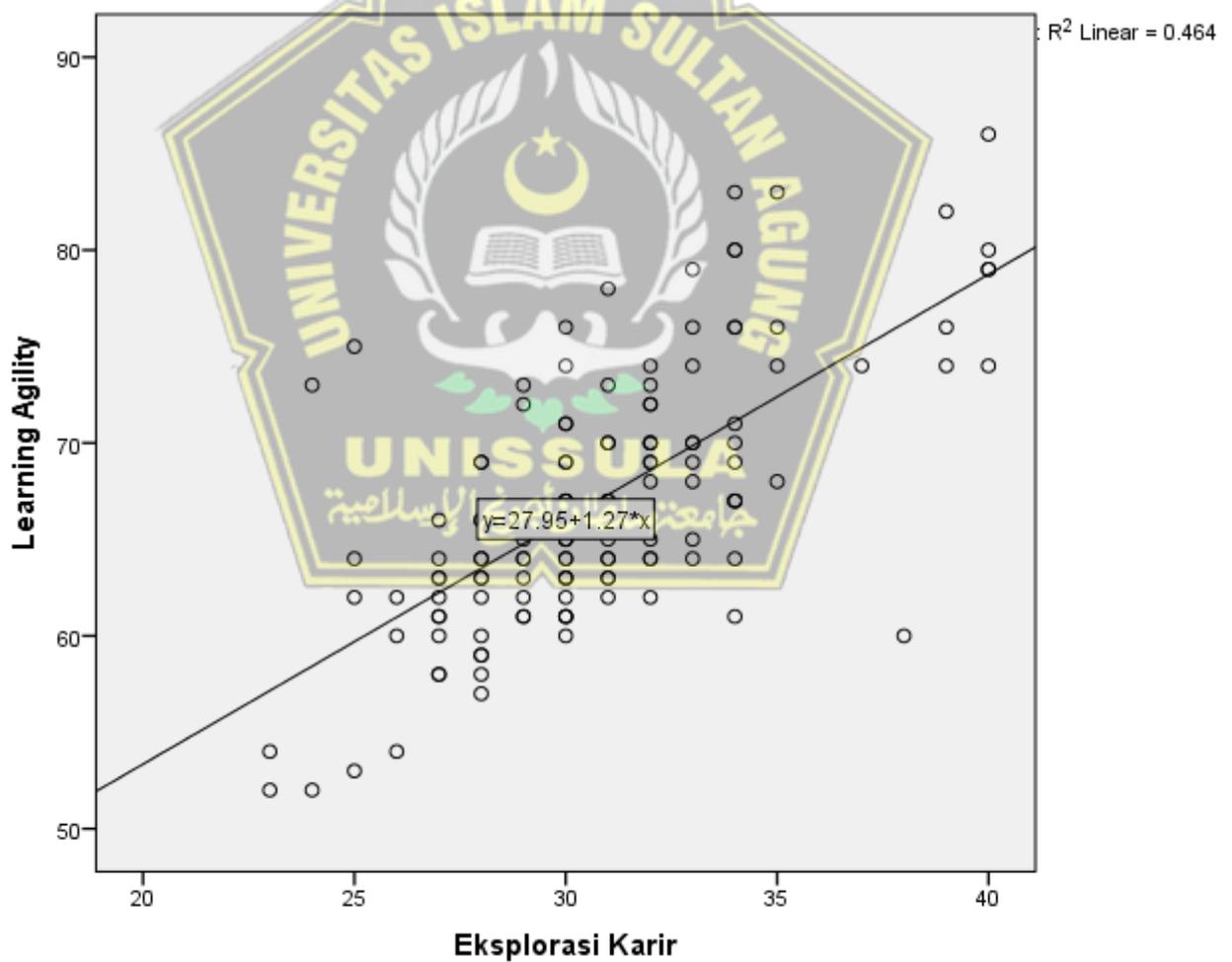
Report

Eksplorasi Karir

Learning Agility	Mean	N	Std. Deviation
52	23.50	2	.707
53	25.00	1	.
54	24.50	2	2.121
57	28.00	1	.
58	27.33	3	.577
59	28.00	2	.000
60	29.80	5	4.817
61	29.50	8	2.204
62	28.50	8	2.449
63	29.10	10	1.524
64	29.93	14	2.464
65	30.71	7	1.380
66	29.20	10	1.229
67	31.75	8	1.909
68	33.33	3	1.528
69	30.88	8	2.232
70	32.25	8	1.035
71	31.33	3	2.309
72	31.00	3	1.732
73	29.00	4	3.559
74	35.14	7	3.716
75	25.00	1	.
76	34.17	6	2.927
78	31.00	1	.
79	37.67	3	4.041
80	36.00	3	3.464
82	39.00	1	.
83	34.50	2	.707
86	40.00	1	.
Total	30.78	135	3.569

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Eksplorasi Karir * Learning Agility	Between Groups	(Combined) Linearity	1097.944	28	39.212	6.821	.000
		Deviation from Linearity	791.789	1	791.789	137.727	.000
			306.155	27	11.339	1.972	.008
Within Groups			609.389	106	5.749		
Total			1707.333	134			



F.3 Uji Hipotesis

Correlations

			Eksplorasi Karir	Learning Agility
Spearman's rho	Eksplorasi Karir	Correlation Coefficient	1.000	.650**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	135	135
	Learning Agility	Correlation Coefficient	.650**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran G. Surat

G.1 – Lampiran Surat Izin Penelitian

G.2 – Lampiran Surat Telah Melakukan Penelitian



Surat Penelitian Kampus



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
 Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax. (024) 6582455
 email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

FAKULTAS PSIKOLOGI

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

Nomor : 433/C.1/Psi-SAV/2021
 1442 H Lampiran
 Mei 2021 M
 Hal : Permohonan Izin Penyebaran Angket

Semarang, 12 Syawal
 : - 24

Kepada Yth. : Manager HRD
 PT. Ciomas Adisatwa
 Jl. Patimura KM 6 Kauman Lor, Pabelan
 Kabupaten Semarang

Assalamualaikum wr. wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UNISSULA dengan hormat memohonkan izin untuk mahasiswa berikut :

Nama : Anisa Firdaus
 Nim : 30701700008
 Nomor Telepon/HP : 083825363313
 Alamat : Jalan Raya Bringin-Kedung Jati RT 02 / 05 Kabupaten Semarang
 Keperluan : Penyebaran angket dan pengambilan data
 Judul/Tema : Hubungan Antara Learning Agility Dengan Eksplorasi Karir Pada Karyawan Millenial.
 Subyek/Data : Karyawan Millenial
 Dosen Pembimbing : Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
 Waktu Pelaksanaan : Mei 2021 – Juli 2021
 Keterangan lainnya : Diajukan dalam rangka menyelesaikan skripsi

Demikian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
 Wakil
 Dekan I
 Fakultas Psikologi UNISSULA



Titin Suprihatin, S.Psi.,
 M.Psi NIK. 210700011

Surat Disposisi Kantor



OFFICE & FACTORY :
 Jl. Patimura Km 6
 Ds. Kauman Lor Kec. Pabelan
 Kab. Semarang
 Jawa Tengah - Indonesia
 Telp (0298) 3420920
 3420921
 Fax (0298) 3420922

SURAT KETERANGAN

No. 078/PGA-CIO/EXT/VII/2021/FK

Yang benanda tangan dibawah ini

Nama Fajar Kuswardani

Jabatan Head of P&GA

Dengan ini menerangkan dengan benar bahwa .

Nama : Anisa Firdaus

NIM . 30701700008

Jurusan Psikologi

/akultas Psikologi

Universitas . Universitas ISI Sultan Agung Semarang

Bahwa yang bersangkutan diatas adalah mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah melaksanakan penelitian di PT. Ciomas Adisatwa unit RPA Pabelan Kabupaten Semarang pada tanggal 31 Mei 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,



PT. CIOMAS
 Fajar Kuswardani
 Head of P&GA Dept.