

Adaptasi dan Validitas Konstruk *Adaptive Performance Scale* (APS) di Indonesia

Eureka Maharani J. Nasution¹, Bagus Wicaksono²

^{1,2}Universitas Sebelas Maret

e-mail: *2baguspsiuns@gmail.com

Received: 22th April 2025/ Revised: 2th May 2025/ Accepted: 14th June 2025

Abstract. *Adaptive performance reflects an individual's ability to adapt to changes in the work environment. Although the Adaptive Performance Scale (APS) has been widely used, no version has been adapted into Indonesian. This study aims to evaluate the validity and reliability of the Adaptive Performance Scale (APS), developed by Charbonnier-Voirin & Roussel (2012) and adapted for use in Indonesia, as a tool for measuring individual adaptive performance within an organizational context. This research was conducted in two studies. In study 1, the translation process and content validity testing involved 4 translators, 5 expert reviewers, and 7 laypeople. Meanwhile, study 2 involved 322 employees in Indonesia (134 males; 188 females) aged between 18-58 years (mean age = 28.9 years; SD = 8.1), using purposive sampling technique. The entire adaptation process referred to the International Test Commission (ITS) Guidelines for Test Adaptation. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was utilized to evaluate the measurement model. The results demonstrated that the APS fulfilled the model fit criteria as a multidimensional construct comprising five factors. The APS also demonstrated good reliability. Overall, this study shows that the APS is valid and reliable, making it suitable for measuring adaptive performance in Indonesia.*

Keywords: *Adaptive performance; Adaptive Performance Scale; instrument adaptation; reliability; validity*

Abstrak. *Adaptive performance menggambarkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan di lingkungan kerja. Sayangnya, belum ada skala APS dalam bahasa Indonesia untuk mengukur kinerja adaptif ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana alat ukur Adaptive Performance Scale (APS) yang dikembangkan oleh Charbonnier-Voirin & Roussel (2012) yang diadaptasi di Indonesia dapat dianggap valid dan reliabel sebagai instrumen pengukuran kinerja adaptif individu dalam konteks organisasi. Penelitian ini dilaksanakan dalam dua studi. Pada studi 1, proses penerjemahan dan pengujian validitas isi melibatkan 4 orang penerjemah, 5 expert reviewer, dan 7 orang awam. Sedangkan studi 2 melibatkan 322 karyawan di Indonesia (134 laki-laki; 188 perempuan) dan berusia antara 18-58 tahun (usia rerata = 28.9 tahun; SD = 8.1) yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling. Keseluruhan proses adaptasi mengacu pada prosedur International Test Commission (ITS) Guidelines for Test Adaptation. Confirmatory Factor Analysis (CFA) diterapkan untuk menilai model pengukuran. Hasil CFA menunjukkan bahwa Skala Kinerja Adaptif memenuhi kriteria kecocokan model sebagai konstruk multidimensi yang terdiri dari lima faktor. Skala Kinerja Adaptif juga menunjukkan reliabilitas yang baik. Secara keseluruhan, studi ini menunjukkan bahwa instrumen Skala Kinerja Adaptif valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur kinerja adaptif di Indonesia.*

Kata kunci: *Adaptasi instrumen; kinerja adaptif; reliabilitas; Skala Kinerja Adaptif; validitas*

Globalisasi, sebagai fenomena yang kompleks dan dinamis, telah mempengaruhi setiap aspek kehidupan melalui transformasi dan integrasi di bidang ekonomi, politik, sosial budaya, serta teknologi secara global (Hermawanto & Anggraini, 2020). Salah satu dampak yang paling menonjol yaitu kemajuan teknologi yang pesat, memungkinkan aliran informasi dan interaksi yang lebih cepat serta akses luas terhadap inovasi teknologi. Hal ini mempercepat perkembangan di berbagai sektor, mulai dari komunikasi hingga industri. Perubahan ini membawa dunia ke era *Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous* (VUCA), dimana ketidakpastian dan kompleksitas semakin meningkat akibat berbagai fenomena global seperti pandemi Covid-19 dan krisis iklim (Indiarti & Lantu, 2022).

Dalam konteks organisasi, globalisasi tidak hanya membawa peluang baru tetapi juga tantangan signifikan. Perubahan cepat dalam teknologi dan dinamika masyarakat menuntut organisasi untuk responsif dan adaptif, terutama di era VUCA yang penuh ketidakpastian (Indiarti & Lantu, 2022). Agar dapat bertahan dan berkembang, organisasi perlu mengadopsi model bisnis yang lincah dan fleksibel, dengan tenaga kerja yang *agile* sebagai kunci utama keberhasilan (Breu et al., 2002; Fridayani, 2021; Muduli, 2013). Karyawan yang *agile* mampu beradaptasi dengan cepat terhadap peluang dan kondisi pasar yang terus berubah, yang menjadi krusial dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan dinamis.

Park & Park (2019) menjelaskan bahwa kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang baru dapat dievaluasi melalui kinerja adaptif. Kinerja adaptif (*adaptive performance*) merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja serta kemampuan mereka untuk memodifikasi perilakunya sesuai dengan kebutuhan dan dalam rangka memenuhi tuntutan dari perubahan lingkungan serta situasi kerja yang baru (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012; Griffin & Hesketh, 2003; Pulakos et al., 2000). Pulakos et al. (2000) mendefinisikan kinerja adaptif sebagai kemampuan individu untuk mengubah perilaku mereka secara fleksibel sesuai dengan tuntutan yang muncul dari tugas, program, skenario, atau tantangan lingkungan baru. Menurut Park & Park (2019), kinerja adaptif merujuk pada perilaku kerja yang luwes, yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada dengan menunjukkan keunggulan dalam pemecahan masalah, mengelola ketidakpastian, stres dan krisis, memperoleh

pembelajaran baru, serta menunjukkan adaptabilitas yang berkaitan dengan individu, budaya, dan lingkungan sekitarnya. Individu mencapai kinerja adaptif ketika mereka berhasil mengubah perilaku mereka sesuai dengan tuntutan dari situasi kerja yang baru dan tidak pasti. Hal ini melibatkan kemampuan untuk dengan efektif menghadapi dan menyelesaikan masalah-masalah baru yang muncul, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus dalam lingkungan kerja (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012; Pulakos et al., 2000). Dalam konteks ini, kinerja adaptif mencerminkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang berubah-ubah, sekaligus memberikan respons yang efektif terhadap situasi yang tidak terduga.

Kinerja adaptif, yang mencakup kemampuan individu untuk tetap efektif dan berkinerja optimal dalam situasi dan perubahan yang tidak terduga, menjadi aspek penting dalam evaluasi kemampuan adaptasi karyawan (Mustafa, 2021). Saptarini & Mustika (2023) menyatakan bahwa penting untuk memastikan karyawan mampu menunjukkan kinerja adaptif guna mendukung keberlanjutan perusahaan. Kinerja adaptif melibatkan respons dan tindakan yang fleksibel serta mampu mengatasi tantangan baru yang mungkin muncul. Kinerja adaptif tidak hanya penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menghadapi tantangan sehari-hari, tetapi juga menjadi kunci bagi organisasi dalam memberikan intervensi yang efektif kepada karyawannya, terutama pada organisasi yang kesulitan menanggapi perubahan.

Di Indonesia, banyak perusahaan, terutama usaha kecil dan menengah (UMKM), yang menghadapi tantangan besar dalam kondisi VUCA. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), sekitar 70% dari UMKM di Indonesia gagal bertahan dalam lima tahun pertama operasinya, sering kali karena ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan pasar dan lingkungan yang cepat berubah (Rochmawati & Sucitra, 2014). Begitu juga dengan hasil Survei Kemnaker 2020, yang mengungkapkan bahwa banyak perusahaan di Indonesia, terutama di sektor ritel, kesulitan beradaptasi dengan perubahan mendadak selama pandemi COVID-19, akibat perubahan drastis dalam permintaan pasar, produksi, dan keuntungan (Kemenkeu, 2020).

Kinerja adaptif memiliki peran krusial dalam membantu perusahaan bertahan dan berkembang di Tengah kondisi VUCA. Karyawan dengan kinerja adaptif tinggi mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan yang tiba-tiba, mengelola ketidakpastian, dan menemukan solusi kreatif untuk tantangan yang kompleks. Kinerja adaptif ini memungkinkan perusahaan untuk tetap fleksibel dan tanggap terhadap dinamika pasar, yang penting untuk mempertahankan daya saing dan inovasi. Selain itu, kinerja adaptif juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan yang lebih cepat, yang semuanya penting untuk bertahan hidup dan berkembang di era VUCA (Griffin et al. (2007). Dengan demikian, pengembangan kinerja adaptif di antara karyawan menjadi strategi kunci bagi perusahaan untuk tidak hanya bertahan tetapi juga unggul dalam kondisi yang penuh tantangan. Untuk itu, diperlukan alat ukur yang mampu mengukur kinerja adaptif dalam konteks organisasi.

Kinerja adaptif individu dapat diukur dengan beberapa skala, salah satunya *Job Adaptability Inventory* oleh Pulakos et al. (2000). Namun instrumen ini dianggap memiliki keterbatasan aksesibilitas dan validitas dalam berbagai konteks budaya. Meskipun dirancang secara komprehensif, *Job Adaptability Inventory* tidak tersedia secara bebas karena dipasarkan secara komersial untuk kebutuhan konsultasi, sehingga membatasi penggunaannya dalam kebutuhan akademik maupun penelitian bebas. Selain itu, beberapa skala turunan lainnya seperti yang dikembangkan oleh Han dan Williams (2008) maupun Griffin & Hesketh (2005), tidak mencakup keseluruhan dimensi adaptif yang telah diidentifikasi oleh Pulakos, dan cenderung tidak menyajikan informasi lengkap mengenai analisis faktor atau kualitas validitas konstruksinya. Sebagai contoh, Han dan Williams hanya menggunakan empat dari delapan dimensi asli, dan hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai RMSEA sebesar 0,11 yang tidak memenuhi standar kelayakan umum. Korelasi antar dimensi yang sangat tinggi ($r = 0.79-0.87$) juga menunjukkan potensi bias struktural dalam model pengukuran tersebut (Charbonnier-Voirin & Roussel (2012).

Charbonnier-Voirin & Roussel (2012) kemudian mengembangkan skala baru, *Adaptive Performance Scale* (APS), yang mengukur kinerja adaptif menggunakan lima dimensi dari Pulakos et al. (2000), yaitu *creativity*, *reactivity in the face of emergencies*, *interpersonal adaptability*, *training and learning effort*, dan *handling work stress*. Instrumen ini telah banyak digunakan dalam beberapa penelitian yang berkaitan dengan kinerja adaptif

individu. Sayangnya, hingga saat ini belum ada adaptasi skala yang secara khusus mengukur kinerja adaptif individu dalam konteks organisasi versi Bahasa Indonesia. Mengingat bahwa skala asli APS dirancang untuk populasi berbahasa Perancis, perbedaan bahasa dan karakteristik subjek antara sampel asli dan sampel di Indonesia menjadi pertimbangan penting. Adaptasi skala ini menjadi relevan karena perbedaan budaya, lingkungan kerja, dan tantangan spesifik yang dialami oleh pekerja di Indonesia. Faktor-faktor ini mungkin mempengaruhi cara individu beradaptasi dan, oleh karena itu, memerlukan penyesuaian dalam instrumen penilaian kinerja adaptif agar relevan dengan konteks budaya dan lingkungan kerja di Indonesia. Salah satu upaya penyesuaian dalam instrumen ini adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas konstruk setelah dilakukannya proses adaptasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu model kelima dimensi APS oleh Charbonnier-Voirin & Russel (2012) yang diadaptasi ke dalam konteks organisasi di Indonesia menunjukkan validitas konstruk dan reliabilitas internal yang memadai setelah proses adaptasi bahasa dan budaya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas konstruk dan reliabilitas *Adaptive Performance Scale* (APS) yang diadaptasi di Indonesia, sehingga mampu mengukur kinerja adaptif individu dalam konteks organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara teoritis dalam pengembangan alat ukur APS yang lebih sesuai dengan kebutuhan di Indonesia, serta manfaat praktis bagi organisasi dan praktisi sumber daya manusia dalam menilai dan mengembangkan potensi karyawan dalam menghadapi perubahan dan tuntutan di dunia kerja.

Metode

Penelitian ini dilakukan dalam dua studi. Studi 1 merupakan proses adaptasi *Adaptive Performance Scale* (APS) ke dalam bahasa Indonesia serta menyesuaikan dengan konteks budaya Indonesia. Studi 2 merupakan tahapan mengonfirmasi butir-butir pada item *Adaptive Performance Scale* (APS) yang telah diadaptasi untuk mengetahui kecocokan dengan subjek pada bahasa dan budaya di Indonesia.

Partisipan Penelitian

Partisipan dipilih melalui teknik *purposive sampling*, dengan kriteria merupakan karyawan di Indonesia dan berusia antara 18-59 tahun. Sejumlah 322 responden (134 laki-laki; 188 perempuan) dengan rata-rata usia 28.9 tahun ($SD = 8.1$) mengikuti penelitian ini. Mayoritas partisipan memiliki gelar pendidikan Sarjana (D4/S1) (66.7%) dan 30.7% dari total responden bekerja di perusahaan jasa. Sebanyak 63% responden telah bekerja selama 1-10 tahun di perusahaannya. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada penghitungan software statistik G*Power. G*Power adalah salah satu tool analisis untuk menghitung ukuran sampel dalam uji statistik, yang umum digunakan dalam penelitian perilaku. G*Power dipilih karena kemudahan penggunaannya dan cakupan yang luas untuk berbagai desain penelitian (Cunningham & McCrum-Gardner, 2007). Berdasarkan perhitungan statistik G*Power, maka jumlah ukuran partisipan yang diperlukan adalah 258 orang.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan *Adaptive Performance Scale* (APS) oleh Charbonnier-Voirin & Roussel (2012) sebagai instrumen penelitian. APS merupakan instrumen multidimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja individu untuk dapat beradaptasi dalam menghadapi dan memenuhi tuntutan yang muncul karena perubahan di lingkungan kerja. Skala ini terdiri dari 5 dimensi dengan 19 aitem dan diukur menggunakan Skala Likert dengan rentang nilai dari 1, yang menunjukkan “sangat tidak setuju” hingga 7, yang menunjukkan “sangat setuju”.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software JASP versi 0.18.1, termasuk untuk uji reliabilitas (Cronbach's Alpha) dan pengujian kelayakan model (*fit indices*) dalam CFA.

Studi 1

Prosedur Penelitian

Proses adaptasi APS ke dalam bahasa Indonesia dilakukan berdasarkan teknik prosedur adaptasi alat ukur lintas budaya oleh Beaton et al. (2000) dan dengan mengikuti pedoman *International Test Commission* (ITC) untuk uji adaptasinya. Proses adaptasi terdiri dari 5 tahap, yaitu: Tahap 1 *forward translation*, tahapan paling awal yang menghasilkan

terjemahan Skala Kinerja Adaptif. Proses ini dilakukan oleh dua orang penerjemah yang ahli dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia dengan baik secara terpisah. Penerjemah diberikan informasi mengenai tujuan penelitian dan definisi operasional dari setiap variabel penelitian agar penerjemah dapat lebih memahami maksud dan tujuan penerjemahan. Tahap ini menghasilkan data terjemahan *Forward Translation 1* (F1) dan *Forward Translation 2* (F2). Tahap 2 sintesis item, data terjemahan kemudian melalui tahap sintesis untuk melihat persamaan dan perbedaan tata bahasa yang digunakan, serta dievaluasi kesesuaiannya dengan konsep teoritis kinerja adaptif. Tahap ini menghasilkan data Sintesis Item. Tahap 3, *back translation*, pada tahap ini data sintesis Skala Kinerja Adaptif diterjemahkan kembali ke dalam bahasa Inggris oleh dua penerjemah yang salah satunya memiliki bahasa ibu bahasa Inggris. Tahapan ini dilakukan untuk memastikan hasil terjemahan bahasa Indonesia tidak melenceng dari skala asli. Tahap ini menghasilkan data terjemahan *Back Translation* (B).

Tahap 4 *expert judgement*, peneliti mengirimkan draf hasil perkembangan terjemahan Skala Kinerja Adaptif versi bahasa Indonesia kepada lima ahli, yang memiliki latar belakang psikologi dan merupakan psikolog di bidang psikologi industri dan organisasi, untuk dievaluasi dan mendapat masukan kesetaraan konsep. Kelima ahli diberikan uraian singkat mengenai uraian singkat terkait topik penelitian, tugas ahli, form kesediaan untuk menjadi *expert reviewer*, uraian singkat terkait definisi konstruk dan operasional pada tiap variabel, serta form penilaian validitas isi untuk mengukur sejauh mana item sesuai atau relevan dengan konstruk dan fungsi alat ukurnya. Terakhir tahap 5 uji coba adaptasi, instrumen Skala Kinerja Adaptif diberikan kepada tujuh partisipan dengan kriteria yang sudah ditentukan dan bukan merupakan sampel penelitian untuk memastikan bahwa instrumen dapat dipahami secara tata bahasa dan makna oleh responden.

Analisis Data

Validitas isi dilakukan setelah melalui proses *expert judgement* dengan menggunakan analisis *Content Validity Index* (CVI). CVI merupakan salah satu pendekatan atau metode dalam pengujian validitas isi (Puspitasari & Febrinita, 2021). Penilaian CVI dibagi ke dalam dua jenis, yaitu validitas isi item individual (i-CVI) dan validitas isi skala secara keseluruhan (s-CVI) (Hendryadi, 2017). Penilaian instrumen menggunakan skala

ordinal dari 1 sampai 4, dimana 1 = tidak relevan, 2 = agak relevan, 3 = cukup relevan, dan 4 = sangat relevan. Setiap item kemudian dinilai menggunakan I-CVI dengan menghitung jumlah ahli yang memberikan penilaian baik, yaitu 3 atau 4 (konversi skala ordinal dikotomisasi menjadi relevan = 1 dan tidak relevan = 0), lalu membaginya dengan jumlah total ahli (Hendryadi, 2017). Setiap item pernyataan yang telah diberikan penilaian kemudian dianalisis dengan metode Content Validity Index (CVI). Validitas isi item individual (i-CVI) dan validitas isi skala secara keseluruhan (s-CVI) dikenakan pada instrumen APS yang telah dinilai.

Validitas muka dilakukan terhadap sejumlah karyawan yang memenuhi kriteria inklusi, tetapi tidak dilibatkan dalam sampel utama penelitian, guna memastikan kejelasan dan keterpahaman item instrumen. Validitas muka mengacu pada sejauh mana skala menggambarkan apa yang seharusnya diukur, berdasarkan penilaian subjektif dari orang diuji atau pengguna tes (Hendryadi, 2017). Uji ini dilakukan untuk menilai tampilan kuesioner berdasarkan kelayakan, keterbacaan, konsistensi gaya serta format penulisan, dan kejelasan bahasa yang digunakan menggunakan metode *Focus Group Discussion* (FGD).

Studi 2

Prosedur Penelitian

Instrumen penelitian yang telah melewati proses adaptasi disebarkan dalam bentuk *google form* secara daring melalui media sosial dengan mencantumkan kriteria responden yang dibutuhkan. Uji analisis faktor konfirmatori kemudian dilakukan kepada Skala Kinerja Adaptif dengan susunan *blueprint* yang dapat dilihat pada Tabel 1. Instrumen ini menggunakan konsep multidimensi, yaitu *creativity*, *reactivity in the face of emergencies*, *interpersonal adaptability*, dan *training effort* yang masing-masing terdiri dari empat item, serta *handling work stress* yang terdiri dari tiga item. Respon alat ukur Skala Kinerja Adaptif diukur menggunakan skala likert 1 untuk “sangat tidak setuju” sampai 7 untuk “sangat setuju”.

Pada penelitian ini, uji validitas konstruk dengan analisis faktor konfirmatori untuk menunjukkan bagaimana suatu variabel laten diukur oleh satu atau lebih variabel indikator (Sasongko et al., 2016). Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen dianggap reliabel. Analisis dilakukan menggunakan bantuan *software* JASP 0.18.1.

Tabel 1.*Blue print item Adaptive Performance Scale (APS)*

No.	Dimensi	Jumlah Item	Nomor Item pada Instrumen
1.	<i>Creativity</i>	4	C1, 2, 3, 4
2.	<i>Reactivity in the Face of Emergencies</i>	4	R1, 2, 3, 4
3.	<i>Interpersonal Adaptability</i>	4	I1, 2, 3, 4
4.	<i>Training Effort</i>	4	T1, 2, 3, 4
5.	<i>Handling Work Stress</i>	3	H1, 2, 3
Jumlah		19	

Analisis Data

Pengujian properti psikometrik dilakukan menggunakan Analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji dimensionalitas melalui uji model pengukuran dan uji muatan faktor (*factor loadings*). Uji model pengukuran dilakukan untuk mengevaluasi apakah alat ukur memenuhi standar kecocokan model yang baik (*goodness of fit*) serta dapat dikategorikan sebagai konstruk yang bersifat unidimensi atau multidimensi. Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) juga dilakukan pada penelitian ini untuk memastikan hasil pengukuran mengenai seberapa cocok data dengan analisis faktor. Semakin rendah proporsinya, semakin cocok data untuk analisis faktor.

Uji reliabilitas diujikan pada setiap dimensi dan keseluruhan skala untuk memastikan bahwa nilai *alpha Cronbach* setidaknya sebesar 0.70 pada masing-masing dimensinya.

Hasil**Studi 1**

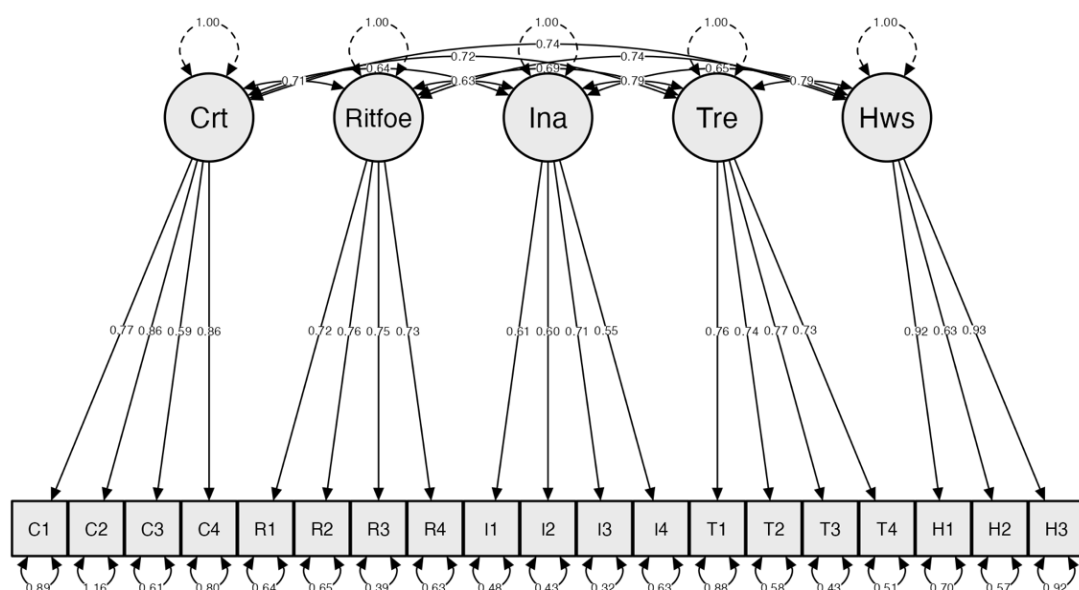
Secara keseluruhan, hasil rangkaian proses translasi dilanjutkan dengan proses penilaian validitas isi dari *expert judgement*. Formulir permohonan dan lembar *expert judgement* yang berisi petunjuk penilaian, instrumen, dan kisi-kisi item diajukan kepada lima ahli yang berlatar belakang profesi psikolog dan memiliki pengetahuan psikometri untuk menilai relevansi isi dari instrumen yang telah diadaptasi sebelumnya. Lynn (1986) menyarankan untuk menggunakan setidaknya tiga ahli serta menyatakan bahwa lebih dari

10 ahli mungkin tidak diperlukan (Hendryadi, 2017). Beberapa saran terhadap susunan kalimat dan tata bahasa dalam item pernyataan maupun instruksi diberikan oleh ahli agar dapat lebih mudah dipahami.

Berdasarkan hasil penilaian dari lima ahli terhadap 19 item dalam Skala Kinerja Adaptif, diperoleh nilai i-CVI pada masing-masing item berada dalam rentang 0.8 – 1 dan nilai s-CVI sebesar 0.94. Lynn (1986) dan beberapa peneliti lain menyarankan i-CVI harus sebesar 0.78 atau lebih dan s-CVI/Ave sebesar 0.9 atau lebih (Hendryadi, 2017; Shi et al., 2012). Berdasarkan hasil analisis, dapat dikatakan bahwa item-item dalam instrumen Adaptive Performance Scale (APS) versi bahasa Indonesia relevan ($i\text{-CVI} > 0.78$; $s\text{-CVI/Ave} > 0.9$). Hal ini menunjukkan bahwa baik item secara individual maupun keseluruhan memiliki validitas isi yang baik.

Setelah item-item dalam instrumen yang telah diadaptasi dinilai relevan, validitas muka diujikan untuk mengevaluasi penampilan kuesioner dalam hal kelayakan, keterbacaan, konsistensi gaya dan format penulisan, serta kejelasan bahasa yang digunakan. Uji validitas muka dilaksanakan menggunakan metode *Focus Group Discussion* (FGD) kepada 7 karyawan yang tidak menjadi bagian dari sampel penelitian. Hasil dari FGD adalah semua karyawan memberikan masukan bahwa instruksi dan item yang disajikan sudah jelas dan dapat dipahami. *Draft* final hasil adaptasi instrumen APS dapat dilihat pada Lampiran 1.

Studi 2



Gambar 1. Model Plot

Hasil uji validitas konstuk terhadap 322 sampel menunjukkan bahwa semua muatan faktor berada dalam rentang nilai 0.565 – 0.782. Item I4 pada faktor *Interpersonal Adaptability* memiliki nilai factor loading paling rendah ($\lambda = 0.565$) dan item I3 pada faktor *Interpersonal Adaptability* memiliki nilai *factor loading* tertinggi ($\lambda = 0.782$) di antara item-item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semua item *Adaptive Performance Scale* (APS) versi bahasa Indonesia atau Skala Kinerja Adaptif memiliki validitas konstruk yang baik (*factor loadings* > 0.50), (Hair et al., 2014). Nilai uji KMO (0.914) mengindikasikan bahwa data sangat memuaskan dan sangat cocok dengan analisis faktor. Hasil uji validitas konstruk skala Kinerja Adaptif dapat dilihat pada Gambar 1.

Hasil CFA yang dapat dilihat pada model plot (Lihat Gambar 1) menunjukkan bahwa instrumen terbagi ke dalam lima faktor dengan nilai *factor covariances* dari kelima faktor berada dalam rentang 0.634 – 0.788. Hal ini menunjukkan bahwa Skala Kinerja Adaptif merupakan skala multidimensional. Tabel 2 menunjukkan hasil uji *goodness of fit* untuk *Adaptive Performance Scale* versi bahasa Indonesia. Model kelima faktor menunjukkan kesesuaian atau *goodness of fit* yang baik secara keseluruhan ($\chi^2/df = 2.54$, RMSEA = 0.069, SRMR = 0.052, GFI = 0.990, CFI = 0.907, RNI = 0.907, dan PNFI = 0.712). Oleh karena itu, dapat disimpulkan model Kinerja Adaptif dalam penelitian ini sesuai dengan model teoritis Adaptif Performance Charbonnier-Voirin & Roussel (2012) dan diterima.

Tabel 2.
Hasil Uji Goodness of Fit

Index	Value	Recommended Value	Fit Situations
<i>Absolute Fit Indices</i>			
Chi-Square (χ^2)	$p < 0.001$	$p > 0.05$	Not Fit
RMSEA	0.069	< 0.08	Fair fit
SRMR	0.052	< 0.08	Good fit
GFI	0.990	≥ 0.9	Good fit
<i>Incremental Fit Indices</i>			
CFI	0.907	≥ 0.9	Good fit
RNI	0.907	≥ 0.9	Good fit
<i>Parsimonious Fit Indices</i>			
χ^2/df	2.54	≤ 3.00	Good fit
PNFI	0.712	> 0.50	Good fit

Setelah menguji *goodness of fit*, dilakukan uji reliabilitas dan hasilnya menunjukkan nilai koefisien *Cronbach-alpha* (α) secara keseluruhan instrumen sebesar 0.908, dengan masing-masing dimensi menunjukkan nilai 0.727 untuk dimensi *Creativity*, 0.790 untuk dimensi *Reactivity in the Face of Emergencies*, 0.764 untuk dimensi *Interpersonal Adaptability*, 0.790 untuk dimensi *Training Efforts*, dan 0.727 untuk dimensi *Handling Works Stress*. Hasil ini menunjukkan bahwa semua pengukuran internal Skala Kinerja Adaptif secara konsisten merepresentasikan konstruksi laten yang sama. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Coefficient α</i>
<i>Creativity</i>	0.727
<i>Reactivity in the face of emergencies</i>	0.790
<i>Interpersonal adaptability</i>	0.764
<i>Training efforts</i>	0.790
<i>Handling work stress</i>	0.727
Total	0.908

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi dan menguji properti psikometrik *Adaptive Performance Scale* (APS) (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012). Hasil uji model pengukuran menunjukkan APS versi Bahasa Indonesia atau Skala Kinerja Adaptif, sebagai konstruk multidimensi sesuai dengan data.

Proses adaptasi dimulai dengan mentranslasi instrumen asli yang berbahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia (*forward translation*). Hasil terjemahan kemudian disintesis untuk melihat persamaan dan perbedaan tata bahasa yang digunakan, serta dievaluasi kesesuaiannya dengan konsep teoritis kinerja adaptif. Hasil sintesis diterjemahkan kembali ke dalam bahasa Inggris (*backward translation*) untuk menilai apakah struktur kalimat dan maknanya masih relevan dan tidak berbeda dengan instrumen aslinya. Hasil dari sintesis item dan *backward translation* diberikan kepada 5 *expert reviewer* untuk dilakukan prosedur *expert judgment* atau penilaian ahli terhadap relevansi hasil terjemahan dengan kesesuaian tata bahasa dan budaya di Indonesia. Berdasarkan *expert judgement*, didapatkan perhitungan i-CVI berada dalam rentang nilai 0.80 – 1.00 serta s-CVI sebesar 0.947, yang menunjukkan

bahwa item, baik secara individual maupun keseluruhan, memiliki validitas isi yang baik dan valid.

Selain perhitungan CVI, hasil diskusi dengan kelima *expert reviewer* juga memberikan saran dan masukan terkait item pernyataan skala. Proses ini bertujuan agar item-item tersebut lebih mudah dipahami oleh partisipan penelitian. Beberapa saran minor pada beberapa item diberikan oleh *expert reviewer*. Seperti pada item C1, dengan pernyataan dari forward translation yang berbunyi “Situasi kerja yang baru atau tidak jelas mungkin muncul sedikit atau lebih sering selama Anda bekerja. Bagaimana Anda menanggapi?”, dilakukan perbaikan karena pemilihan kata dianggap kurang tepat, sehingga diubah menjadi “Situasi kerja yang baru atau tidak jelas mungkin akan muncul dalam frekuensi jarang hingga sering selama Anda bekerja. Bagaimana Anda menanggapi?”. Pada item H2, yang berbunyi “Saya mencari solusi dengan melakukan diskusi yang tenang bersama rekan kerja” diubah menjadi “Saya mencari solusi dengan berdiskusi secara tenang bersama rekan kerja”.

Hasil adaptasi instrumen yang telah dinilai valid oleh panel ahli dilakukan uji keterbacaan kepada 7 karyawan yang bukan merupakan sampel penelitian untuk memastikan bahwa instrumen dapat dipahami secara tata bahasa dan makna oleh responden. Hasil dari proses ini adalah ketujuh responden menyatakan bahwa item-item pada draf instrumen final mudah dipahami, sehingga tidak dilakukan revisi.

Setelah dinilai valid secara isi dan muka, instrumen Skala Kinerja Adaptif diujikan kepada 322 responden yang telah memenuhi kriteria penelitian untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen. Pengambilan sampel responden dilaksanakan secara online dengan cara menyebar kuesioner dalam bentuk *google form* melalui media sosial. Masing-masing responden mengisi kuesioner setelah menyetujui *informed consent* yang tertera di lembar pertama formulir. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen Skala Kinerja Adaptif mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan akurat dan konsisten dalam populasi Indonesia.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, uji validitas konten menunjukkan bahwa item-item skala ini mencakup secara komprehensif dimensi-dimensi kinerja yang penting dalam budaya kerja Indonesia, seperti fleksibilitas dalam menghadapi perubahan yang sering terjadi dalam organisasi serta kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim yang

sangat dijunjung tinggi di masyarakat yang memiliki orientasi kolektivistik (Artina et al., 2019). Fleksibilitas ini mencerminkan bagaimana individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, sementara kolaborasi tim mencerminkan nilai kolektif yang menekankan kerjasama dan saling mendukung antar anggota tim.

Hair et al. (2014) menyatakan bahwa untuk menentukan validitas suatu model pengukuran dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu 1) menemukan bukti spesifik validitas konstruk dan 2) membangun tingkat kecocokan model (*goodness of fit*) yang dapat diterima untuk model pengukuran. Properti psikologi suatu konstruk sangatlah penting untuk dipahami sebagai dasar pertimbangan dalam pengembangan, pengujian, dan penggunaan suatu instrumen (Furr & Bacharach, 2014). Untuk itu dilakukan uji validitas konstruk untuk menilai apakah instrumen Skala Kinerja Adaptif mampu mengukur konstruk yang hendak diukur, yaitu kinerja adaptif karyawan. Uji muatan faktor (λ) dilakukan untuk mengevaluasi apakah suatu variabel teramati (item) merefleksikan variabel laten (dimensi/konstruk tunggal), yang menjadi dasar dalam keputusan untuk mempertahankan atau menghapus item tersebut. Muatan faktor yang diterima harus lebih besar dari 0.6, namun muatan faktor yang melebihi 0.3 masih dapat dipertahankan (Furr & Bacharach, 2014).

Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dilakukan pada 19 item yang telah diadaptasi dan menunjukkan bahwa semua item dalam instrumen Skala Kinerja Adaptif memiliki kesesuaian kecocokan terhadap faktor masing-masing dengan baik (*factor loadings* > 0.5) dan dapat diterima atau valid. Hal ini dibuktikan dengan estimasi *factor loadings* yang berada di rentang nilai 0.565 – 0.782. *Loadings* menunjukkan tingkat kesesuaian atau kecocokan antara variabel dan faktor, dimana muatan yang lebih tinggi membuat variabel tersebut lebih representatif terhadap faktor tersebut (Hair et al., 2014). Hasil ini mengindikasikan bahwa semua item dalam Skala Kinerja Adaptif mampu mengukur dimensi laten yang dimaksud serta mampu merepresentasikan faktor-faktor yang ingin diukur, dalam penelitian ini, yaitu kinerja adaptif. Sehingga dapat dikatakan bahwa item- item dalam Skala Kinerja Adaptif dapat diterima dan valid.

Solusi CFA yang terdiri dari dua atau lebih faktor biasanya menggunakan kovarians faktor untuk mengukur hubungan antar dimensi laten (Brown, 2015). Kovarians faktor mencerminkan sejauh mana dua faktor saling terkait, dengan nilai antara 0.634 – 0.788 dalam penelitian ini menunjukkan hubungan moderat antar faktor. Nilai kovarians faktor > 0.80

mengindikasikan validitas diskriminan yang buruk, karena faktor-faktor tersebut mungkin tumpang tindih atau mengukur hal yang sama (Brown, 2015). Karena nilai kovarians dalam penelitian ini <0.80 , faktor-faktor tersebut cukup berbeda untuk dianggap sebagai konstruk terpisah. Dengan demikian, instrumen Kinerja Adaptif terbukti berskala multidimensional, mengukur dimensi berbeda dari kinerja adaptif, sesuai dengan model yang dikembangkan oleh Charbonnier-Voirin & Roussel (2012).

Model fit dapat dievaluasi menggunakan sejumlah indeks dan kriteria. Banyak indeks fit yang disediakan dalam literatur dan peneliti menyarankan untuk memeriksa beberapa di antaranya saat mengevaluasi kesesuaian model (Alhija, 2010). Di antara yang paling umum digunakan adalah goodness of fit χ^2 , suatu model yang sesuai diharapkan memiliki nilai χ^2 yang tidak signifikan dan rasio χ^2/df yang kecil. Namun, ketika ukuran sampel besar, model yang substantif benar juga menghasilkan nilai yang signifikan untuk χ^2 . Karena sifatnya yang sensitif terhadap ukuran sampel, *Chi-Square* χ^2 tidak dapat dijadikan sebagai satu-satunya pengukuran dari kesesuaian model (Khairi et al., 2021).

Penelitian terdahulu sering kali menghadapi tantangan dalam menginterpretasikan hasil Chi-Square karena masalah sensitivitas ini. Misalnya, Wheaton et al. (1977), dalam studi mereka mengakui bahwa penggunaan *Chi-Square* sebagai satu-satunya indeks fit dapat menyesatkan, terutama dalam model yang melibatkan sampel besar. Oleh karena itu, Rahman et al. (2020) menganjurkan penggunaan rasio antara *Chi-Square* dan derajat kebebasan (χ^2/df), yang memberikan evaluasi yang lebih andal terhadap kesesuaian model, serta pengujian dengan indeks fit lainnya. Selain χ^2/df , penelitian lain juga menyoroti pentingnya penggunaan *Absolute Fit Indices*, seperti RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) dan GFI (*Goodness-of-Fit Index*). Seperti contoh, dalam penelitian Alhija (2010), disarankan bahwa RMSEA dan GFI adalah indikator yang lebih sensitif dalam menangkap kecocokan model dengan data tanpa perlu dipengaruhi oleh ukuran sampel. Penelitian ini menunjukkan bahwa model yang memiliki nilai RMSEA di bawah 0.08 dan GFI di atas 0.90 umumnya dianggap sebagai model yang baik.

Penelitian yang lebih baru oleh Rahman et al. (2020) juga menekankan pentingnya Incremental Fit Indices, seperti CFI (*Comparative Fit Index*) dan TLI (*Tucker-Lewis Index*), yang tidak hanya membandingkan model yang diusulkan dengan data, tetapi juga dengan model

dasar atau null. Indeks ini memberikan informasi tambahan tentang seberapa besar peningkatan fit yang diberikan oleh model tersebut dibandingkan dengan model dasar, yang sangat berguna dalam kasus dimana model null tidak sepenuhnya realistis. Dalam konteks penelitian ini, penerapan berbagai indeks fit ini menjadi sangat relevan. Sebagaimana dibuktikan dalam penelitian terdahulu, penggunaan beberapa indeks secara bersamaan dapat memberikan penilaian yang lebih menyeluruh dan mengurangi risiko salah interpretasi. Hal ini juga sesuai dengan rekomendasi literatur yang menekankan perlunya mempertimbangkan kompleksitas model melalui *Parsimonious Fit Indices* seperti PNFI, yang memberikan penalti pada model yang terlalu kompleks dan membantu dalam menjaga keseimbangan antara kesederhanaan dan kecocokan model (Wheaton et al., 1977; Alhija, 2010). Oleh karena itu, rasio statistik *chi-square* terhadap derajat kebebasannya (χ^2/df) lebih disukai serta indeks fit lain umum digunakan, seperti *Absolute Fit Indices*, *Incremental Fit Indices*, dan *Parsimonious Fit Indices* (Alhija, 2010; Rahman et al., 2020; Wheaton et al., 1977).

Masing-masing skor dimensi dievaluasi dalam segi kualitas psikometri dengan melakukan uji goodness of fit. Hasil dari uji ini menunjukkan nilai fit ($\chi^2/df = 2.54$, RMSEA = 0.069, SRMR = 0.052, GFI = 0.990, CFI = 0.907, RNI = 0.907, dan PNFI = 0.712), yang artinya Skala Kinerja Adaptif dalam penelitian ini sesuai atau cocok dalam mengukur konstruk kinerja adaptif dari Charbonnier-Voirin & Roussel (2012).

Nilai Chi-Square Ratio (χ^2/df) sebesar 2.54 menunjukkan rasio yang dapat diterima untuk model yang baik (Khairi et al., 2021). Nilai RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) sebesar 0.069 menunjukkan kecocokan yang baik antara model dan data, dengan sedikit kesalahan, sesuai ambang batas umum di bawah 0.08 (Rahman et al., 2020). SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) sebesar 0.052 juga mengindikasikan bahwa residual model kecil dan memadai dalam menjelaskan data, dengan nilai di bawah ambang batas 0.08.

Indeks GFI (*Goodness-of-Fit Index*) sebesar 0.990 menunjukkan proporsi variabilitas data yang dapat dijelaskan oleh model sangat tinggi, mendukung kecocokan model (Wheaton et al., 1977). Nilai CFI (*Comparative Fit Index*) sebesar 0.907 menandakan bahwa model yang diusulkan lebih baik dibandingkan model baseline atau null dengan nilai di atas ambang batas ≥ 0.90 (Alhija, 2010). RNI (*Relative Normed Index*) sebesar 0.907 juga mendukung perbaikan model, sementara PNFI (*Parsimony Normed Fit Index*) sebesar 0.712 menjaga

keseimbangan antara kesederhanaan dan kecocokan model (Alhija, 2010; Wheaton et al., 1977).

Skala Kinerja Adaptif menunjukkan koefisien reliabilitas Cronbach-alpha (α) sebesar 0.908, serta skor reliabilitas masing-masing dimensi sebesar 0.727 untuk dimensi *Creativity*, 0.790 untuk dimensi *Reactivity in the Face of Emergencies*, 0.764 untuk dimensi *Interpersonal Adaptability*, 0.790 untuk dimensi *Training Efforts*, dan 0.727 untuk dimensi *Handling Works Stress*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Adaptive Performance Scale* (APS) versi bahasa Indonesia memiliki reliabilitas yang baik ($\alpha > 0.7$).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, uji validitas konten menunjukkan bahwa item-item skala ini mencakup secara komprehensif dimensi-dimensi kinerja yang penting dalam budaya kerja Indonesia, seperti fleksibilitas dalam menghadapi perubahan yang sering terjadi dalam organisasi serta kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim yang sangat dijunjung tinggi di masyarakat yang memiliki orientasi kolektivistik (Artina, 2019). Fleksibilitas ini mencerminkan bagaimana individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, sementara kolaborasi tim mencerminkan nilai kolektivis yang menekankan kerjasama dan saling mendukung di antara anggota tim.

Analisis model CFA yang dilakukan menunjukkan bahwa struktur faktor dari skala ini tetap konsisten dengan data populasi Indonesia, menandakan bahwa instrumen ini tidak hanya valid secara teoritis tetapi juga relevan dan dapat diandalkan dalam mengukur kinerja adaptif sesuai dengan nilai dan dinamika budaya kerja di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa APS telah berhasil diadaptasi dengan mempertahankan kesesuaian budaya dan relevansi konsepnya dalam konteks Indonesia.

Meskipun instrumen Skala Kinerja Adaptif menunjukkan hasil yang valid dan reliabel dalam konteks organisasi di Indonesia, uji validitas dalam penelitian ini hanya bersifat internal, yaitu validitas konstruk. Untuk memastikan bahwa Skala Kinerja Adaptif berfungsi dengan baik dalam praktik, perlu dilakukan uji validitas eksternal lain, seperti validitas kriteria. Misalnya, validitas kriteria dapat diuji dengan melihat hubungan antara skor APS dan hasil penilaian kinerja nyata di tempat kerja. Selain itu, validitas prediktif dapat diuji dengan menilai seberapa baik skala ini dapat memprediksi kinerja adaptif di masa depan. Penelitian selanjutnya juga bisa mengeksplorasi validitas konten dan validitas konkuren

untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang keandalan dan relevansi Skala Kinerja Adaptif dalam berbagai konteks.

Lebih lanjut, sebagai bagian dari evaluasi properti psikometrik, penelitian lanjutan juga direkomendasikan untuk menghitung nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* (CR). Nilai AVE digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen, yaitu sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk saling berkorelasi secara tinggi. AVE yang baik minimal memiliki nilai $\geq 0,50$ (Fornell & Larcker, 1981). Sedangkan *Composite Reliability* memberikan estimasi reliabilitas konstruk secara keseluruhan, dengan nilai $\geq 0,70$ dianggap menunjukkan konsistensi internal yang memadai (Hair et al., 2014).

Kesimpulan

Adaptive Performance Scale (APS) versi Indonesia atau Skala Kinerja Adaptif memiliki validitas isi dan konstruk serta reliabilitas yang baik. Instrumen APS yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia ini memiliki koefisien i-CVI dalam rentang nilai 0.80 – 1.00 dan nilai s-CVI sebesar 0.947, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen ini memiliki validitas isi yang baik. Instrumen ini juga memiliki validitas konstruk yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai *factor loadings* antara 0.565 – 0.782 dan hasil pengukuran goodness of fit dengan hasil $\chi^2/df = 2.54$, RMSEA = 0.069, SRMR = 0.052, GFI = 0.990, CFI = 0.907, RNI = 0.907, dan PNFI = 0.712, yang artinya skala APS yang diadaptasi dalam penelitian ini cocok atau sesuai dalam mengukur konstruk kinerja adaptif dari Charbonnier-Voirin & Roussel (2012). Penelitian ini juga bahwa APS versi Indonesia memiliki reliabilitas yang baik (Cronbach alpha 0.908). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa alat ukur Adaptive Performance Scale (APS) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia atau Skala Kinerja Adaptif merupakan instrumen yang valid dan reliabel, sehingga cocok dan dapat digunakan untuk mengukur kinerja adaptif karyawan di Indonesia.

Meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa Skala Kinerja Adaptif valid dan reliabel secara internal, namun masih memiliki keterbatasan. Uji validitas hanya mencakup validitas konstruk, sehingga belum mencakup validitas eksternal seperti validitas kriteria, prediktif, maupun konkuren. Selain itu, analisis belum mencakup perhitungan Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability (CR) yang penting untuk mengevaluasi validitas

konvergen dan konsistensi internal konstruk. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk melengkapi pengujian psikometrik skala secara menyeluruh.

Referensi

- Alhija, F. N. A. (2010). Factor Analysis: An Overview and Some Contemporary Advances. Dalam *International Encyclopedia of Education*. Elsevier.
- Artina, B. S., Desnasari, D., Fitriyah, F., & Rizkita, R. G. (2019). The Workforce in Indonesian Organizations: An Analysis Based Upon the Cultural Dimensions of Hofstede's Model. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(3), 190–201.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *SPINE*, 25(24), 3186–3191.
- Breu, K., Hemingway, C. J., Strathern, M., & Bridger, D. (2002). Workforce agility: The new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information Technology*, 17(1), 21–31. <https://doi.org/10.1080/02683960110132070>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (D. A. Kenny & T. D. Little, Eds.; Second Edition). The Guilford Press. www.guilford.com/MSS
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29(3), 280–293. <https://doi.org/10.1002/CJAS.232>
- Cunningham, J. B., & McCrum-Gardner, E. (2007). Power, effect and sample size using GPower: practical issues for researchers and members of research ethics committees. *Evidence Based Midwifery*, 5(4), 132–136.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research* *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Fridayani, J. A. (2021). Kepemimpinan Adaptif dalam Agilitas Organisasi di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *MODUS*, 33(2), 138–149.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 65–73. <https://doi.org/10.1080/00049530412331312914>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th Edition). Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- Hendryadi. (2017). Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 169–178.
- Hermawanto, A., & Anggraini, M. (2020). *Globalisasi, Revolusi Digital dan Lokalitas: Dinamika Internasional dan Domestik di Era Borderless World*. LPPM UPN VY Press.
- Indiarti, E. D., & Lantu, D. C. (2022). The Impact of Agile Leadership to Business Resilience in the Face of the Vuca Era. *Asian Journal of Research in Business and Management*, 4(3). <https://doi.org/10.55057/ajrbm.2022.4.3.48>
- Khairi, M. I., Susanti, D., & Sukono. (2021). Study on Structural Equation Modeling for Analyzing Data. *International Journal of Ethno-Sciences and Education Research*, 1(3), 52–60.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and Quantification of Content Validity. *Nursing Research*, 35(6), 382–385.
- Muduli, A. (2013). Workforce Agility: A Review of Literature. *The IUP Journal of Management Research*, XII(3). <https://www.researchgate.net/publication/268632467>
- Mustafa, Z. B. (2021). *Factors Affect Adaptive performance Among Officers at Universiti Malaysia Perlis (UniMAP)*. Universiti Utara Malaysia (UUM).
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294–324. <https://doi.org/10.1177/1534484319836315>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Puspitasari, W. D., & Febrinita, F. (2021). Pengujian Validitas Isi (Content Validity) Angket Persepsi Mahasiswa terhadap Pembelajaran Daring Matakuliah Matematika Komputasi. *Focus ACTION Of Research Mathematic*, 4(1), 77–90. <https://doi.org/10.30762/factor-m.v4i1.3254>
- Rahman, M. N., Mona, S. S., & Noman, S. A. Al. (2020). COVID-19, Consumer Behavior and Inventory Management: A Study on the Retail Pharmaceutical Industry of Bangladesh. *Supply Chain Insider*, 2(4). <https://www.researchgate.net/publication/347511824>
- Rochmawati, T., & Sucitra, L. (2014). Dinamika Pasar dan Dampaknya terhadap Kegagalan Usaha UMKM: Studi Kasus Pasir Pangaraian. *Jurnal Bina Wira*, 2(1), 10–18.
- Saptarini, N. I., & Mustika, M. D. (2023). Workforce Agility and Adaptive Performance in Government Institution: The Mediating Role of Work Engagement. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 25(1), 55–62. <https://doi.org/10.9744/jmk.25.1.55-62>
- Sasongko, E. N., Mustafid, & Rusgiyono, A. (2016). Penerapan Metode Structural Equation Modeling untuk Analisis Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akademik Terhadap Kualitas Website. *Jurnal Gaussian*, 5(3), 395–404.
- Shi, J., Mo, X., & Sun, Z. (2012). Content validity index in scale development. *Zhong Nan Da Xue Xue Bao Yi Xue Ban*, 37(2), 152–155.
- Wheaton, B., Muthén, B., Alwin, D. F., & Summers, G. F. (1977). Assessing Reliability and Stability in Panel Models. *Sociological Methodology*, 8, 84–136.

Lampiran 1.

Final Item Skala Kinerja Adaptif

Situasi kerja yang baru atau tidak jelas mungkin akan muncul dalam frekuensi jarang hingga sering selama Anda bekerja. Bagaimana Anda menanggapi?

C1. Saya tidak ragu untuk menentang ide-ide yang sudah ada dan mengusulkan solusi yang inovatif

C2. Di dalam departemen saya, orang-orang mengandalkan saya untuk menyarankan solusi yang baru

C3. Saya menggunakan berbagai sumber/jenis informasi untuk menciptakan solusi yang inovatif

C4. Saya mengembangkan alat dan metode baru untuk menyelesaikan masalah-masalah baru

Di tempat kerja, Anda mungkin menghadapi berbagai keadaan darurat atau situasi yang tidak terduga. Bagaimana Anda menanggapi?

R1. Saya mampu mencapai fokus total pada situasi yang membutuhkan saya bertindak dengan cepat

R2. Saya memutuskan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat

R3. Saya dengan cepat menganalisis kemungkinan-kemungkinan solusi dan konsekuensinya untuk menentukan pilihan yang paling sesuai

R4. Saya dapat dengan mudah mengatur ulang pekerjaan saya untuk beradaptasi dengan keadaan baru

Dalam hubungan profesional Anda, perilaku-perilaku apa yang Anda terapkan?

I1. Mengembangkan relasi yang baik dengan semua rekan kerja saya merupakan faktor penting dalam efektivitas kerja saya

I2. Saya mencoba memahami sudut pandang rekan-rekan kerja saya untuk meningkatkan interaksi saya dengan mereka

I3. Saya mencoba memahami sudut pandang rekan-rekan kerja saya untuk meningkatkan interaksi saya dengan mereka

I4. Saya bersedia menyesuaikan perilaku saya kapanpun diperlukan agar dapat bekerja dengan baik bersama orang lain

Ketika dihadapkan dengan inovasi dalam pekerjaan Anda (prosedur, metode, praktik, teknologi, desain pekerjaan, dan peralatan baru), apa yang Anda lakukan?

T1. Saya menjalani pelatihan secara teratur, baik di tempat kerja maupun di luar, untuk menjaga kompetensi saya tetap terkini

T2. Saya selalu mencari inovasi terbaru dalam pekerjaan untuk meningkatkan cara saya bekerja

T3. Saya mencari setiap peluang yang memungkinkan saya untuk meningkatkan kinerja saya (pelatihan, proyek kelompok, pertukaran dengan rekan kerja, dll)

T4. Saya bersiap untuk perubahan dengan berpartisipasi dalam setiap proyek atau tugas yang memungkinkan untuk saya kerjakan

Pikirkan kondisi yang paling menuntut dan penuh tekanan dalam pekerjaan untuk menggambarkan cara Anda bertindak:

H1. Saya tetap tenang dalam situasi ketika saya diharuskan untuk membuat banyak keputusan

H2. Saya mencari solusi dengan berdiskusi secara tenang bersama rekan kerja

H3. Karena pengendalian diri saya, rekan-rekan kerja saya secara rutin meminta saran saya ketika berada dalam situasi sulit
