# *TECHNICAL MANUAL – WORK ROLE PERFORMANCE SCALE*

*Disusun sebagai pemenuhan Ujian Akhir Semester pada mata kuliah Penyusunan Alat Ukur Psikologi*

DIADAPTASI DARI:

WORK ROLE PERFORMANCE SCALE (GRIFFIN ET AL., 2007)

****

OLEH:

BELLA SAVIERA

190420200004

PROGRAM STUDI S2 MAGISTER PROFESI PSIKOLOG

UNIVERSITAS PADJADJARAN

**DAFTAR ISI**

1. LATAR BELAKANG 1
2. SPESIFIKASI ALAT UKUR 3
3. Tujuan dan Penggunaan Alat Ukur 3
4. Ciri Khas Alat Ukur 4
5. Definisi Alat Ukur 4
6. Komponen yang Diukur 5
7. ALAT UKUR YANG DIGUNAKAN 8
8. Alat Ukur Asli 8
9. *Blueprint Work Role Performance* (Hasil Adaptasi) 10
10. Format Penilaian 14
11. PROTOKOL PENGUMPULAN DATA 14
12. Prosedur Pengumpulan Data 14
13. Material Tes 14
14. Durasi Pelaksanaan 14
15. Administrasi dan Instruksi Tes 14
16. Pemberian Skor 19
17. HASIL TRANSLASI/REVIEW 20
18. Prosedur
19. Tabel Hasil *Forward-Backward Translation*
20. Tabel *Expert Review/Peer Review* dan *Cognitive Interview*
21. ANALISIS ITEM 44
22. Karakteristik Sampel
23. Analisis Item Berdasarkan *Classic Test Theory* (CTT)
24. Analisis Item Berdasarkan *Content Validity*
25. Analisis Item Berdasarkan *Item Respons Theory* (IRT)
26. HASIL *CONFIRMATORY ANALYSIS* 55
27. Validitas Berdasarkan *Internal Sturcture*

DAFTAR PUSTAKA 80

LAMPIRAN 81

1. **LATAR BELAKANG**

Murph dan Jackson (1999:335) mendeskripsikan *role performance* sebagai kumpulan semua tanggung jawab dari kinerja yang terkait dengan pekerjaan seseorang. *Work Role Performance* tersebut digambarkan melalui klasifikasi perilaku peran yang berkontribusi pada efektifitas di tingkat individu, tim, dan organisasi terhadap tiga perilaku yang berbeda yaitu *profiency, adaptivity,* dan *proactivity* (Griffin et al., 2007).

*Work role performance* yang dirasakan muncul pada karyawan diakibatkan oleh berbagai hal. Diantaranya *role clarity* yang dapat mempengaruhi *individual task proficiency*, *openness to change* dapat mempengaruhi perilaku *adaptivity*. Selanjutnya *role-breadth* *self-efficacy* dapat mempengaruhi perilaku *proactivity*, kemudian *organization commitment* memberikan pengaruh terhadap perilaku peran organisasi, dan *team support* dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku peran member.

*Performance* merupakan masalah utama yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan. Perusahaan akan mengalami berbagai rintangan sebelum mencapai sebuah keberhasilan. Hal tersebut dapat ditunjang dengan beberapa cara salah satunya yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Pada suatu perusahaan aspek yang terpenting yaitu sumber daya manusia, dikarenakan karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan dan berperan penting dalam pengelolaan suatu perusahaan (Fulmer&Ployhart, 2013).

Sebelum terciptanya teori *work role performance*, teori tersebut diawali oleh *role theory*. Dimana *role theory* merupakan pendekatan penting dimana sebagai upaya untuk menggambarkan set tanggung jawab kerja dalam peran dan mencakup konteks organisasi dan perilaku kerja dari seorang individu. Menurut *role theory* sebagai teori yang menggambarkan organisasi sebagai “sistem perilaku yang interdependen” (Katz & Kahn, 1978).

Akan tetapi penelitian mengenai *role theory* belum memasukkan konteks organisasi. Selain itu, *role theory* juga tidak digunakan untuk menggambarkan dimensi dari model prestasi kerja. Hal tersebut membuat Griffin et. Al (2007) menciptakan alat ukur yang disebut dengan *Work Role Performance Scale* (WRP-S).

Saat ini pengukuran *work role performance* ini belum pernah dilakukan atau diadaptasi di Indonesia, pada umumnya banyak melakukan pengukuran mengenai *job performance* ataupun *work performance*. Dalam pengukuran *work performance* tidak mengukur berbagai macam perilaku yang berkontribusi terhadap efektifitas ketika sistem saling bergantung. Sehingga dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengadaptasi alat ukur *work role performance* ke dalam bahasa Indonesia.

1. **SPESIFIKASI ALAT UKUR**
2. **Tujuan dan Pengunaan Alat Ukur**

**Tujuan**

Alat ukur ini disusun untuk mengukur intensi dari perilaku *performance* pada karyawan yang ada di dalam perusahaan, baik pada tingkat staf dan managerial.

**Pengunaan Alat Ukur**

*Work Role Performance Scale* (WRP-S) merupakan alat ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku *performance* pada berbagai tingkat jabatan seperti staf, supervisor dan pihak managerial lainnya. Hal ini membuat WRP-S cocok dalam mengasesmen individu untuk mengetahui perilaku performance yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan penggunaannya WRP-S dapat digunakan dalam berbagai tujuan diantaranya sebagai berikut:

1. Asesmen

Alat ukur WRP-S dapat digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai perilaku *performance* yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penggunaan WRP-S pada asesmen awal ini dapat dimanfaatkan dalam berbagai tujuan dan keperluan seperti penentuan diagnosis awal, penentuan intervensi, serta langkah awal untuk menghindari dampak negatif dari perilaku *performance* yang terjadi pada karyawan*.*

1. Penelitian

Alat ukur WRP dapat digunakan untuk kepentingan penelitian yang memerlukan informasi mengenai perilaku *performance* yang yang dirasakan pada tingkat staf maupun supervisor. Hasil sumbangan penelitian tentunya akan bermanfaat untuk mengetahui tingkat perilaku *performance* yang dirasakan oleh karyawan maupun supervisor berdasarkan gender, departmen, jabatan dan aspek lainnya.

1. **Ciri Khas Alat Ukur**

*Work Role Performance Scale* (WRP-S) yang diciptakan oleh Griffin et al. (2007) memiliki keunggulan karena dapat digunakan untuk penilaian perilaku *proficiency, adaptivity,* dan *proactivity* yang kemudian berhubungan dengan perilaku peran sebagai individu, tim dan organisasi di dalam organisasi pada pada karyawan baik pada tingkat staf hingga supervisor.

1. **Definisi**
2. **Definisi Konseptual**

*Work role as the “total set of performance responsibilities associated with one’s employement” (Murph & Jackson, 1999:35). “Our model of work role performance addresses this issues by cross-classifiying the three levels at which role behavior can contribute to effectiveness (individual, team, anda organization) and the three different forms of behavior (proficiency, adaptivity, and proactivity) into subdimensions of work role performance” Griffin et al. (2007).*

Murph dan Jackson (1999:335) mendeskripsikan *role performance* sebagai kumpulan semua tanggung jawab dari kinerja yang terkait dengan pekerjaan seseorang. *Work Role Performance* tersebut digambarkan melalui klasifikasi perilaku peran yang berkontribusi pada efektifitas di tingkat individu, tim, dan organisasi terhadap tiga perilaku yang berbeda yaitu *profiency, adaptivity,* dan *proactivity* (Griffin et al., 2007).

1. **Definisi Operasional**

*Work Role Performance* merupakan sekumpulan tanggung jawab dari kinerja yang terkait dengan pekerjaan seorang karyawan, yang digambarkan melalui klasifikasi perilaku peran yang berkontribusi pada efektifitas di tingkat individu, tim dan organisasi yang dikaitkan dengan tiga perilaku yang berbeda. *Work role performance* ini dapat diukur melalui 3 dimensi yaitu, *proficiency*, *adaptivity,* dan *proactivity*.

1. **Komponen Yang Diukur**

*Work Role Performance* yang dikembangkan oleh Griffin et al. (2007) memiliki total item sebanyak 27 item. Pengukuran ini akan dilakukan adaptasi dan translasi oleh peneliti. Gambaran performance dapat diukur melalui dimensi yang dikemukan oleh Griffin et al. (2007), sebagai berikut:

***a.******Proficiency***

*Proficiency* menggambarkan sejauh mana individu memenuhi persyaratan peran telah ditentukan. Dimensi *proficiency* terbagi menjadi 3 subdimensi, antara lain:

1. *Individual Task Proficiency*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memenuhi harapan dan persyaratan yang diketahui perannya sebagai individu.

1. *Team Member Proficiency*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu memenuhi harapan dan persyaratan perannya sebagai anggota tim.

1. *Organizational Member Proficiency*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu memenuhi harapan dan persyaratan perannya sebagai anggota organisasi.

1. ***Adaptivity***

*Adaptivity* menggambarkan sejauh mana seseorang dapat beradaptasi terhadap perubahan dalam sistem kerja. Individu dapat mengatasi, menanggapi, serta mendukung perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dimensi *adaptivity* terbagi menjadi 3 subdimensi, antara lain:

1. *Individual Task Adaptivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu mengatasi, menanggapi, dan atau mendukung perubahan yang mempengaruhi peran mereka sebagai individu.

1. *Team Member Adaptivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu mengatasi, menanggapi dan atau mendukung perubahan yang mempengaruhi peran untuk sebagai anggota tim.

1. *Organizational Member Adaptivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu mengatasi, menanggapi, dan atau mendukung perubahan yang mempengaruhi peran mereka sebagai anggota organisasi.

1. ***Proactivity***

*Proactivity* menggambarkan sejauh mana individu mengambil tindakan secara mandiri untuk mengantisipasi atau memulai perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja. Dimensi *proactivity* terbagi menjadi 3 subdimensi, antara lain:

1. *Individual Task Proactivity*

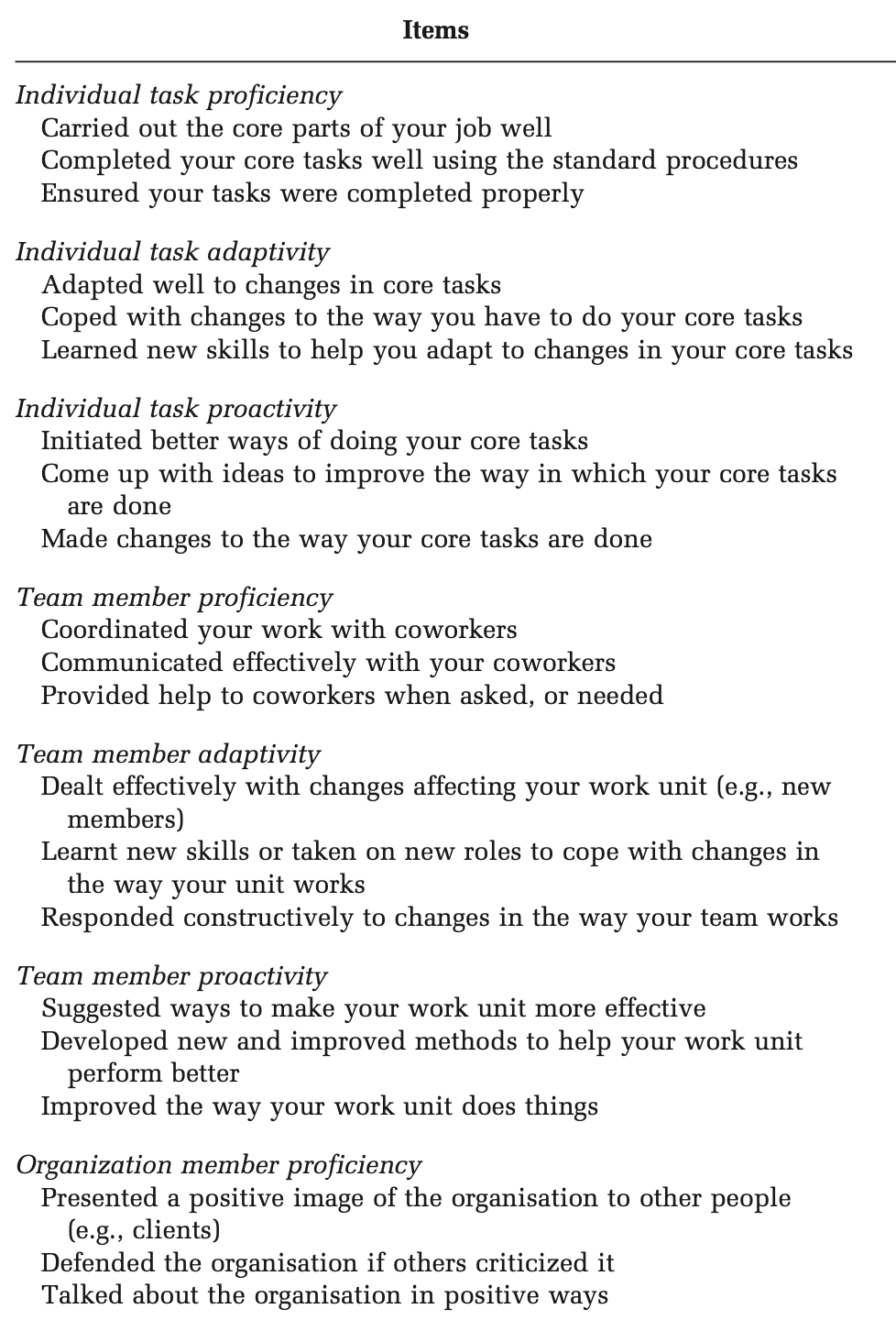
Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu terlibat dalam memulai pekerjaan secara pribadi, perilaku berorientasi masa depan untuk mengubah situasi kerja individu, peran kerja individu atau diri mereka sendiri.

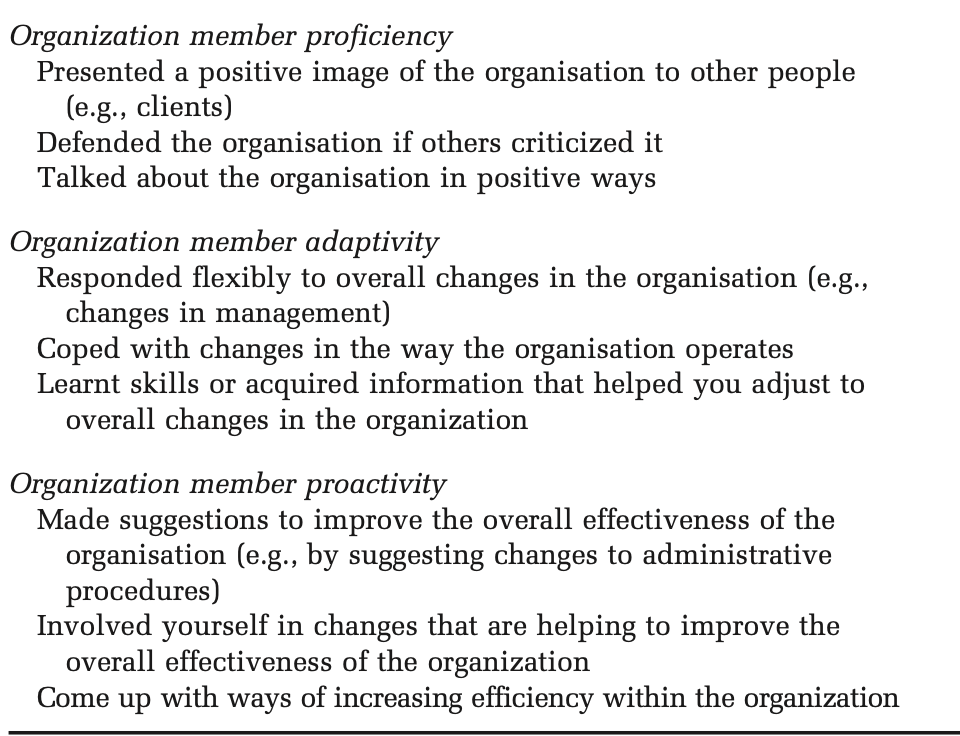
1. *Team Member Proactivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu terlibat secara mandiri, perilaku yang mengarah ke masa depan untuk mengubah situasi tim atau cara kerja di dalam tim/kelompok.

1. *Organizational Member Proactivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu terlibat secara mandiri, perilaku yang mengarah ke masa depan untuk mengubah organisasi dan atau cara kerja organisasi.

1. **ALAT UKUR YANG DIGUNAKAN**
2. ****Alat Ukur Asli (**Griffin et al., 2007)

******

1. ***Blueprint Work Role Performance***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSI** | **SUBDIMENSI** | **INDIKATOR** | **Item Asli** | **BUTIR PERNYATAAN** | **NOMOR ITEM** |
| ***Proficiency*** | *Individual Task Proficiency* | Sejauh mana seorang karyawan memenuhi harapan dan persyaratan yang diketahui perannya sebagai individu. | *Carried out the core parts of your job well* | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik | **1** |
| *Completed your core tasks well using the standard procedures* | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. | **10** |
| *Ensured your tasks were completed properly* | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. | **19** |
| *Team Member proficiency* | Sejauh mana individu memenuhi harapan dan persyaratan perannya sebagai anggota tim. | *Coordinated your work with coworkers* | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. | **4** |
| *Communicated effectively with your coworkes* | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya | **13** |
| *Provided help to coworkers when asked, or needed* | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan | **22** |
| *Organizational Member Proficiency* | Sejauh mana individu memenuhi sejauh mana individu memenuhi harapan dan persyaratan perannya sebagai anggota organisasi. | *Presented a positive image of the organization to other people (e.g, clients)* | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik | **7** |
| *Defended the organization if others criticized it* | Saya akan memberi masukan untuk kemajuan perusahaan | **16** |
| *Talked about the organization in positive ways* | Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif | **25** |
| ***Adaptivity*** | *Individual Task Adaptivity* | Sejauh mana individu mengatasi, menanggapi, dan atau mendukung perubahan yang mempengaruhi peran mereka sebagai individu. | *Adapted well to change in core tasks* | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya | **2** |
| *Coped with change to the way you have to do your core tasks* | Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas | **11** |
| *Learned new skills to help you adapt to change in your core tasks* | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. | **20** |
| *Team Member Adaptivity* | Sejauh mana individu mengatasi, menanggapi dan atau mendukung perubahan yang mempengaruhi peran untuk sebagai anggota tim. | *Dealt effectively with changes affecting your work unit (e.g., new members)* | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di divisi saya. | **5** |
| *Learnt new skill or taken on new roles to copes with changes in the way your unit works* | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. | **14** |
| *Responded constructively to change in the way your team* | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. | **23** |
| *Organizational Member Adaptivity* | Sejauh mana individu mengatasi, menanggapi, dan atau mendukung perubahan yang mempengaruhi peran mereka sebagai anggota organisasi. | *Responded flexibility to overall changes in the organization (e.g., changes in management)* | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan | **8** |
| *Coped with change in the way the organization operates* | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. | **17** |
| *Learnt skill or acquired information that helped you adjust to overall changes in the organization* | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan | **26** |
| ***Proactivity*** | *Individual Task Proactivity* | Sejauh mana individu terlibat dalam memulai pekerjaan secara pribadi, perilaku berorientasi masa depan untuk mengubah situasi kerja individu, peran kerja individu atau diri mereka sendiri. | *Initiated better ways of doing your core tasks* | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya | **3** |
| *Come up with ideas to improve the way in which your core tasks are done* | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas. | **12** |
| *Made changes to the way your core tasks are done* | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya | **21** |
| *Team Member Proactivity* | Sejauh mana individu terlibat secara mandiri, perilaku yang mengarah ke masa depan untuk mengubah situasi tim atau cara kerja di dalam tim/kelompok. | *Suggested ways to make your work unit more effective* | Saya memberikan saran untuk membuat departemen kerja saya menjadi lebih efektif. | **6** |
| *Developed new and improved methods to help your work unit perform better* | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada divisi saya untuk menjadi lebih baik. | **15** |
| *Improved the way your work unit does things* | Saya meningkatkan cara bekerja dari departemen saya untuk melakukan berbagai hal | **24** |
| *Organizational Member Proactivity* | Sejauh mana individu terlibat secara mandiri, perilaku yang mengarah ke masa depan untuk mengubah organisasi dan atau cara kerja organisasi. | *Made suggestion to improve the overall effectiveness of the organization (e.g., by suggesting change to administrative procedures)* | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif | **9** |
| *Involved yourself in change that are helping to improve the overall effectiveness of the organization* | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju | **18** |
| *Come up with ways of increasing efficiency within the organization* | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan. | **27** |

1. **Format Penilaian**

*Work Role Performance* (WRP) menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban. Format penilaian ini mengadaptasi pengskalaan skor yang terdapat pada *Work Role Performance Scale* (WRP-S) yang dikembangkan oleh Griffin et al. (2007) dimana skor 1 ialah *very little*, sedangkan 5 ialah *great deal*. Akan tetapi, peneliti menggunakan kategori jawaban yang biasa digunakan untuk mengukur perilaku atau intensi yang dibuat oleh Azwar (2016). Berikut ditampilkan distribusi skor item pada setiap dimensi:

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Format Nilai** |
| Hampir Tidak Pernah | 1 |
| Sangat Jarang | 2 |
| Kadang-kadang | 3 |
| Sangat Sering | 4 |
| Hampir Selalu | 5 |

1. **PROTOKOL PENGUMPULAN DATA**
2. **Prosedur Pengumpulan Data**

Sebelum melakukan uji coba yang sebenarnya, peneliti melakukan *cognitive interview* dengan menggunakan *google form* yang kemudian dilakukan *interview* dengan cara menghubungi subjek secara personal melalui pesan *whatsapp*. Dimana tujuan dari menghubungi secara personal untuk menanyai perihal pernyataan dari konstruk yang ingin diukur oleh peneliti. *Cogitive interview* ini dilakukan terhadap 2 subjek yang merupakan karyawan yang bekerja di kota Palembang. Setelah itu peneliti melakukan pengambilan data atau uji coba terhadap 370 subjek dengan kriteria yang telah ditentukan. Pengambilan data ini dilakukan selama 2 minggu yaitu pada tanggal 15 Oktober 2020 hingga 29 Oktober 2020.

1. **Material Tes**

Berikut ini material yang diperlukan dalam proses administrasi WRP-S:

1. Laman *google form*
2. Lembar *informed consent*
3. Lembar RH
4. Lembar kuesioner yang terdiri dari item-item pernyataan serta kolom respon
5. **Durasi Pelaksanaan**

Pengerjaan WRP akan memakan waktu +/- 15-25 menit. Peserta diharuskan untuk mengisi seluruh poin terhadap item agar hasil kuesioner dapat diolah. Demi meminimalisir kemungkinan peserta tidak mengisi kuesioner dengan lengkap, diperlukan penekanan pada bagian awal *google form*.

1. **Administrasi dan Intstruksi Tes**

Instruksi alat ukur berisikan tujuan, cara penggunaan, serta jaminan kerahasiaan data terkait dengan penggunaan alat ukur. Instruksi telah terlampir di halaman awal alat ukur. Pada tes ini dilakukan secara online dengan menggunakan *google form*, maka instruksi alat ukur dapat dibaca secara mandiri. Berikut ini instruksi yang terlampir di halaman awal alat ukur:

**Kuesioner Penelitian**

Selamat pagi/siang/malam

Perkenalkan saya Bella Saviera, mahasiswa Magister Psikologi Profesi Majoring Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) Universitas Padjadjaran.

Pada kesempatan ini saya hendak meminta bantuan kepada Saudara untuk mengisi kuesioner sehubungan untuk menyelesaikan mata kuliah Pengukuran Alat Ukur Psikologi.

Adapun kriteria yang diperlukan:

1. Karyawan aktif
2. Bekerja di suatu instansi Pemerintah/BUMN/Swasta

Identitas saudara akan terjamin kerahasiannya, karena data yang didapatkan hanya digunakan untuk penelitian saja. Tidak ada jawaban benar ataupun salah dalam kuesioner ini. Jawablah setiap butir pernyataan secara jujur dan diharapkan tidak ada pertanyaan yang terlewatkan, agar hasil yang didapatkan benar-benar menggambarkan keadaan Saudara saat ini.

Pengisian kuesioner ini membutuhkan waktu selama kurang lebih 15-25 menit. Atas kesediannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Bella Saviera, S.Psi

**Identitas**

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Usia :

Tempat bekerja/nama perusahaan :

Posisi jabatan :

Lama bekerja :

Domisili :

No Handphone :

**Instruksi Pengisian Kuesioner**

Selamat pagi, siang/sore, saudara/saudari. Pada laman *google form* ini Anda dihadapkan dengan kuesioner yang terdiri dari 27 item. Tujuan dari kuesioner ini ialah ingin mengetahui seberapa sering anda melakukan hal-hal di bawah ini dalam bekerja sebagai karyawan, pikirkan setiap item yang ada. Tentukan sejauh mana anda selalu atau jarang melakukan perilaku tersebut terhadap item kuesioner dengan menempatkan angka yang sesuai pilihan jawaban yang telah tersedia.

Angka 1 diberikan jika anda merasa “Hampir Tidak Pernah”, 2 untuk “Sangat Jarang”, 3 untuk “Kadang-kadang”, 4 untuk “Sangat Sering”, dan 5 untuk “Hampir Selalu”. Tidak ada jawaban yang salah untuk setiap pernyataan ini. Anda diminta untuk mengerjakannya secara jujur dan sunguh-sunguh. Agar hasil yang didapatkan benar-benar menggambarkan keadaan Anda saat ini.

Berikut link *google form* sudah siap untuk disebarkan terhadap partisipan; <http://bit.ly/kuesionerpenelitianabel>. Kemudian, dibawah ini merupakan skala penelitian yang terlampir pada laman *google form* tersebut.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di divisi saya. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya memberikan saran untuk membuat divisi kerja saya menjadi lebih efektif. |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 11 | Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas. |  |  |  |  |  |
| 13 | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada divisi saya untuk menjadi lebih baik. |  |  |  |  |  |
| 16 | Saya akan memberi masukan untuk kemajuan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 17 | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 18 | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju |  |  |  |  |  |
| 19 | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. |  |  |  |  |  |
| 20 | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |
| 21 | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya |  |  |  |  |  |
| 22 | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan |  |  |  |  |  |
| 23 | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. |  |  |  |  |  |
| 24 | Saya meningkatkan cara bekerja dari divisi saya untuk melakukan berbagai hal |  |  |  |  |  |
| 25 | Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif |  |  |  |  |  |
| 26 | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan |  |  |  |  |  |
| 27 | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan |  |  |  |  |  |

Terima kasih atas bantuannya telah mengisi kueisoner ini.

Apabila ada hal yang ingin ditanyakan, Saudara dapat menghubungi saya melalui:

*Whatsapp* : 087897647488

*Email*  : [bella20008@mail.unpad.ac.id](mailto:bella20008@mail.unpad.ac.id)

1. **Pemberian Skor**

Pemberian skor pada kuisoner ini mengadaptasi pengskalaan skor yang terdapat pada *Work Role Performance Scale* (WRP-S) yang dikembangkan oleh Griffin et al. (2007) dimana skor 1 ialah *very little*, sedangkan 5 ialah *great deal*. Akan tetapi, peneliti menggunakan kategori jawaban yang biasa digunakan untuk mengukur perilaku atau intensi yang dibuat oleh Azwar (2016). Berikut ditampilkan distribusi skor item pada setiap dimensi:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kategori Jawaban** | **Dimensi *Proficiency*** | **Dimensi *Adaptivity*** | **Dimensi *Proactivity*** |
| Hampir Tidak Pernah | 1 | 1 | 1 |
| Sangat Jarang | 2 | 2 | 2 |
| Kadang-kadang | 3 | 3 | 3 |
| Sangat Sering | 4 | 4 | 4 |
| Hampir Selalu | 5 | 5 | 5 |

1. **HASIL REVIEW/TRANSLANSI**
2. **Prosedur**

Setiap prosedur ini mengikuti *guidelines*  berdasarkan ITC (2017).

1. ***Forward Translation***

Tahap *forward translation,* ini dilakukan terhadap satu orang translator yang sudah tersumpah yang bernama Muhammad Hikmat Gumelar (SK GUB DKI No. 1706-2006). Adapun beberapa tahapan yang dilakukan dalam prosedur ini:

1. Pada awalnya peneliti mencari instansi atau translator tersumpah untuk melakukan *forward translation* ini.
2. Kemudian peneliti menemukan seorang translator tersumpah, yang bernama Muhammad Hikmat Gumelar ((SK GUB DKI No. 1706-2006).
3. Pada tahapan ini peneliti membuat format untuk dilakukan *forward translation* mengenai item dari *work role performance* yang ingin diadaptasi oleh peneliti. Format yang digunakan yaitu dengan menggunakan format yang telah ada dan berdasarkan arahan pembimbing mata kuliah penyusunan alat ukur psikologi ini.
4. Kemudian format yang telah selesai dibuat oleh peneliti, dikirimkan kepada translator melalui *e-mail*.
5. Pada tahapan ini memerlukan waktu selama 4 hari kerja yaitu pada tanggal 3 Oktober hingga 8 Oktober 2020.
6. Hasil *forward translation* yang telah selesai dilakukan oleh translator, hasilnya dikirimkan kembali dari translator kepada peneliti melalui e-mail.
7. Setelah mendapatkan hasil forward translation, maka peneliti melakukan sintesis dari hasil *forward* tersebut.
8. **Sintesis**

Peneliti melakukan sintesis berdasarkan hasil *forward translation* dari hasil *forward translation* yang sudah dilakukan pada tanggal 3 Oktober hingga 8 Oktober 2020. Setelah dilakukan sintesis kemudian peneliti melakukan tahap selanjutnya yaitu *peer review*.

1. ***Peer Review***

Tahap *peer review* ini dilakukan untuk melihat hasil sintesis yang telah dibuat oleh peneliti. Adapun beberapa tahapan yang dilalui peneliti untuk melakukan peer review ini:

1. Membentuk sebuah kelompok yang membahas konstruk yang hampir sama.
2. Kemudian peneliti mendapatkan kelompok dengan latar belakang majoring yang sama yaitu majoring Psikologi Industri dan Organisasi, Adapun anggota kelompok terdiri dari Astrid Namira Majid, Kirana Humairoh, dan Sekar Ayu Anjani.
3. Tahapan ini dilakukan setelah peneliti mendapatkan hasil sintesis dari hasil *forward translation* yang telah dilakukan sebelumnya.
4. Dalam tahapan ini *peer review* memberikan komentar dan saran dari hasil sintesis yang dilakukan oleh peneliti.
5. Tahapan ini dilakukan pada tanggal 8 Oktober 2020. Setelah selesai dilakukan *peer review* maka dilanjutkan ke tahap *backward translation*.
6. ***Backward Translation***

Tahap *backward translation,* ini dilakukan di salah satu instansi translation tersumpah yaitu instansi Anindyatrans & Translindo. Tahap *backward translation* ini dilakukan oleh dua orang translator yang bernama Soesilo (SK DKI Jakarta No. 527/1995) dan Fatchurozak (SK GUB DKI Jakarta No. 3065/2003). Adapun beberapa tahapan yang dilakukan dalam prosedur ini:

1. Pada awalnya peneliti mencari instansi atau translator tersumpah untuk melakukan *backward translation* ini.
2. Kemudian peneliti menemukan instansi translation tersumpah yaitu instansi Anindyatrans & Translindo.
3. Peneliti membuat format untuk dilakukannya tahap *backward translation* berdasarkan item yang telah disintesis dari hasil *forward translation*. Format yang digunakan yaitu dengan menggunakan format yang telah ada dan berdasarkan arahan pembimbing mata kuliah penyusunan alat ukur psikologi ini.
4. Kemudian format yang telah selesai dibuat oleh peneliti, dikirimkan kepada translator melalui *e-mail*.
5. Pada tahapan ini memerlukan waktu selama 2 hari kerja yaitu, dilakukan pada tanggal 8 Oktober hingga 9 Oktober 2020.
6. Proses *backward translation* ini dilakukan oleh dua orang translator yang bernama Soesilo SK DKI Jakarta No. 527/1995) dan Fatchurozak (SK GUB DKI Jakarta No. 3065/2003).
7. Hasil *backward translation* yang telah selesai dilakukan oleh kedua translator, hasilnya dikirimkan kembali dari translator kepada peneliti melalui e*-mail*.
8. Setelah didapatkan hasil *backward translation,* dilanjutkan untuk tahap selanjutnya ialah *expert review*.
9. ***Expert Review***

Tahap *expert review* ini dilakukan oleh Dr. Annisa Lestari Kadiyono, M.Psi., Psikolog yang merupakan salah satu dosen di Universitas Padjadjaran pada bidang Departemen Industri dan Organisasi. Dalam tahapan ini dilakukan dalam beberapa tahapan, antara lain:

1. Peneliti menghubungi *expert review* melalui pesan *video conference* zoom. Dimana hal tersebut dilakukan bersama teman-teman majoring PIO lainnya.
2. Kemudian peneliti menyatakan ingin meminta bantuan kepada ibu Annisa sebagai *expert review.*
3. Setelah mendapatkan persetujuan dari ibu Annisa, kemudian peneliti melakukan penyusunan format *expert review* berdasarkan format yang diberikan oleh ibu Annisa kepada peneliti. Adapun poin-poin yang dimasukkan dalam format tersebut terlampir pada lampiran.
4. Setelah selesai memasukkan ke dalam format *expert review*, peneliti mengsubmit ke dalam *google classroom*.
5. Tahapan ini dilakukan selama 3 hari, mulai tanggal 9 Oktober hingga 12 Oktober 2020.
6. Kemudian hasil *expert review* tersebut dapat diunduh melalui *google classroom* kembali. Setelah tahap ini, peneliti melakukan revisi item berdasarkan komentar yang telah diberikan oleh *expert review*.

Kemudian, peneliti juga meminta Ibu Inggil Sholata Sya, M.Psi., Psikolog yang merupakan Asesor SDM di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan sebagai *expert review.* Dalam tahapan ini dilakukan dalam beberapa tahapan, antara lain:

1. Peneliti menghubungi *expert review* melalui pesan singat *whatsapp*, untuk menanyakan kesediaan menjadi seorang *expert review* pada tanggal 4 November 2020. Pada saat itu peneliti mengatakan ingin meminta bantuan kepada Ibu Inggil sebagai *expert review*.
2. Setelah mendapatkan persetujuan dari ibu Inggil, kemudian peneliti melakukan penyusunan format *expert review* berdasarkan format yang telah dibuat oleh peneliti berdasarkan masukan dari *expert review* yang pertama. Adapun poin-poin yang dimasukkan dalam format tersebut terlampir pada lampiran.
3. Setelah selesai memasukkan ke dalam format *expert review*, peneliti mengirimkan *form* tersebut ke *e-mail* ibu Inggil.
4. Tahapan ini dilakukan selama 1 hari, mulai tanggal 14 November hingga tanggal 15 November 2020.
5. Kemudian hasil *expert review* tersebut dikirimkan kembali melalui *e-mail* oleh *expert review* kepada peneliti, kemudian peneliti dapat diunduh melalui *e-mail*. Akan tetapi peneliti tidak melakukan revisi terhadap item sesuai dengan masukan dari *expert review* yang kedua ini dikarenakan peneliti sudah melakukan penyebaran skala terhadap partisipan. Oleh karena itu, hasil dari *expert review* hanya menjadi masukan bagi peneliti dan penilaian pada bagian *content validity.*

Selanjutnya, peneliti juga meminta Prof. Dr. Bambang Harijanto, M.Psi., Psikolog yang merupakan Psikolog pada biro Perfecta Maxima Consluting di Palembang untuk menjadi *expert review* pada penelitian ini. Dalam tahapan ini dilakukan dalam beberapa tahapan, antara lain.

1. Peneliti menghubungi *expert review* melalui pesan singat *whatsapp*, untuk menanyakan kesediaan menjadi seorang *expert review* pada tanggal 17 Desember 2020. Pada saat itu peneliti mengatakan ingin meminta bantuan kepada Bapak Bambang sebagai *expert review*.
2. Setelah mendapatkan persetujuan dari Bapak Bambang, kemudian peneliti melakukan penyusunan format *expert review* berdasarkan format yang telah dibuat oleh peneliti berdasarkan masukan dari *expert review* yang pertama. Adapun poin-poin yang dimasukkan dalam format tersebut terlampir pada lampiran.
3. Setelah selesai memasukkan ke dalam format *expert review*, peneliti mengirimkan *form* tersebut ke *e-mail* ibu Inggil.
4. Tahapan ini dilakukan selama 5 hari, mulai tanggal 17 Desember hingga 22 Desember 2020.
5. Kemudian hasil *expert review* tersebut dikirimkan kembali melalui *e-mail* oleh *expert review* kepada peneliti, kemudian peneliti dapat diunduh melalui *e-mail*. Akan tetapi peneliti tidak melakukan revisi terhadap item sesuai dengan masukan dari *expert review* yang kedua ini dikarenakan peneliti sudah melakukan penyebaran skala terhadap partisipan. Oleh karena itu, hasil dari *expert review* hanya menjadi masukan bagi peneliti dan penilaian pada bagian *content validity.*

Hasil dari *expert review* akan dilakukan pengukuran *content validity* dengan menggunakan rumus V Aiken’s dari Aiken. Adapun hasilnya akan dibahas pada bagian hasil.

1. ***Cognitive Interview***

*Cognitive interview* ini dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain:

1. Peneliti melakukan revisi item berdasarkan hasil review dari *expert review*.
2. Kemudian peneliti memasukkan beberapa item tersebut ke dalam *google form* untuk lebih memudahkan partisipan yang berperan sebagai *cognitive interview*.
3. Peneliti menghubungi partisipan tersebut melalui *whatsapp*, kemudian menanyakan apakah bersedia atau tidak. Setelah mendapatkan persetujuan menjadi partisipan, kemudian peneliti mengirimkan link *google form* tersebut kepada partisipan. Adapun linknya sebagai berikut: <http://bit.ly/kuesionerpenelitianabel>.
4. Tahap *cognitive interview* ini dilakukan terhadap dua orang yang memiliki tingkat pendidikan Strata 1 dari jurusan yang berbeda, dimana salah satunya merupakan Sarjana Psikologi dan satunya merupakan Sarjana Ekonomi.
5. Tahap ini dilakukan pada tanggal 14 Oktober dan 15 Oktober 2020 dengan memberikan link *google form* tersebut.
6. Kemudian peneliti melanjutkan ke tahap yang lebih mendalam yaitu melalui via telefon. Peneliti mengirimkan form yang telah dibuat kepada masing-masing partisipan melalui pesan *whatsapp*.
7. Form yang dibuat oleh peneliti tersebut berisikan item yang ingin disebar yaitu berjumlah 27 item, serta kolom satunya yaitu komentar. Serta terdapat beberapa pertanyaan, antara lain antara lain; Menurut anda apakah pernyataan di atas mudah untuk dipahami?; Apakah ada item yang menurut Anda memiliki beberapa makna atau ambigu?; Apakah ada pernyataan yang berulang?; Menurut Anda, untuk mengukur apa kuesioner di atas; dan saran lainnya.
8. Tahap ini dilakukan dengan satu persatu agar lebih efektif. Setelah kedua partisipan selesai memberikan komentar maka peneliti melakukan analisis berdasarkan komentar yang telah diberikan oleh partisipan. Komentar yang diberikan oleh partisipan terlampir pada lembar lampiran.
9. Peneliti melakukan perbaikan pada format penilaian, karena menurut kedua partisipan format penilaian yang disajikan oleh peneliti memiliki makna yang ambigu dan sulit dimengerti oleh orang awam. Oleh karena itu peneliti melakukan perbaikan yang semula, 1 (Sangat Sedikit), 2 (Jarang), 3 (Kadang-kadang), 4 (Sering), 5 (Selalu). Kemudian peneliti berkonsultasi kepada *expert review*, pada akhirnya peneliti menetapkan format penilaian dengan berdasarkan referensi yang dibuat oleh Azwar (2016), antara lain (Hampir Tidak Pernah), 2 (Sangat Jarang), 3 (Kadang-kadang), 4 (Sangat Sering), 5 (Hampir Selalu).
10. Setelah melakukan perbaikan maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Poster disebarkan melalui poster media sosial yaitu Instagram, selain itu juga disebarkan secara personal.
11. **Tabel Hasil *Forward-Backward Translation***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi *Work Role Performance*** | **Subdimensi** | **Nomor Item** | **Item Asli** | **Hasil Adaptasi (hasil sintesis *forward translation*)**  **1** | **Hasil Adaptasi (hasil sintesis *forward translation*)**  **2** | **Sintesis Hasil Adaptasi *(Forward Translation)*** | ***Backward Translation***  **1** | ***Backward***  ***Translation***  **2** |
| 1. ***Proficiency*** | 1. ***Individual Task Proficiency*** | **1** | *Carried out the core parts of your job well* | Melaksanakan bagian utama pekerjaan Anda dengan baik | Melaksanakan bagian utama pekerjaan Anda dengan baik | Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. | *Do your main job well.* | *Do your main job well.* |
| **10** | *Completed your core tasks well using the standard procedures* | Menyelesaikan tugas-tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar | Menyelesaikan tugas-tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar | Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar yang berlaku di perusahaan. | *Completing the main task properly using standard procedures that apply in the company.* | *Completing the main job properly using standard procedures that*  *apply in the company.* |
| **19** | *Ensured your tasks were completed properly* | Memastikan tugas-tugas Anda diselesaikan dengan benar | Memastikan tugas-tugas Anda diselesaikan dengan benar | Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan benar | *Make sure your task has been completed properly* | *Make sure your job has been completed properly* |
| 1. ***Team Member Proficiency*** | **4** | *Coordinated your work with coworkers* | Mengoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja | Mengoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja | Mengkoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja | *Coordinating work with your co-workers* | *Coordinating job with your co-jobers* |
| **13** | *Communicated effectively with your coworkes* | Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | *Communicate effectively with your co-workers* | *Communicate effectively with your co-jobers* |
| **22** | *Provided help to coworkers when asked, or needed* | Belajar berbagai keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi dengan perubahan pada tugas-tugas utama Anda | Belajar berbagai keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi dengan perubahan pada tugas-tugas utama Anda | Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | *Provide assistance to coworkers when asked or needed* | *Provide assistance to cojobers when asked or needed* |
| 1. ***Organizational Member Proficiency*** | **7** | *Presented a positive image of the organization to other people (e.g, clients)* | Menampilkan citra organisasi yang positif di mata orang lain (misalnya klien) | Menampilkan citra organisasi yang positif di mata orang lain (misalnya klien) | Menunjukkan citra organisasi yang positif di mata orang lain | *Shows a positive image of the organization in the eyes of others* | *Shows a positive image of the organization in the eyes of others* |
| **16** | *Defended the organization if others criticized it* | Membela organisasi jika orang lain mengkritisinya | Membela organisasi jika orang lain mengkritisinya | Membela organisasi jika ada orang lain yang mengkritiknya | *Defends the organization when others criticize it* | *Defends the organization when others criticize it* |
| **25** | *Talked about the organization in positive ways* | Berbicara tentang organisasi dengan cara yang positif | Berbicara tentang organisasi dengan cara yang positif | Berbicara positif mengenai organisasi Anda | *Speak positively about your organization* | *Speak positively about your organization* |
| 1. ***Adaptivity*** | 1. ***Individual Task Adaptivity*** | **2** | *Adapted well to change in core tasks* | Beradaptasi dengan baik dengan perubahan pada tugas-tugas utama | Beradaptasi dengan baik dengan perubahan pada tugas-tugas utama | Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama | *Adapt well to changes that occur in the main task* | *Adapt well to changes that occur in the main job* |
| **11** | *Coped with change to the way you have to do your core tasks* | Mengatasi perubahan dengan cara yang biasa Anda lakukan untuk melakukan tugas-tugas utama Anda | Mengatasi perubahan dengan cara yang biasa Anda lakukan untuk melakukan tugas-tugas utama Anda | Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk melakukan tugas utama | *Adapt changes in the usual way to perform key tasks* | *Adapt changes in the usual way to perform key jobs* |
| **20** | *Learned new skills to help you adapt to change in your core tasks* | Belajar berbagai keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi dengan perubahan pada tugas-tugas utama Anda | Belajar berbagai keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi dengan perubahan pada tugas-tugas utama Anda | Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | *Learn new skills to help you adapt to the changes that occur in your main task* | *Learn new skills to help you adapt to the changes that occur in your*  *main job* |
| 1. ***Team Member Adaptivity*** | **5** | *Dealt effectively with changes affecting your work unit (e.g., new members)* | Menghadapi secara efektif segala perubahan yang memengaruhi unit kerja Anda (misalnya anggota baru) | Menghadapi secara efektif segala perubahan yang memengaruhi unit kerja Anda (misalnya anggota baru) | Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen kerja anda | *Deal effectively with changes affecting your work department* | *Deal effectively with changes affecting your job department* |
| **14** | *Learnt new skill or taken on new roles to copes with changes in the way your unit works* | Belajar keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk mengatasi perubahan sesuai cara kerja unit kerja Anda | Belajar keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk mengatasi perubahan sesuai cara kerja unit kerja Anda | Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda | *Learn a new skill or take on a new role to deal with changes in your department* | *Learn a new skill or take on a new role to deal with changes in your*  *department* |
| **23** | *Responded constructively to change in the way your team* | Menanggapi secara membangun atas perubahan dalam cara kerja tim Anda | Menanggapi secara membangun atas perubahan dalam cara kerja tim Anda | Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja anda. | *Respond well to changes that occur in your work team.* | *Respond well to changes that occur in your job team.* |
| 1. ***Organizational Member Adaptivity*** | **8** | *Responded flexibility to overall changes in the organization (e.g., changes in management)* | Memberikan tanggapan yang luwes seluruh perubahan di organisasi (misalnya perubahan manajemen) | Memberikan tanggapan yang luwes seluruh perubahan di organisasi (misalnya perubahan manajemen) | Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) | *Provide flexible responses to all changes that occur within the organization (for example, changes in management)* | *Provide flexible responses to all changes that occur within the*  *organization (for example, changes in management)* |
| **17** | *Coped with change in the way the organization operates* | Mengatasi perubahan dengan cara organisasi beroperasi | Mengatasi perubahan dengan cara organisasi beroperasi | Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi | *Dealing with changes made in the organization* | *Dealing with changes made in the organization* |
| **26** | *Learnt skill or acquired information that helped you adjust to overall changes in the organization* | Belajar keterampilan baru atau mendapatkan informasi yang membantu Anda menyesuaikan dengan keseluruhan perubahan di dalam organisasi | Belajar keterampilan baru atau mendapatkan informasi yang membantu Anda menyesuaikan dengan keseluruhan perubahan di dalam organisasi | Belajar keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi | *Learn new skills to gain information that can help you adapt to changes taking place within the organization* | *Learn new skills to gain information that can help you adapt to changes taking place within the organization* |
| 1. ***Proactivity*** | 1. ***Individual Task Proactivity*** | **3** | *Initiated better ways of doing your core tasks* | Memulai cara-cara yang lebih baik dalam melakukan tugas-tugas utama | Memulai cara-cara yang lebih baik dalam melakukan tugas-tugas utama | Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | *Starting off with a better way of performing the main task* | *Starting off with a better way of performing the main job* |
| **12** | *Come up with ideas to improve the way in which your core tasks are done* | Muncul dengan ide-ide untuk meningkatkan cara penyelesaian tugas-tugas utama Anda | Muncul dengan ide-ide untuk meningkatkan cara penyelesaian tugas-tugas utama Anda | Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas utama | *Come up with ideas to improve the way to complete the main task* | *Come up with ideas to improve the way to complete the main job* |
| **21** | *Made changes to the way your core tasks are done* | Membuat perubahan pada cara menyelesaikan tugas-tugas utama Anda | Membuat perubahan pada cara menyelesaikan tugas-tugas utama Anda | Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | *Make changes to complete your main task* | *Make changes to complete your main job* |
| 1. ***Team Member Proactivity*** | **6** | *Suggested ways to make your work unit more effective* | Menyarankan cara-cara agar unit kerja Anda bekerja lebih efektif | Menyarankan cara-cara agar unit kerja Anda bekerja lebih efektif | Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi lebih efektif | *Suggests ways to make your work department more effective* | *Suggests ways to make your job department more effective* |
| **15** | *Developed new and improved methods to help your work unit perform better* | Mengembangkan metode baru dan telah ditingkatkan untuk membantu kinerja unit kerja Anda yang lebih baik. | Mengembangkan metode baru dan telah ditingkatkan untuk membantu kinerja unit kerja Anda yang lebih baik. | Mengembangkan metode baru untuk membantu meningkatkan kinerja pada departemen Anda agar menjadi lebih baik. | *Develop new methods to help improve the performance of your department for the better.* | *Develop new methods to help improve the performance of your*  *department for the better.* |
| **24** | *Improved the way your work unit does things* | Meningkatkan cara kerja unit kerja Anda dalam melakukan berbagai hal | Meningkatkan cara kerja unit kerja Anda dalam melakukan berbagai hal | Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai hal | *Improve the way your department does things* | *Improve the way your department does things* |
| 1. ***Organizational Member Proactivity*** | **9** | *Made suggestion to improve the overall effectiveness of the organization (e.g., by suggesting change to administrative procedures)* | Memberi saran untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur adminsitratif) | Memberi saran untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur adminsitratif) | Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | *Provide suggestions for improving the overall effectiveness of the organization (for example by suggesting changes to administrative procedures)* | *Provide suggestions for improving the overall effectiveness of the organization (for example by suggesting changes to administrative*  *procedures)* |
| **18** | *Involved yourself in change that are helping to improve the overall effectiveness of the organization* | Melibatkan diri Anda dalam perubahan yang membantu meningkatkan keseluruhan efektivitas organisasi | Melibatkan diri Anda dalam perubahan yang membantu meningkatkan keseluruhan efektivitas organisasi | Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. | *Engage in changes that help to increase the overall effectiveness of the organization.* | *Engage in changes that help to increase the overall effectiveness of*  *the organization.* |
| **27** | *Come up with ways of increasing efficiency within the organization* | Muncul dengan cara-cara untuk meningkatkan efisiensi di dalam organisasi | Muncul dengan cara-cara untuk meningkatkan efisiensi di dalam organisasi | Menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi | *Find ways to increase work efficiency in organizations* | *Find ways to increase job efficiency in organizations* |

1. Tabel *Expert Review/Peer Review* dan *Cognitive Interview*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi *Work Role Performance*** | **Subdimensi** | **Nomor Item** | **Hasil Sintesis** | ***Expert Review*** | ***Peer Review*** | ***Item Final*** | ***Cognitive Interview*** |
| 1. ***Proficiency*** | 1. ***Individual Task Proficiency*** | **1** | Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik | Dipahami | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik | Dipahami |
| **10** | Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar yang berlaku di perusahaan. | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. | Dipahami | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. | Dipahami |
| **19** | Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan benar | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. | Dipahami | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. | Dipahami |
| 1. ***Team Member Proficiency*** | **4** | Mengkoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. | Dipahami | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. | Dipahami |
| **13** | Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya | Dipahami | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya | Dipahami |
| **22** | Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan | Dipahami | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan | Dipahami |
| ***3. Organizational Member Proficiency*** | **7** | Menunjukkan citra organisasi yang positif di mata orang lain | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik | Dipahami | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik | Dipahami |
| **16** | Membela organisasi jika ada orang lain yang mengkritiknya | Saya akan memberi masukan bagi kemajuan perusahaan | Dipahami | Saya akan memberi masukan untuk kemajuan perusahaan | Dipahami |
| **25** | Berbicara positif mengenai organisasi Anda | Saya mengkomunikasikan secara positif mengenai perusahaan saya | **Sekar Ayu Anjani:**  Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif | Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif | Dipahami |
| 1. ***Adaptivity*** | 1. ***Individual Task Adaptivity*** | **2** | Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya | Dipahami | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya | Dipahami |
| **11** | Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk melakukan tugas utama | Saya menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dengan cara yang biasa dilakukan untuk menyelesaikan tugas | **Sekar Ayu Anjani:**  Kayaknya lebih enak kalo bahasanya “saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama. | Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas | Dipahami |
| **20** | Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. | Dipahami | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. | Dipahami |
| 1. ***Team Member Adaptivity*** | **5** | Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen kerja anda | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di departemen kerja saya. | **Sekar Ayu Anjani:**  Kayanya harus disamain semua kalau mau sebut devisi sebagai divisi semua gitu, itu kan masih ada yang department, biar gak ganti-ganti konteks kesannya. Begitu juga yang lainnya. | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di divisi saya. | Dipahami |
| **14** | Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. | Dipahami | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. | Dipahami |
| **23** | Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja anda. | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. | Dipahami | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. | Dipahami |
| 1. ***Organizational Member Adaptivity*** | **8** | Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan | Dipahami | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan | Dipahami |
| **17** | Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. | Dipahami | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. |  |
| **26** | Belajar keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan | Dipahami | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan | Cuma agak panjang itemnya atau ini indikatornya apa? |
| 1. ***Proactivity*** | 1. ***Individual Task Proactivity*** | **3** | Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya | Dipahami | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya | Mungkin ini sebagai orang awam akan bingung membacanya. Mungkin bisa diganti menjadi “Saya mengerjakan tugas tugas dengan cara yang berbeda agar lebih efesien/efektif” |
| **12** | Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas utama | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas. | Dipahami | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas. | Kalau itemnya diganti “Saya memberi ide untuk penyelesaian masalah yang terjadi di divisi/di perusahaan” |
| **21** | Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya | Dipahami | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya | Dipahami |
| 1. ***Team Member Proactivity*** | **6** | Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi lebih efektif | Saya memberikan saran untuk membuat departemen kerja saya menjadi lebih efektif. | Dipahami | Saya memberikan saran untuk membuat divisi kerja saya menjadi lebih efektif. | Dipahami |
| **15** | Mengembangkan metode baru untuk membantu meningkatkan kinerja pada departemen Anda agar menjadi lebih baik. | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada departemen saya untuk menjadi lebih baik. | Dipahami | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada divisi saya untuk menjadi lebih baik. | Dipahami |
| **24** | Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai hal | Saya meningkatkan cara bekerja dari departemen saya untuk melakukan berbagai hal | Dipahami | Saya meningkatkan cara bekerja dari divisi saya untuk melakukan berbagai hal | Dipahami |
| 1. ***Organizational Member Proactivity*** | **9** | Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif | Dipahami | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | Dipahami |
| **18** | Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju | Dipahami | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju | Dipahami |
| **27** | Menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan. | Dipahami | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan. | Dipahami |

1. **ANALISIS ITEM**

Alat ukur *work role performance* ialah kuesioner yang diadaptasi dari *work role performance scale* (WRP-S) (2007). Berdasarkan kaidah adaptasi alat ukur, maka butir-butir yang terdapat pada kuesioner ini akan di evaluasi. Kuesioner ini akan diuji konsisensti internal, uji deskriminan, dan pengumpulan bukti validitas struktur internal melalui proses *confirmatory factor analysis* dan melalui IRT (*item respon theory*). Butir-butir yang teradapat pada kuesioner ini di uji coba kepada 370 sampel.

1. **Karakteristik Sampel**

Proses uji coba alat ukur adaptasi dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online dengan bantuan *flatform Google Form*. Berikut ini karakteristik responden yang ditentukan:

1. Karyawan aktif
2. Bekerja di suatu instansi Pemerintah/BUMN/Swasta

Detail karakteristik sampel uji coba kuesioner dalam uji coba alat ukur adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Deskripsi Usia Subjek Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 20-40 Tahun | 328 | 88,6% |
| 40-60 Tahun | 42 | 11,4% |
| **Total** | **370** | **100%** |

Berdasarkan data di atas, usia subjek penelitian ini didominasi oleh subjek dengan rentang usia 20-40 tahun sebanyak 328 karyawan (88,6%). Sedangkan, subjek dengan rentang 40-60 tahun sebanyak 42 karyawan (11,4%).

**Tabel 2.** Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Laki-laki | 180 | 48,6% |
| Perempuan | 190 | 51,4% |
| **Total** | **370** | **100%** |

Berdasarkan data di atas, jenis kelamin pada penelitian ini didominasi oleh subjek dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 190 karyawan (51,4%) dan subjek dengan jenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 180 karyawan (48,6%).

**Tabel 3.** Deskripsi Kelompok Instansi Bekerja Subjek Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tempat Bekerja** | **Jumlah** | **Persentase** |
| BUMN | 66 | 17,8% |
| Pemerintahan | 75 | 20,3% |
| Swasta | 229 | 61,9% |
| **Total** | **370** | **100%** |

Berdasarkan data di atas, kelompok instansi bekerja pada penelitian ini didominasi oleh subjek dengan instansi bekerja pada swasta 229 karyawan (61,9%). Kemudian, subjek lainnya dengan subjek pada instansi bekerja pemerintahan sebanyak 75 karyawan (20,3%) dan instansi bekerja di BUMN sebanyak 66 karyawan (17,8%).

1. **Analisis *Item* Berdasarkan *Classic Test Theory* (CTT)**
2. **Reliabilitas *Item***

Metode reliabilitas yang digunakan untuk mengukur alat ukur *work role performance* ini adalah *classic test theory* (CTT)*.* Penulis menggunakan *software* SPSS 25.0 *for Macintosh* untuk memudahkan perhitungan reliabilitas dengan menghitung *cronbach alpha,* untuk melihat konsistensi antar item dalam mengukur konstruk yang sama. Kriteria yang digunakan untuk menentukan tingkat reliabilitas dari alat ukur dalam penelitian ini berdasarkan kriteria dari Kaplan dan Sacuzzo (2005), yaitu α ≥ 0,70 berarti alat ukur dapat diandalkan, dan apabila α < 0,70 menunjukkan bahwa alat ukur tidak dapat diandalkan.

**Tabel 4.** Reliabilitas Skala pada Kuesioner *Work Role Performance*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skala** | **Jumlah Item** | **Cronbach’s Alpha** | **Kategori** |
| *Work Role Performance* | 27 | .936 | Dapat diandalkan |

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa secara keseluruhan skala *work role performance* memiliki nilai reliabilitas 0.936 yang berarti berada pada kategori yang sangat tinggi artinya skala ini sangat baik.

**Tabel 5.** Reliabilitas Subskala pada Setiap Dimensi *Work Role Performance*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Jumlah Item** | **Cronbach’s Alpha** | **Kategori** |
| *Proficiency* | 9 | .812 | Dapat diandalkan |
| *Adaptivity* | 9 | .850 | Dapat diandalkan |
| *Proactivity* | 9 | .879 | Dapat diandalkan |

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa ketiga dimensi memiliki reliabilitas yang dapat diandalkan, terlihat dari masing-masing dimensi memiliki nilai reliabilitas pada rentang > 0.70.

1. **Analisis Butir Berdasarkan *Item Discriminant***

Analisis butir dilakukan dengan metode *item discriminant* adalah analisis yang mengungkapkan seberapa besar item tes dapat membedakan antara subjek yang masuk ke dalam kelompok yang tinggi dan subjek yang masuk ke dalam kelompok rendah. *Item discriminant* dari alat ukur didaaptkan dari nilai *item-correlated* melalui perhitungan reliabilitas alat tes dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25.0 *for Macintosh*. Menurut Azwar (2016) sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total, biasanya digunakan batasan rix ≥ 0.30. Oleh sebab itu semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30, maka daya bedanya dianggap memuaskan.

Dari hasil analisis menggunakan SPSS terhadap skala *work role performance*, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Analisis Item *Discriminant* Pada Skala *Work Role Performance*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nomor Item** | **Besaran *Item Discriminant*** | **Klasifikasi** | **Nomor Item** | **Besaran *Item Discriminant*** | **Klasifikasi** |
| 1 | 0.471 | Memuaskan | 15 | 0.614 | Memuaskan |
| 2 | 0.507 | Memuaskan | 16 | 0.596 | Memuaskan |
| 3 | 0.514 | Memuaskan | 17 | 0.542 | Memuaskan |
| 4 | 0.397 | Memuaskan | 18 | 0.612 | Memuaskan |
| 5 | 0.612 | Memuaskan | 19 | 0.476 | Memuaskan |
| 6 | 0.654 | Memuaskan | 20 | 0.628 | Memuaskan |
| 7 | 0.523 | Memuaskan | 21 | 0.599 | Memuaskan |
| 8 | 0.585 | Memuaskan | 22 | 0.429 | Memuaskan |
| 9 | 0.538 | Memuaskan | 23 | 0.623 | Memuaskan |
| 10 | 0.554 | Memuaskan | 24 | 0.696 | Memuaskan |
| 11 | 0.513 | Memuaskan | 25 | 0.685 | Memuaskan |
| 12 | 0.695 | Memuaskan | 26 | 0.627 | Memuaskan |
| 13 | 0.554 | Memuaskan | 27 | 0.674 | Memuaskan |
| 14 | 0.650 | Memuaskan |  |  |  |

Berdasarkan perhitungan reliabilitas alat tes diketahui bahwa seluruh nilai *item-correlated* memiliki nilai ≥ 0.30. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh item pada tingkat klasifikasi yaitu memuaskan. Artinya, item-item pada skala *work role performance* memiliki kemampuan daya beda yang sangat baik.

**Tabel 7.** Hasil Analisis Item *Discriminant* Pada Dimensi *Proficiency*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nomor Item** | **Besaran *Item Discriminant*** | **Klasifikasi** | **Nomor Item** | **Besaran *Item Discriminant*** | **Klasifikasi** |
| 2 | 0.520 | Memuaskan | 23 | 0.639 | Memuaskan |
| 11 | 0.479 | Memuaskan | 8 | 0.580 | Memuaskan |
| 20 | 0.619 | Memuaskan | 17 | 0.533 | Memuaskan |
| 5 | 0.565 | Memuaskan | 26 | 0.561 | Memuaskan |
| 14 | 0.632 | Memuaskan |  |  |  |

Berdasarkan perhitungan reliabilitas alat tes diketahui bahwa seluruh nilai *item-correlated* memiliki nilai ≥ 0.30. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh item pada tingkat klasifikasi yaitu memuaskan. Artinya, item-item pada dimensi *proficiency* memiliki kemampuan daya beda yang sangat baik.

**Tabel 8.** Hasil Analisis Item *Discriminant* Pada Dimensi *Adaptivity*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nomor Item** | **Besaran *Item Discriminant*** | **Klasifikasi** | **Nomor Item** | **Besaran *Item Discriminant*** | **Klasifikasi** |
| 2 | 0.520 | Memuaskan | 23 | 0.639 | Memuaskan |
| 11 | 0.479 | Memuaskan | 8 | 0.580 | Memuaskan |
| 20 | 0.619 | Memuaskan | 17 | 0.533 | Memuaskan |
| 5 | 0.565 | Memuaskan | 26 | 0.561 | Memuaskan |
| 14 | 0.632 | Memuaskan |  |  |  |

Berdasarkan perhitungan reliabilitas alat tes diketahui bahwa seluruh nilai *item-correlated* memiliki nilai ≥ 0.30. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh item pada tingkat klasifikasi yaitu memuaskan. Artinya, item-item pada dimensi *adaptivity* memiliki kemampuan daya beda yang sangat baik.

**Tabel 9.** Hasil Analisis Item *Discriminant* Pada Dimensi *Proactivity*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nomor Item** | **Besaran *Item Discriminant*** | **Klasifikasi** | **Nomor Item** | **Besaran *Item Discriminant*** | **Klasifikasi** |
| 3 | 0.396 | Memuaskan | 24 | 0.664 | Memuaskan |
| 12 | 0.704 | Memuaskan | 9 | 0.601 | Memuaskan |
| 21 | 0.595 | Memuaskan | 18 | 0.634 | Memuaskan |
| 6 | 0.685 | Memuaskan | 27 | 0.701 | Memuaskan |
| 15 | 0.657 | Memuaskan |  |  |  |

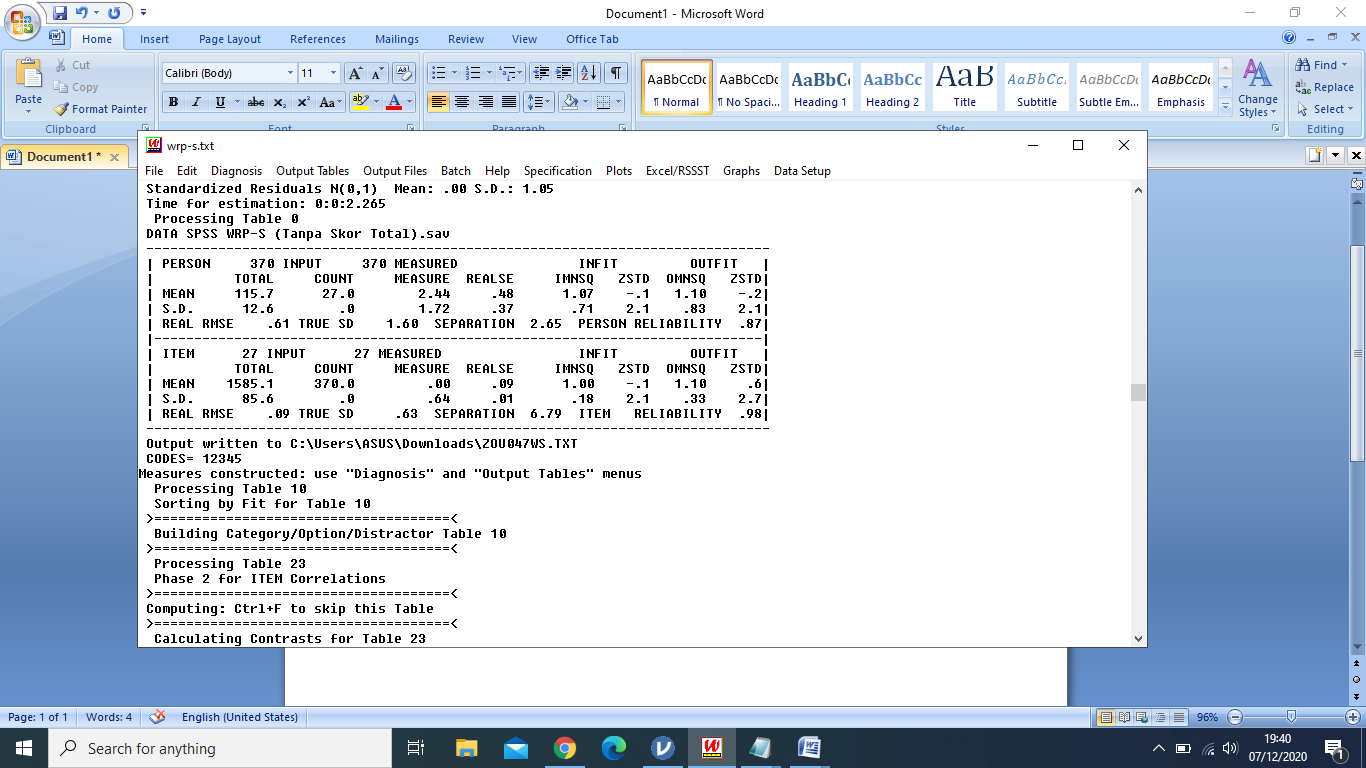
Berdasarkan perhitungan reliabilitas alat tes diketahui bahwa seluruh nilai *item-correlated* memiliki nilai ≥ 0.30. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh item pada tingkat klasifikasi yaitu memuaskan. Artinya, item-item pada dimensi *proactivity* memiliki kemampuan daya beda yang sangat baik.

1. **Realiabilitas Instrumen Berdasarkan IRT**

Hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dengan menggunakan Winstep ditunjukkan dalam tabel 6.

**Tabel 10.** Kriteria Kualitas Instrumen Penelitian (Fisher, 2007)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kriteria** | ***Poor*** | ***Fair*** | ***Good*** | ***Very Good*** | ***Excellent*** |
| *Targeting* | >2 *errors* | 1-2 *errors* | < 1 *error* | <.5 *error* | < .25 *error* |
| *Item Model Fit Mean-Square Range Extreme* | <.33->3.0 | .34 – 2.9 | .5 – 2.0 | .71 – 1.4 | .77 – 1.3 |
| *Person and Item Measurement Reliability* | <.67 | .67 - .80 | .81 - .90 | .91 - .94 | >.94 |
| *Person and Strata Separated* | 2 *or less* | 2-3 | 3-4 | 4-5 | >5 |
| *Ceiling effect:* % *maximum extreme scores* | >5% | 2-5% | 1-2% | .5-1% | <.5% |
| *Floor effect: % minimum extreme score* | >5% | 2-5% | 1-2% | .5-1% | <.5% |
| *Unexplained variances in contrast 1-5 of PCA of residuals* | >15% | 10-15% | 5-10% | 3-5% | <3% |

**Tabel 11.** Ringkasan Statistik Instrumen: Reliabilitas Responden dan Item

Nilai *alpha cronbach* yang mengukur interaksi antara responden dan item menunjukkan hasil yang dapat diandalkan, yaitu α = 0.87, hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara responden dengan instrumen yang digunakan. Maksudnya, dimana konsistensi jawaban dari subjek pada penelitian termasuk ke dalam kategori baik. Sedangkan, nilai reliabilitas untuk item, yaitu α = 0.98, hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang dapat diandalkan (α ≥ 0,70) atau memiliki nilai reliabilitas yang sangat baik.

Hasil indeks separation pada tabel responden menunjukkan nilai 2.65. Dengan indeks separation = 2.65. Dengan indeks separation 2.65, maka strata responden dalam penelitian ini dapat dipilih dengan menggunakan formula person strata (Sumintono & Widhiarso, 2015), yaitu:

**Gambar 1.** Rumus *Person Separation* (Sumintono & Widhiarso, 2015)

H = [( 4 x *separation*) + 1] / 3

Keterangan:

H: Nilai Person Strata

Jadi pada hasil penelitian ini, terlihat bahwa indeks separation untuk responden sebesar 2.65, maka H = [(4 x 2.65) +1] /3, yakni 3.86. Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat dibagi menjadi ke dalam empat kelompok besar yaitu kelompok karyawan yang memiliki intensitas *work role performance* sangat tinggi, *work role performance* tinggi, *work role performance* rendah, dan *work role performance* sangat rendah.

1. **Analisis Item Berdasarkan *Content Validity***

Berdasarkan standar untuk tes Pendidikan dan Psikologi (*American Educational Research Association*). Validitas tampang/muka (*face validity*) merupakan validitas isi yang dimaksudkan menyangkut *judgement* yang dibuat oleh para ahli (Azwar, 2016). Adapun, Aiken (1985) telah merumuskan formula Aiken’s untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item mengenai sejauh mana item tersebut mewakili konstrak yang diukur. Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka diantara 1 (sangat tidak relevan) sampai 4 (sangat relevan).

**Gambar 2.** Formulasi Aiken’s V (Aiken, 1985)

**V = Σs / [n(c-1)]**

**Keterangan:**

lo = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini :1)

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini: 4)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai (*expert review*)

s = r – lo

**Tabel 12.** *Content Validity* dari *Expert Review* (Dimensi *Proficiency*)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nomor Item** | ***Expert Review* 1 (r)** | | ***Expert Review* 2 (r)** | ***Expert Review* 3 (r)** | **Total Nilai *Expert Review*** | **V = Σs / [n(c-1)]** | |
| PRO\_1 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| PRO\_10 | 4 | | 3 | 3 | 10 | .77 | |
| PRO\_19 | 4 | | 3 | 4 | 11 | .82 | |
| PRO\_4 | 4 | | 4 | 3 | 11 | .82 | |
| PRO\_13 | 4 | | 4 | 3 | 11 | .82 | |
| PRO\_22 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| PRO\_7 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| PRO\_16 | 3 | | 4 | 4 | 11 | .82 | |
| PRO\_25 | 3 | | 4 | 3 | 10 | .77 | |
|  | | **Rata-rata Nilai V** | | | | | **.87** |

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa skor yang diperoleh pada dimensi *proficiency* dengan menggunakan analisis validitas V Aiken. Hasil analisis dapat diketegorikan valid apabila memenuhi batas koefisien V Aiken. Syarat batas koefisien V Aiken untuk 5 skala rating adalah 0.75 dengan probabilitas 0.41 (Azwar, 2016). Pada masing-masing dimensi dari konstruk *work role performance* memiliki nilai diatas 0.75 atau nilai rata-rata V Aiken sebesar 0.87, oleh karena itu ketiga dimensi tersebut dapat dinyatakan valid sehingga layak digunakan untuk penelitian ini.

**Tabel 13.** *Content Validity* dari *Expert Review* (Dimensi *Adaptivity*)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nomor Item** | ***Expert Review* 1 (r)** | | ***Expert Review* 2 (r)** | ***Expert Review* 3 (r)** | **Total Nilai *Expert Review*** | **V = Σs / [n(c-1)]** | |
| ADAPT\_2 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| ADAPT\_20 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| ADAPT\_5 | 4 | | 4 | 3 | 11 | .82 | |
| ADAPT\_14 | 3 | | 4 | 3 | 10 | .77 | |
| ADAPT\_23 | 3 | | 4 | 4 | 11 | .82 | |
| ADAPT\_8 | 3 | | 4 | 4 | 11 | .82 | |
| ADAPT\_11 | 3 | | 4 | 3 | 10 | .77 | |
| ADAPT\_17 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| ADAPT\_26 | 4 | | 4 | 3 | 11 | .82 | |
|  | | **Rata-rata Nilai V** | | | | | **.87** | |

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa skor yang diperoleh pada dimensi *adaptivity* dengan menggunakan analisis validitas V Aiken. Hasil analisis dapat diketegorikan valid apabila memenuhi batas koefisien V Aiken. Syarat batas koefisien V Aiken untuk 5 skala rating adalah 0.75 dengan probabilitas 0.41 (Azwar, 2016). Dimana nilai rata-rata V Aiken pada dimensi *adaptivity* sebesar 0.87, oleh karena itu ketiga dimensi tersebut dapat dinyatakan valid sehingga layak digunakan untuk penelitian ini.

**Tabel 14.** *Content Validity* dari *Expert Review* (Dimensi *Proactivity*)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nomor Item** | ***Expert Review* 1 (r)** | | ***Expert Review* 2 (r)** | ***Expert Review* 3 (r)** | **Total Nilai *Expert Review*** | **V = Σs / [n(c-1)]** | |
| PROAC\_3 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| PROAC\_12 | 4 | | 3 | 3 | 10 | .77 | |
| PROAC\_21 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| PROAC\_6 | 4 | | 4 | 3 | 11 | .82 | |
| PROAC\_15 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| PROAC\_24 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
| PROAC\_9 | 4 | | 4 | 3 | 11 | .82 | |
| PROAC\_18 | 4 | | 3 | 3 | 10 | .77 | |
| PROAC\_27 | 4 | | 4 | 4 | 12 | 1 | |
|  | | **Rata-rata Nilai V** | | | | | **.91** | |

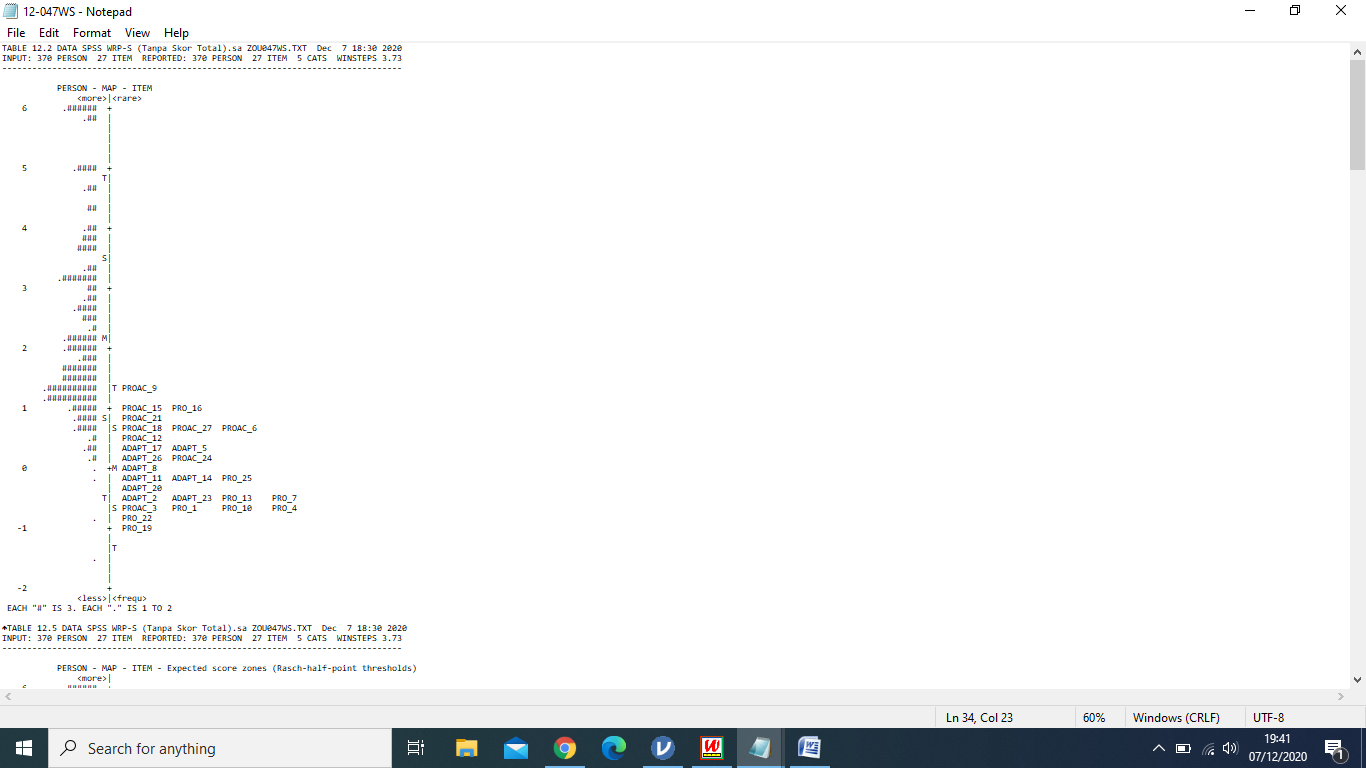
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa skor yang diperoleh pada dimensi *proactivity* dengan menggunakan analisis validitas V Aiken. Hasil analisis dapat diketegorikan valid apabila memenuhi batas koefisien V Aiken. Syarat batas koefisien V Aiken untuk 5 skala rating adalah 0.75 dengan probabilitas 0.41 (Azwar, 2016). Dimana nilai rata-rata V Aiken pada dimensi *proactivity* sebesar 0.91, oleh karena itu ketiga dimensi tersebut dapat dinyatakan valid sehingga layak digunakan untuk penelitian ini.

**Tabel 15.** Skor Rata-rata V Aiken untuk *Work Role Performance*

|  |  |
| --- | --- |
| Dimensi | Rata-rata V Aiken |
| *Proficiency* | .87 |
| *Adaptivity* | .87 |
| *Proactivity* | .91 |

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa skor yang diperoleh untuk konstruk *work role performance* dengan menggunakan analisis validitas V Aiken. Hasil analisis dapat diketegorikan valid apabila memenuhi batas koefisien V Aiken. Syarat batas koefisien V Aiken untuk 5 skala rating adalah 0.75 dengan probabilitas 0.41 (Azwar, 2016). Pada masing-masing dimensi dari konstruk *work role performance* memiliki nilai diatas 0.75, oleh karena itu ketiga dimensi tersebut dapat dinyatakan valid sehingga layak digunakan untuk penelitian ini.

1. **Analisis Item Berdasarkan *Item Response Theory***
2. **Peta *Item-Person***

**Gambar 3.** *Wright Map Work Role Performance*

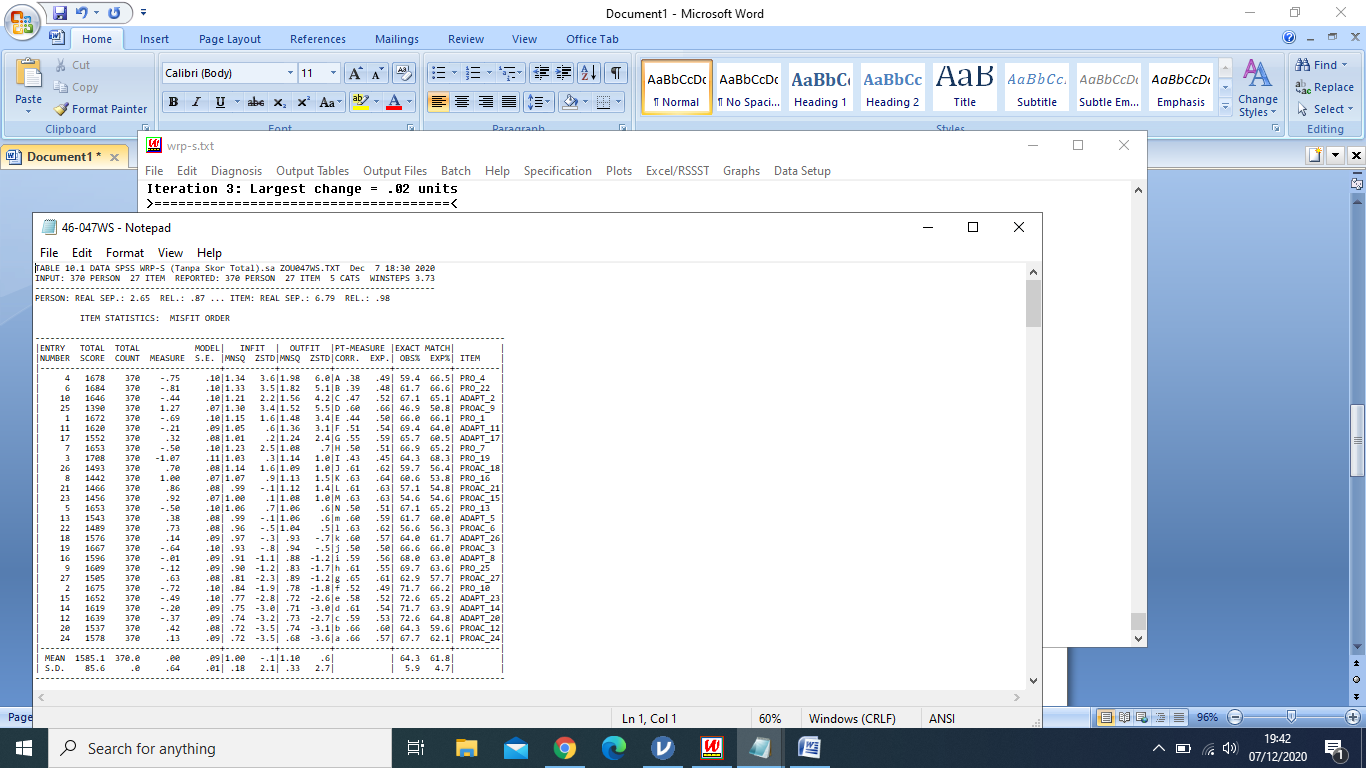
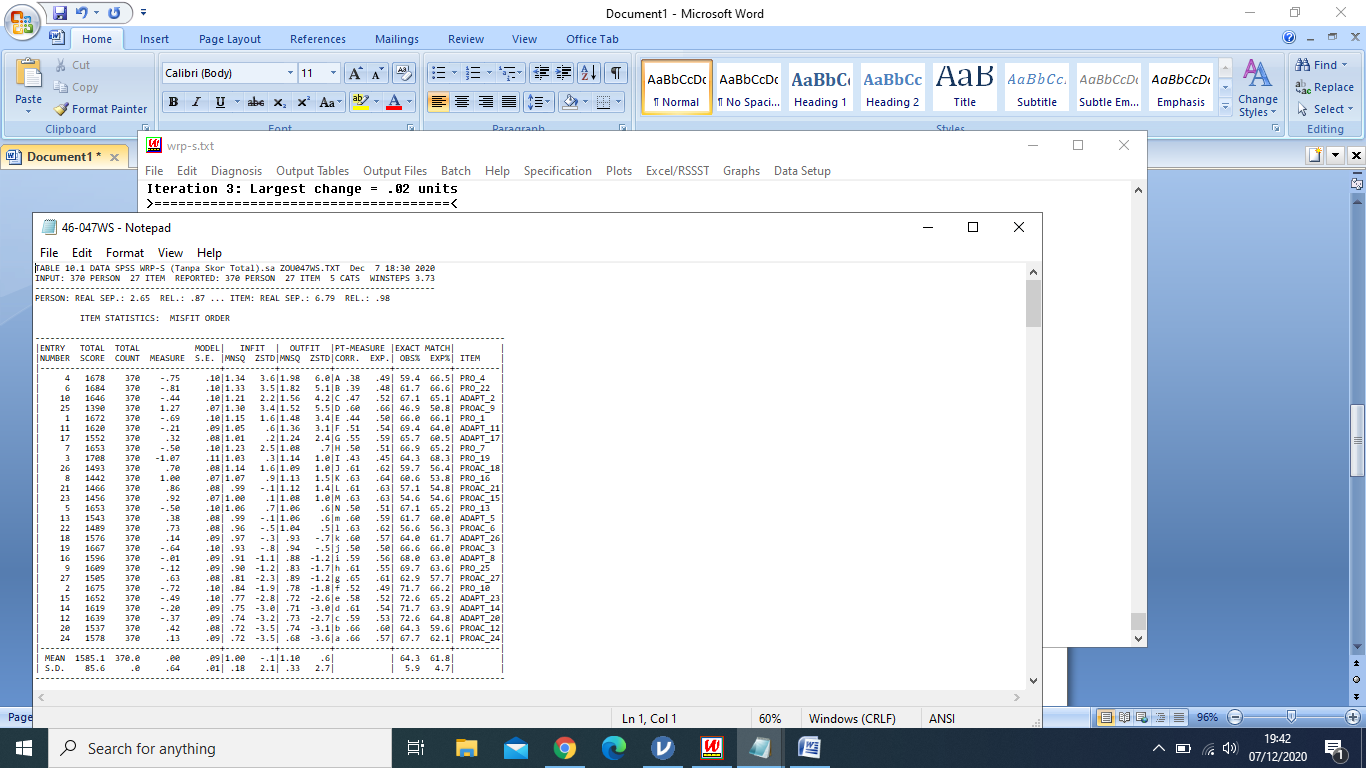
Pada sisi kiri adalah pesebaran kemampuan subjek, sedangkan pada sisi kanan adalah pesebaran item. Dari peta tersebut dapat diketahui bahwa secara umum soal-soal dalam tes ini lebih mudah dibandingkan dengan kemampuan subjek. Item yang dapat dikategorikan sebagai item yang paling sulit yaitu item nomor PROAC\_9, hal ini dikarenakan item tersebut berada pada posisi paling atas. Secara teoritis dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa masih terdapat peluang subjek untuk menjawab benar pada soal tersebut dikarenakan kemampuan subjek lebih tinggi dibandingkan kesulitan soal tersebut. Untuk melihat tingkat kesulitan lebih detail akan dibahas di bawah ini.

1. **Validitas Responden dan Item**

Upaya untuk memeriksa responden dan item yang tidak sesuai (*outliers* atau *misfits*). Sumintono dan Widhiarso (2013) menyatakan bahwa ada tiga kriteria, yaitu:

1. Nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) yang diterima adalah 0.5 < MNSQ< 1.5
2. Nilai *Outfit Z-Standart* (ZSTD) yang diterima adalah -2.0 < ZSTD < +2.0
3. Nilai *Point Measure Correlation* (*Pt Mean Corr*) yang diterima adalah 0.4 < Pt Measure Corr < 0.85.

**Tabel 16.** Hasil Uji *Fit/Misfit* Item

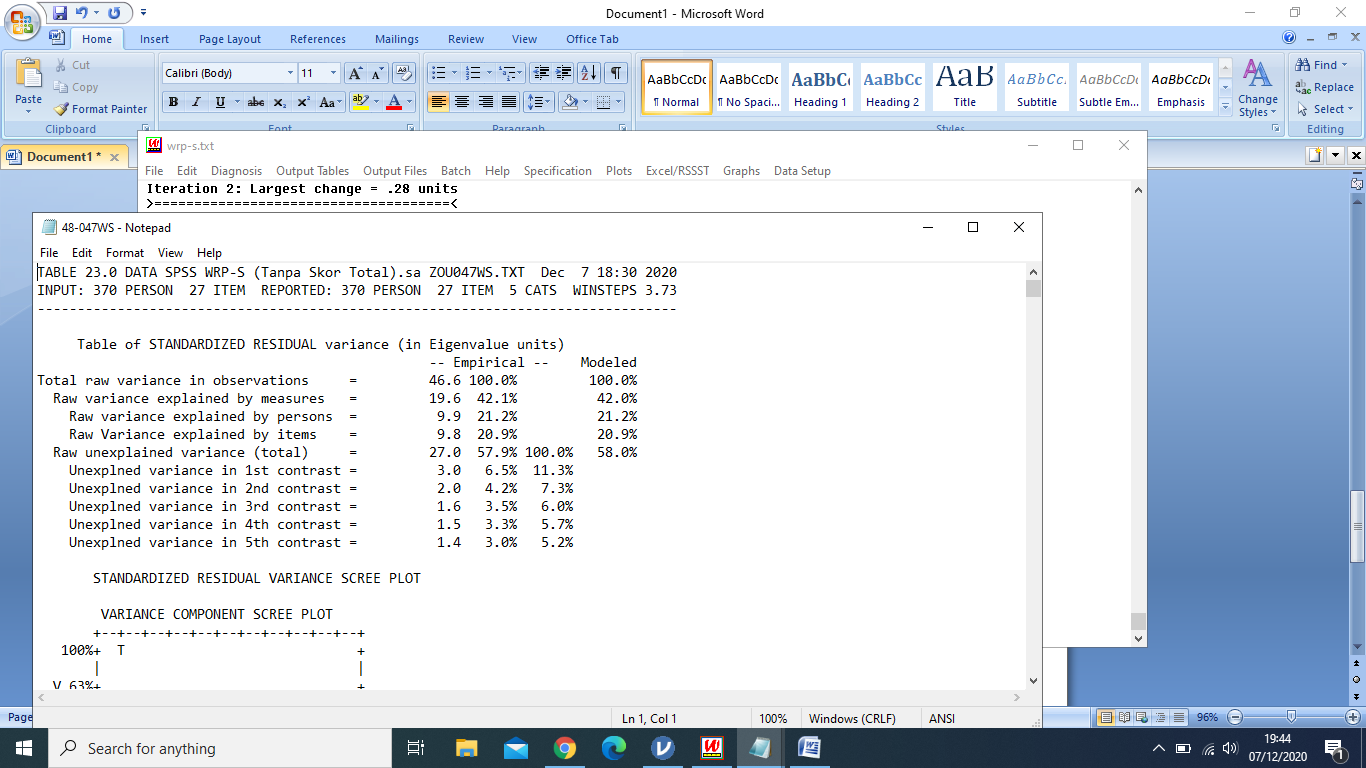


Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *item* telah diurutkan berdasarkan *item* yang tidak *fit* hingga *item* yang paling *fit* dalam mengukur konstruk *work role* performance. Dilihat pada masing-masing aitem, seperti *item* PRO4, PRO22, ADAPT2, PROAC9, PRO1, ADAPT 11, ADAPT17, ADAPT23, ADAPT14, ADAPT20, PROAC12, PROAC24 memiliki nilai yang keluar dari kriteria penerimaan item yang *fit.* Item PRO4 memiliki nilai *outfit* MNSQ = 1.98 (>1.5) dan ZSTD = 6.0 (>1.96) serta Pt *Measure Correlation* = 0.38 (<0.4). Item PRO22 memiliki nilai *outfit* MNSQ = 1.82 (>1.5) dan ZSTD = 5.1 (>1.96) serta Pt *Measure Correlation* = 0.39 (<0.4). Item ADAPT2 memiliki nilai *outfit* MNSQ = 1.56 (>1.5) dan ZSTD = 4.2 (>1.96). Item PROAC9 memiliki nilai *outfit* MNSQ = 1.52 (>1.5) dan ZSTD = 5.5 (>1.96). Item PRO1 memiliki nilai ZSTD = 3.4 (>1.96). Item ADAPT11 memiliki nilai ZSTD = 3.1 (>1.96). Item ADAPT17 memiliki nilai ZSTD = 2.4 (>1.96).

Selanjutnya, item ADAPT23 memiliki nilai ZSTD = -2.6 (>1.96). Item ADAPT14 memiliki nilai ZSTD = -3.6. Item ADAPT20 memiliki nilai ZSTD = -2.7. Item PROAC12 memiliki nilai ZSTD = -3.1. Serta item PROAC24 memiliki nilai ZSTD = -3.6. Namun demikian, 10 item yang telah dipaparkan diatas teridentifikasi sebagai item *misfit*, akan tetapi masih dapat disarankan agar dilakukan perbaikan redaksional. Hal ini sesuai dengan hasil *variable map* yang mengindikasikan bahwa 10 item yang telah disebutkan di atas menunjukkan bahwa terlalu mudah disetujui oleh partisipan sehingga dapat dianggap mengandung bias kepatutan sosial.

1. ***Unidimensional* Instrumen**

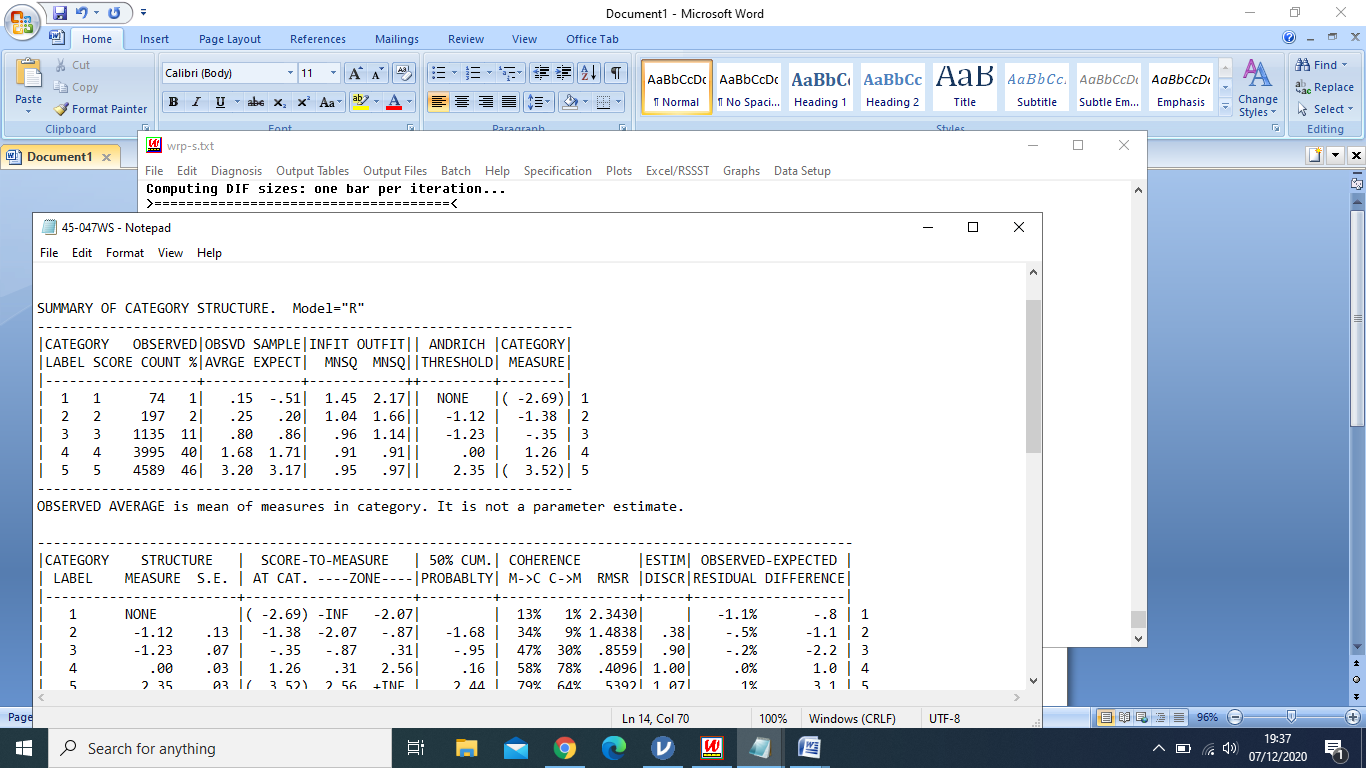
Unidimensionalitas instrumen adalah ukuran yang penitng untuk mengukur apakah instrumen tersebut yang dikembangkan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini ialah konstruk *work role performance*. Analisis Rasch menggunakan analisis komponen utama (*Principal Component Analysis*) dari residual, yaitu mengukur sejauh mana keragaman dari instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur (Misbah & Sumintono, 2014).

**Tabel 17.** Hasil Uji Unidimensionalitas Instrumen

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil pengukuran *raw variance* data adalah sebesar 42.1%. Nilai yang didapatkan tidak jauh berbeda dengan nilai ekspektasinya, yaitu 42%, hal ini berarti menunjukkan bahwa persyaratan unidimensional 20% dapat terpenuhi. Selain itu, batas unidimensi dalam model Rasch (Linarce dalam Misbah dan Sumintono, 2014) menyatakan bahwa sebesar 40% juga dapat dikatakan sudah terpenuhi. Di sisi lain, hal lain yang mendukung yaitu bahwa rata-rata vaarians lannya yang tidak dapat dijelaskan oleh instrument semuanya memiliki nilai dibawah 10% hanya pada varians 1 yang memiliki nilai diatas 10%. Maka hal ini menunjukkan bahwa tingkat independensi item dalam intrumen ini dapat dikategorikan dalam kategori baik.

1. **Validitas Skala Peringkat**

Validitas skala peringkat adalah pengujian yang dilakukan apakah rating pilihan yang digunakan membingungkan atau tidak bagi partisipan dalam mengisi kuesioner penelitian. Analisis model Rasch memberikan proses verifikasi bagi asumsi peringkat yang diberikan dalam instrument. Dalam instrumen ini, diberikan lima pilihan jawaban dalam bentuk skala *likert* untuk setiap item. Responden memberikan jawaban setiap item item yang telah tersedia pada kuesioner. Adapun pilihan jawaban yang telah adaptasi oleh peneliti dari Azwar (2016) terdiri dari 1 (Hampir Tidak Pernah), 2 (Sangat Jarang), 3 (Kadang-kadang), 4 (Sangat Sering), dan 5 (Hampir Selalu).

**Tabel 18.** Hasil Validitas Skala Peringkat

Pada tabel 18, terlihat bahwa rata-rata observasi dimulai dari logit 0.15 untuk pilihan jawaban hampir tidak pernah dan meningkat ke logit 3.20 untuk pilihan jawaban hampir selalu. Peningkatan nilai logit tersebut menunjukkan hasil yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa skala peringkat 1-5 dapat dikatakan tidak membingungkan bagi partisipan dan merupakan rentang penskalaan yang tepat dalam instrumen ini. Menurut Sumintono & Widhiarso (2015) mengategorikan tingkat kesulitan skala logit dalam 4 kategori, yaitu sangat sukar, sukar, mudah dan sangat mudah. Kategori sangat sukar memiliki kriteria skala logit lebih dari 1. Kategori sukar berada dalam kriteria 0 sampai 1. Kriteria -1 sampai dengan 0 merupakan ketegori mudah dan kurang dari -1 merupakan ketegori sangat mudah. Kemudian, ukuran lain yang disarankan ialah *Andrich Threshold*  untuk menguji apakah nilai politomi yang diguakan sudah tepat atau belum. Nilai *Andrich Threshold* yang bergerak dari *none*  kemudian bergerak ke arah positif secara berurutan menunjukkan bahwa ada lima opsi yang diberikan sudah valid bagi partisipan. Oleh karena itu, terlihat bahwa berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa skala peringkat tidak menimbulkan kebingungan pada subjek penelitian.

1. **HASIL CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)**
2. **Validitas Berdasarkan *Internal Structure***

Pada penelitian ini untuk menguji validitas alat ukur *Work Role Performance* berdasarkan hasil uji coba pada 370 responden penelitian dengan menggunakan *evidence based on internal structure* yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara item tes dan komponennya sesuai dengan konstruk yang ingin diukur.

Uji Validitas ini dilakukan dengan menggunakan prosedur CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) dengan menggunakan *software* LISREL 8.80 (Joeroskog, 2006)*.* Peneliti menggunakan *Latent Variabel Score* (LVS) dalam analisis CFA.Tujuan CFA ini ialah untuk mengkonfirmasi atau menguji model yang perumusannya berasal dari teori. Kuesioner ini bersifat unidimensional/multidimensional oleh sebabnya dilakukan CFA dengan *first order factor analysis/second order factor analysis*.

Untuk mengetahui penilaian pada CFA menggunakan pengujian model *fit*. Uji model *fit* dilakukan untuk menentukan apakah model yang diestimasi *fit* dengan data (Hair, et al., 2010). Evaluasi model fit dilakukan dari beberapa kriteria yaitu penilaian model secara keseluruhan (model *as a whole*) dan signifikasi parameter tiap item (Bryne, 1998). Kriteria yang digunakan untuk mengetahui validitas dari alat ukur berdasarkan kriteria yang menggunakan data skala pengukuran ordinal atau nominal.

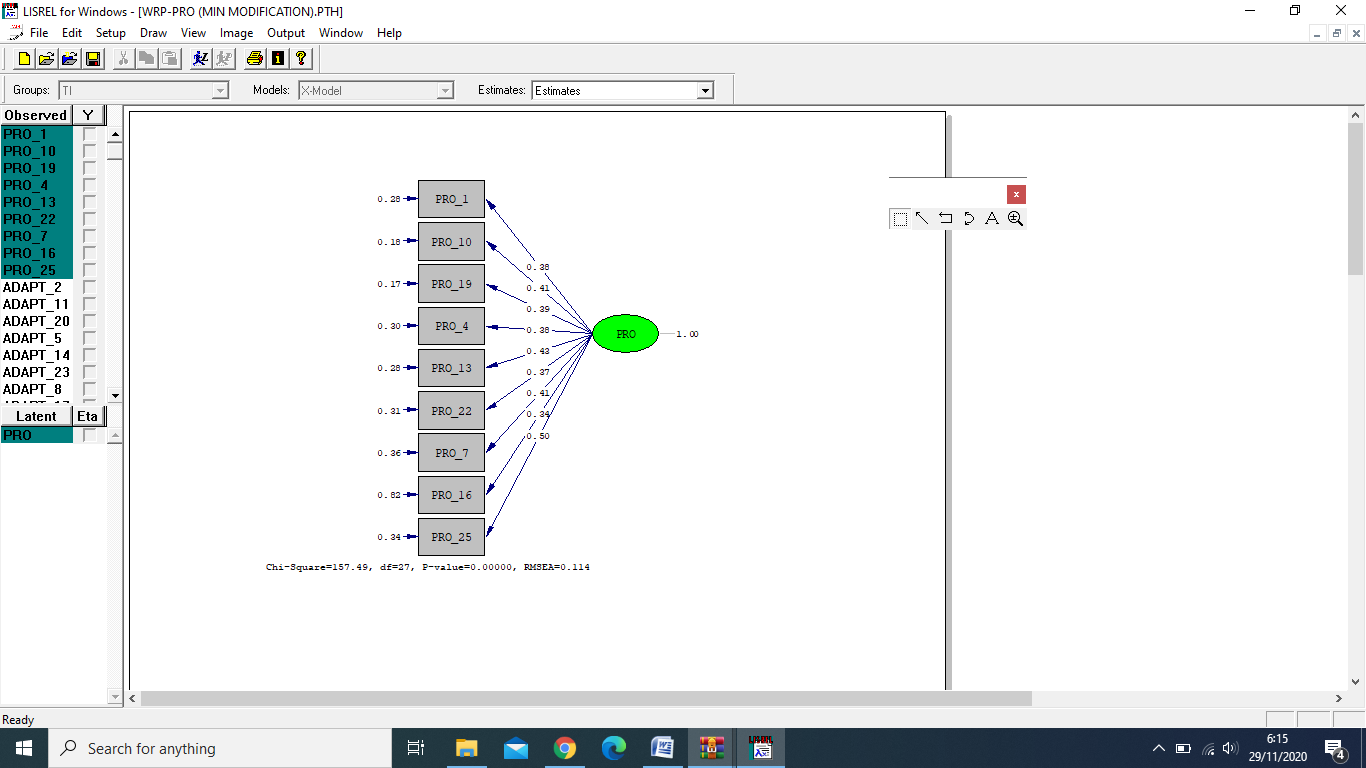
Indikator kesesuaian model (*goodness of fit indices*) dapat mengacu kriteria sebagai berikut (HU & Bentler, 1998; Koufteros et al., 2009):

**Tabel 19.** Estimasi indikator kesesuaian model (*goodness of fit indices*)

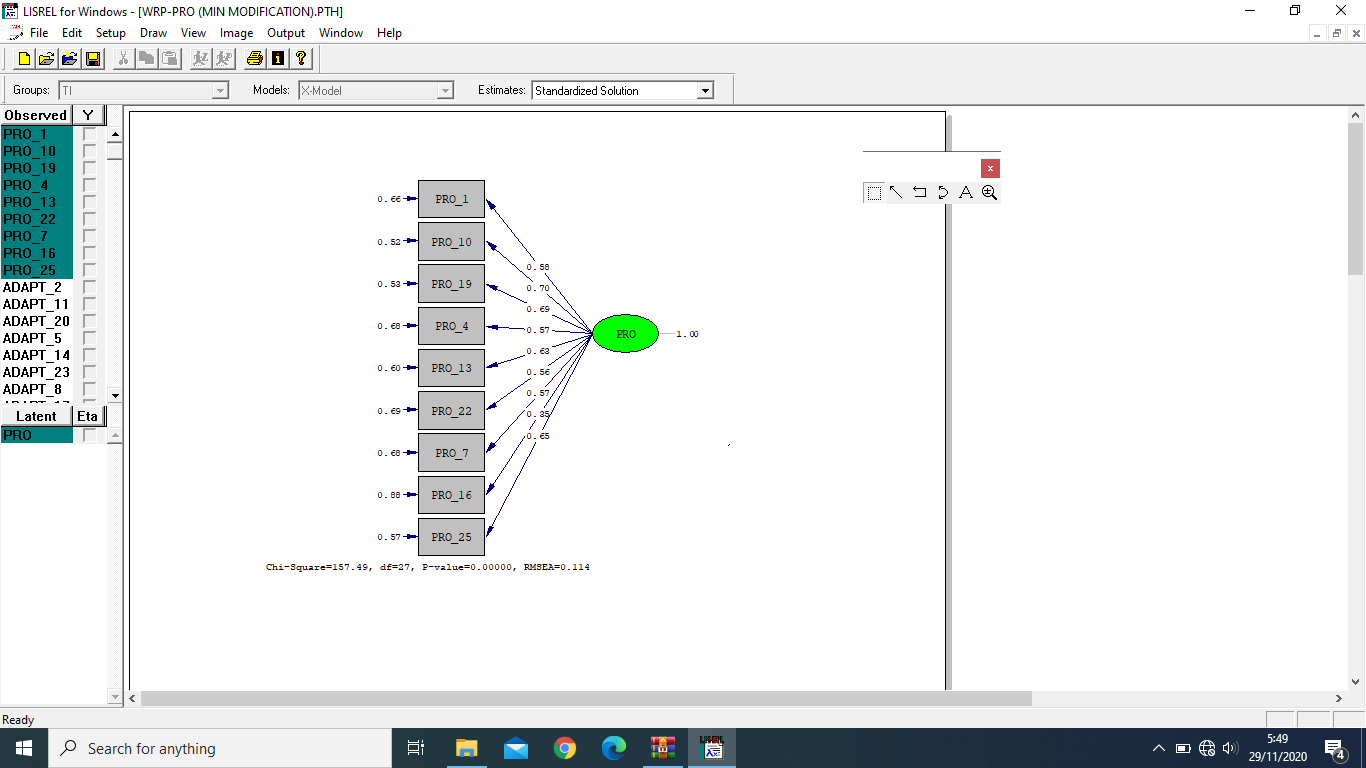
|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **ESTIMASI** |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | P> 0.05 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | <0.008 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | ≥0.90 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | ≥0.90 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | ≥0.90 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.10 |
| *Standardized RMR* | ≤ 0.10 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | ≥ 0.90 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.80 ≤ AGFI < 0.90 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.00: Tidak Fit; Semakin besar semakin sesuai |
| *T-Value* | >1.96 |

Bukti validitas berdasarkan *internal structure* yang diperoleh dari kedua subskala melalui metode *confirmatory analysis* adalah sebagai berikut:

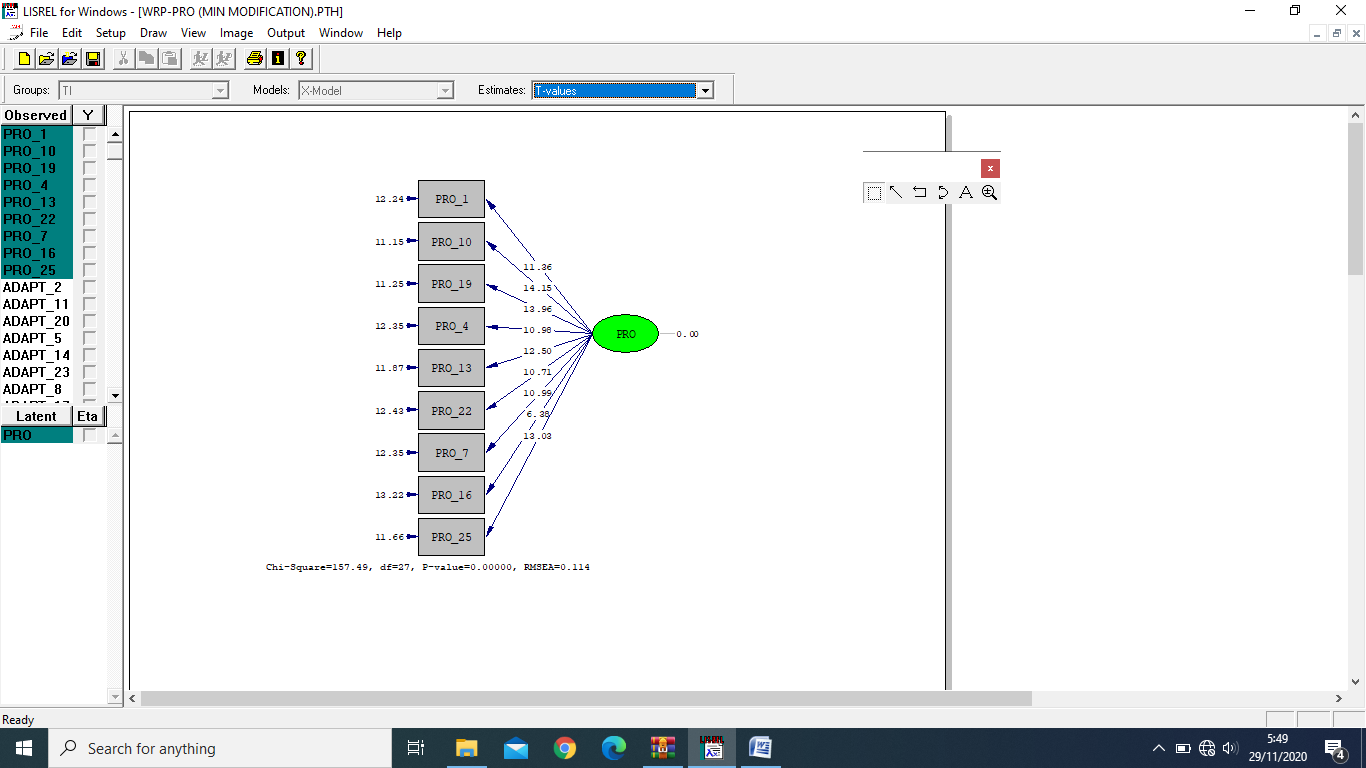
**Gambar 4.** *First Order Analysis –* Dimensi *Proficiency* (Sebelum dimodifikasi)



***ESTIMATES***



**STANDARDIZED**



**T-VALUE**

Peneliti menguji apakah item yang ada bersifat unidimensional dengan mengukur faktor *proficiency*. Dari hasil awal analisis CFA yang dilakukan diperoleh model yang tidak fit, dengan *Chi-Square* = 157.69, df = 27, p-value = 0.000, RMSEA = 0.114, CFI = 0.93. Oleh karena itu peneliti melakukan modifikasi terhadap model ini, yaitu dengan membebaskan korelasi antar kesalahan pengukuran.

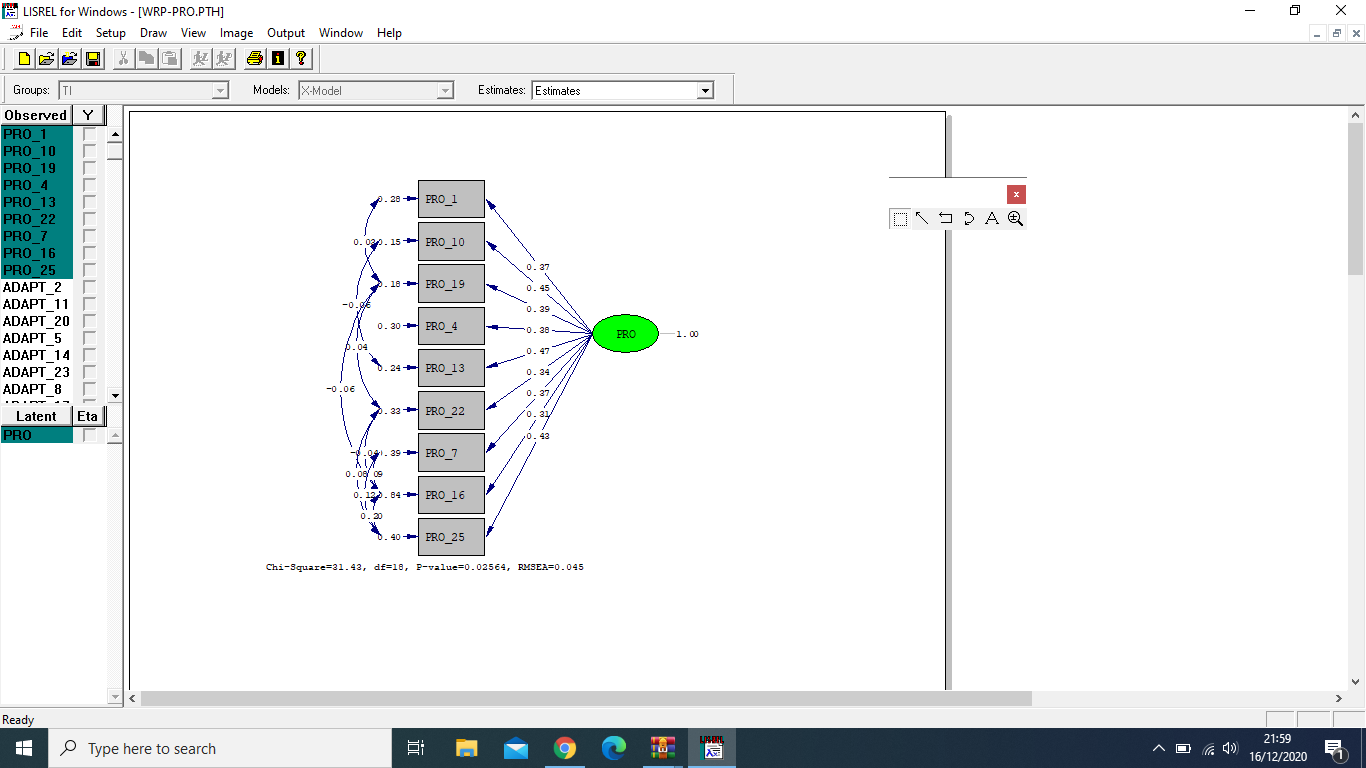
**Tabel 20.** *Goodness of Fit Indices Tipe* Responden Pada Dimensi *Proficiency*

|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 27 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.00 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.11 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.91 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.88 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 0.93 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.038 |
| *Standardized RMR* | 0.064 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | 0.91 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.86 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.55 |
| *T-Value* PRO1 | 13.31 > 1.96 |
| *T-Value* PRO10 | 11.35 > 1.96 |
| *T-Value* PRO19 | 12.46 > 1.96 |
| *T-Value* PRO4 | 11.63 > 1.96 |
| *T-Value* PRO13 | 12..06 > 1.96 |
| *T-Value* PRO22 | 11.85 > 1.96 |
| *T-Value* PRO7 | 12.33 > 1.96 |
| *T-Value* PRO16 | 12.33 > 1.96 |
| *T-Value* PRO25 | 11.42 > 1.96 |

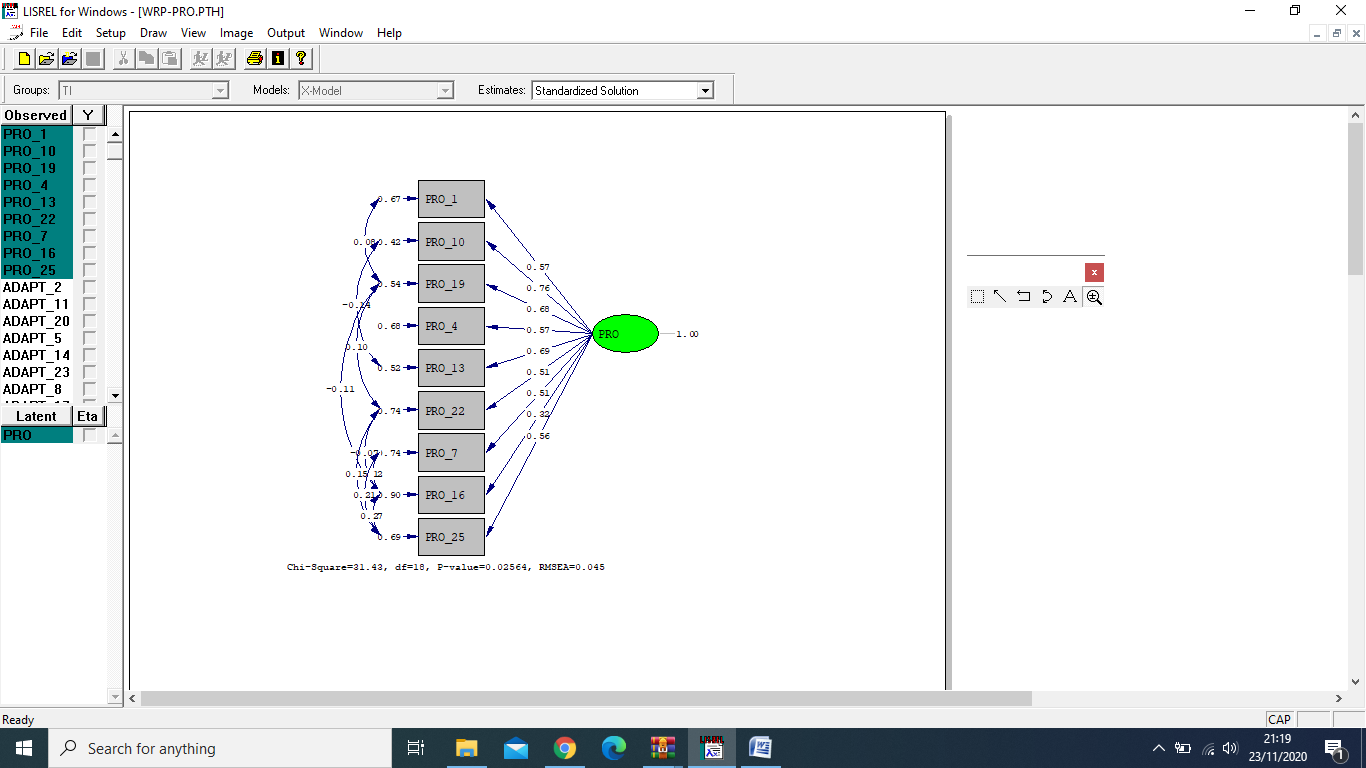
Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa dimensi ini tidak fit dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) apabila nilai RMSEA di atas 0.10 data dikatakan tidak fit. Akan tetapi, apabila dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 0.93 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per item alat ukur *work role performance,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik. Akan tetapi untuk nilai RMSEA dan indikator lainnya belum *fit,* Oleh karena itu peneliti melakukan modifikasi terhadap model ini, yaitu dengan membebaskan korelasi antar kesalahan pengukuran.*.* Adapun hasil yang sudah dilakukan modifikasi:

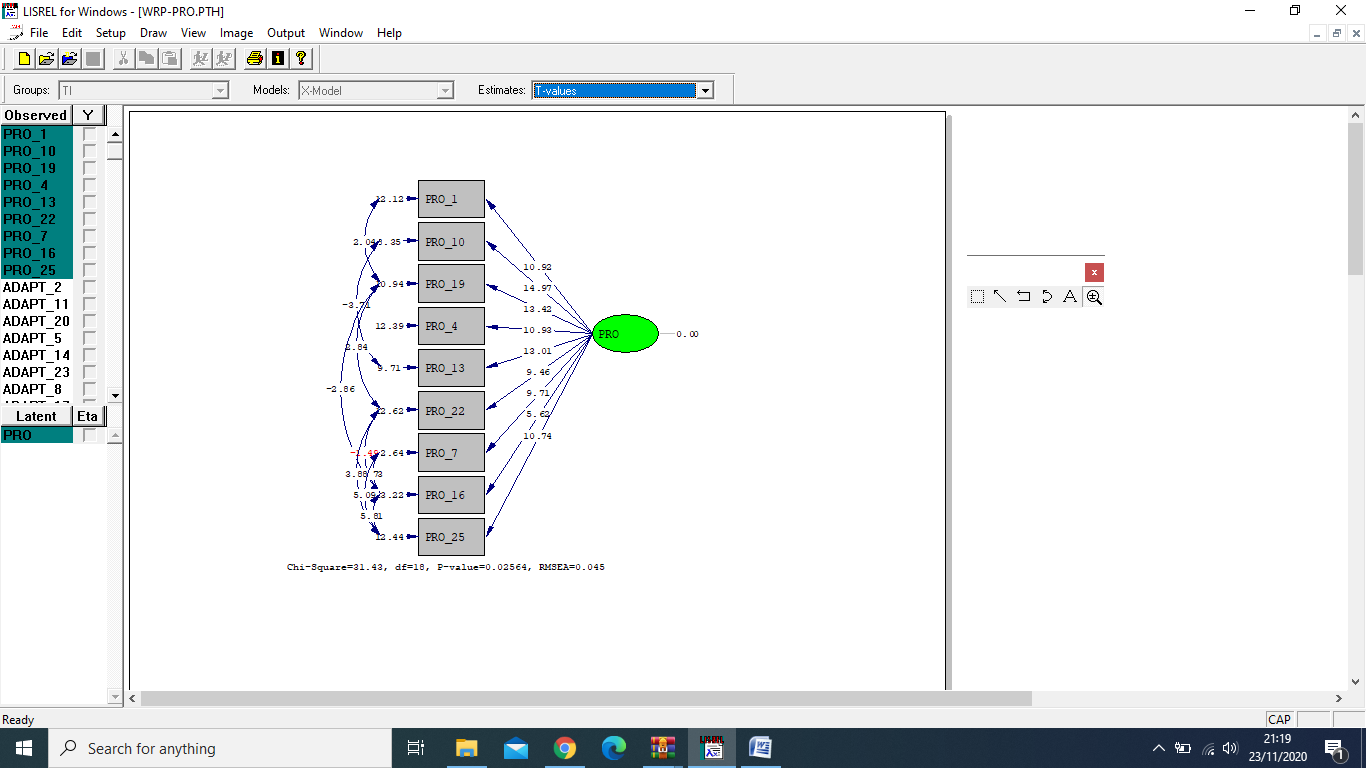
**Gambar 5.** *First Order Analysis* – Dimensi *Proficiency*



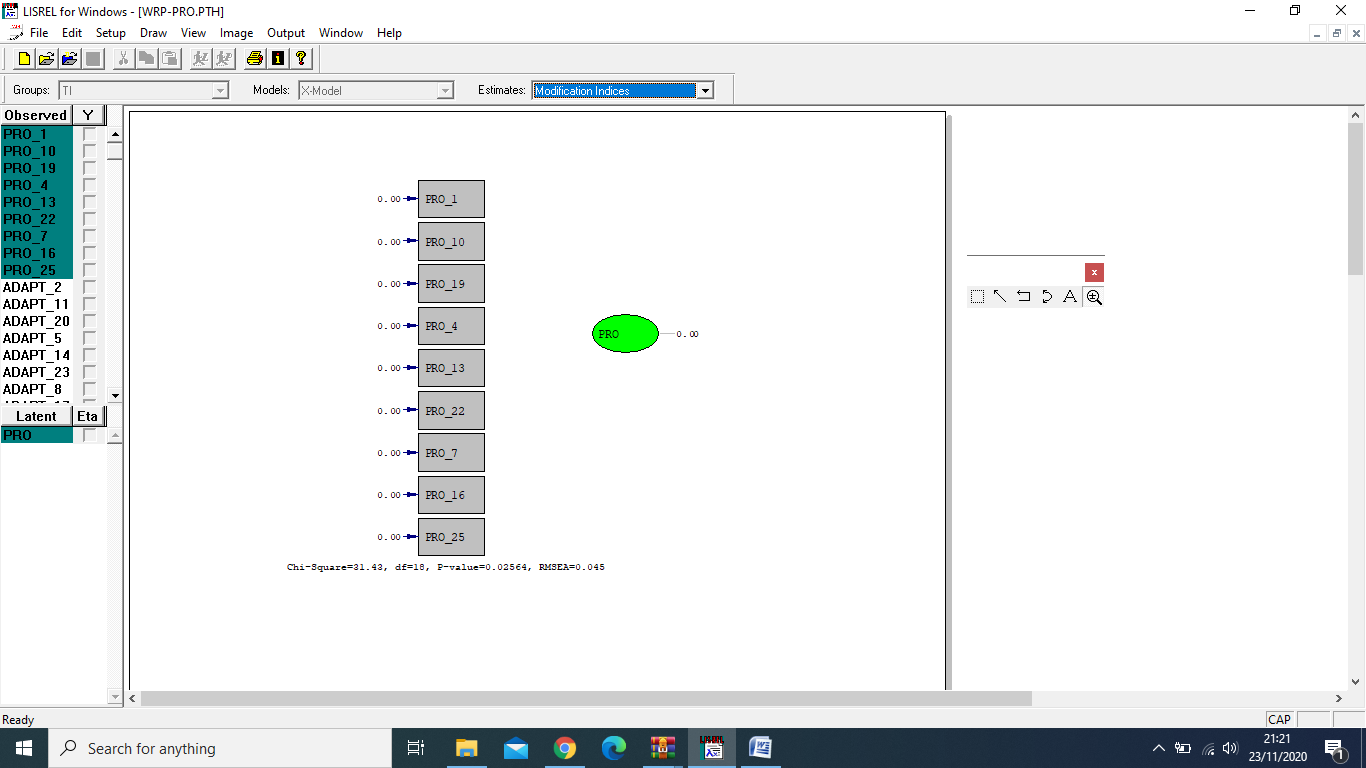
***ESTIMATES***



**STANDARDIZED**



**T-VALUE**



**POST MODIFICATION**

Berdasarkan *unidimensionalitas*, terdapat item yang memiliki korelasi kesalahan pengukurannya berkorelasi cukup banyak dengan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sejatinya item tersebut tidak *unidimensional,* seperti pada item 10, 16, 22, dan 25. Dimana hal tersebut memberikan dampak buruk terhadap model *fit* dimensi *proficiency*. Oleh karana itu penulis akan men*drop* item-item tersebut ketika melakukan analisis *second order* pada tahap ke-2, hal tersebut selaras dengan teori Umar dan Nisa (2020).

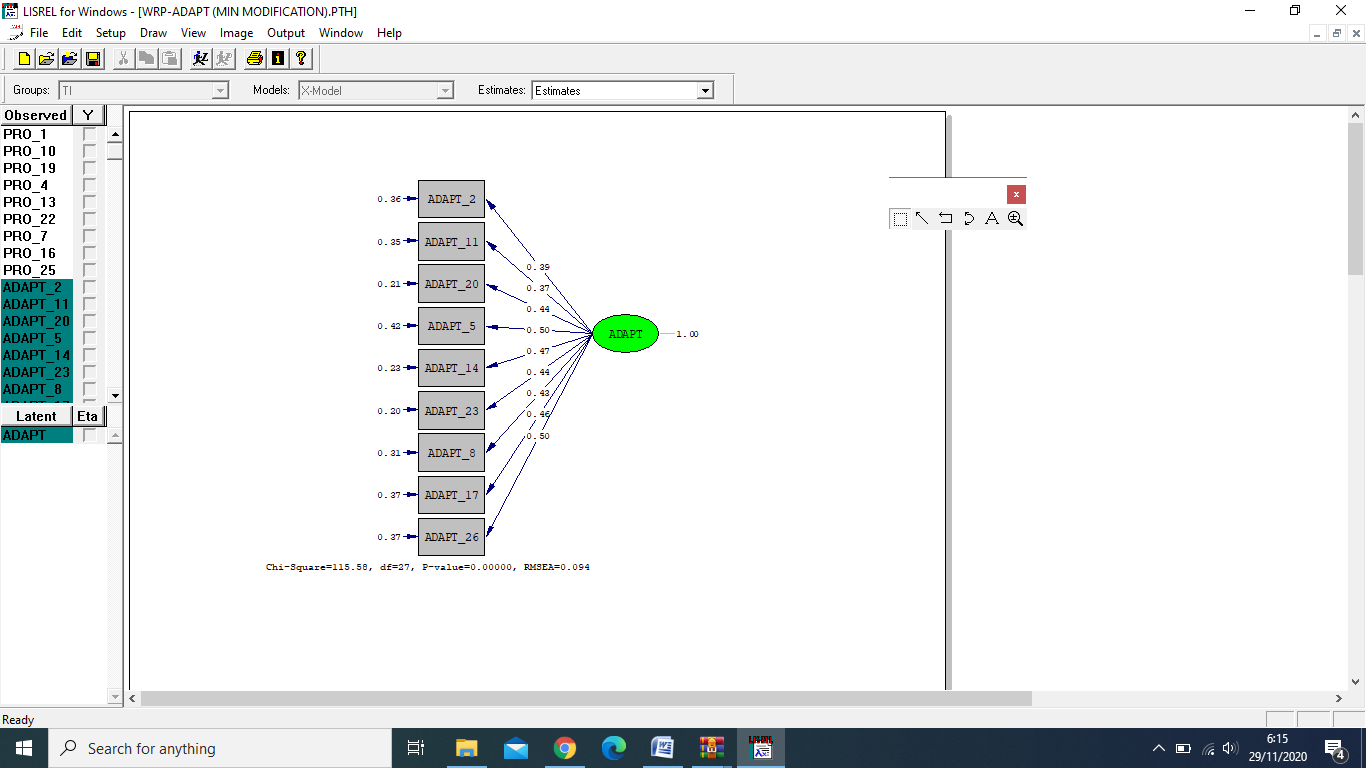
**Tabel 22.** *Goodness of Fit Indices Tipe* Responden Pada Dimensi *Proficiency* (Setelah Modifikasi)

|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 20 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.028 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.045 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.98 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.96 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 0.99 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.14 |
| *Standardized RMR* | 0.028 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | 0.98 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.95 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.39 |
| *T-Value* PRO1 | 10.92> 1.96 |
| *T-Value* PRO10 | 14.97 > 1.96 |
| *T-Value* PRO19 | 13.42 > 1.96 |
| *T-Value* PRO4 | 10.93 > 1.96 |
| *T-Value* PRO13 | 13.01 > 1.96 |
| *T-Value* PRO22 | 9.46 > 1.96 |
| *T-Value* PRO7 | 9.71 > 1.96 |
| *T-Value* PRO16 | 5.62 > 1.96 |
| *T-Value* PRO25 | 10.74 > 1.96 |

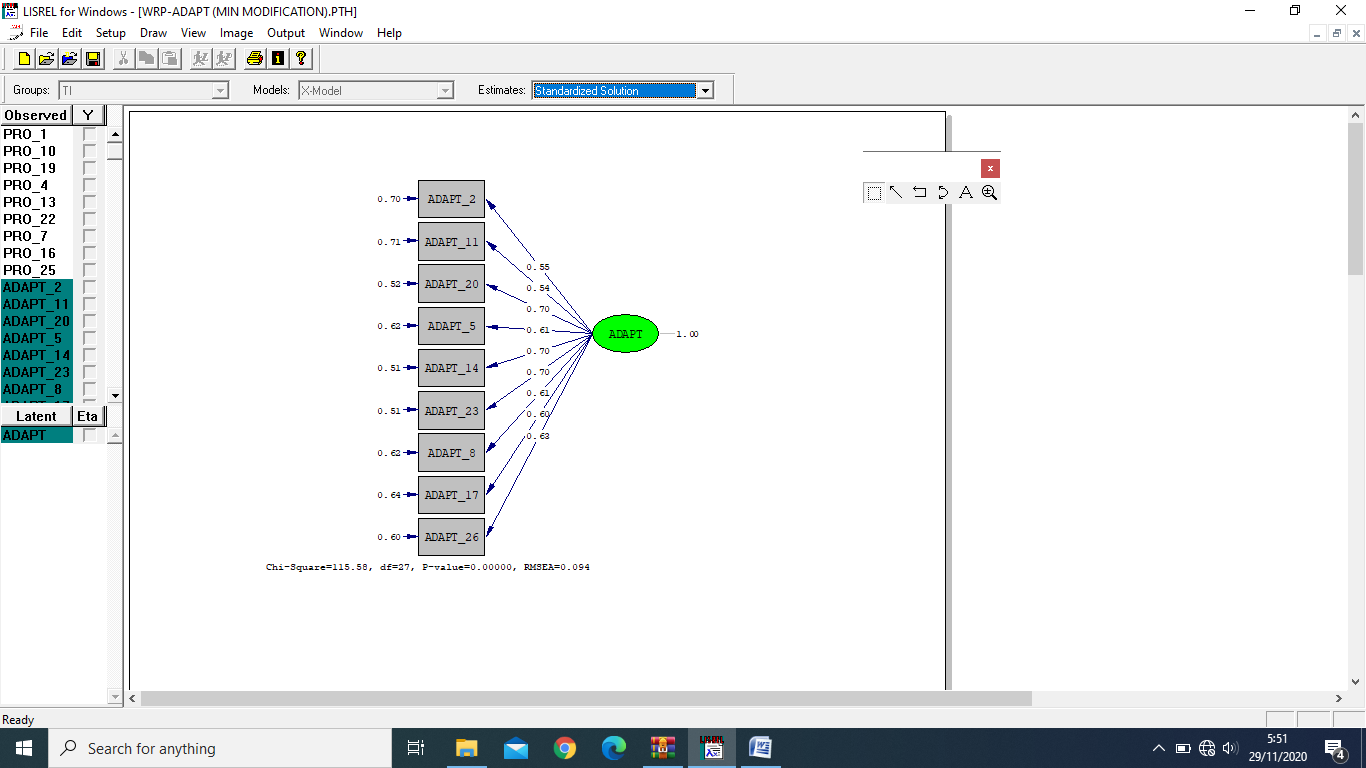
Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa konstruk ini cukup fit dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) memiliki nilai RMSEA berkisar pada < 0.05 maka dapat termasuk ke dalam kategori *close fit*, dalam penelitian ini memiliki nilai RMSEA 0.045. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 0.99 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per item pada dimensi *proficiency,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik.

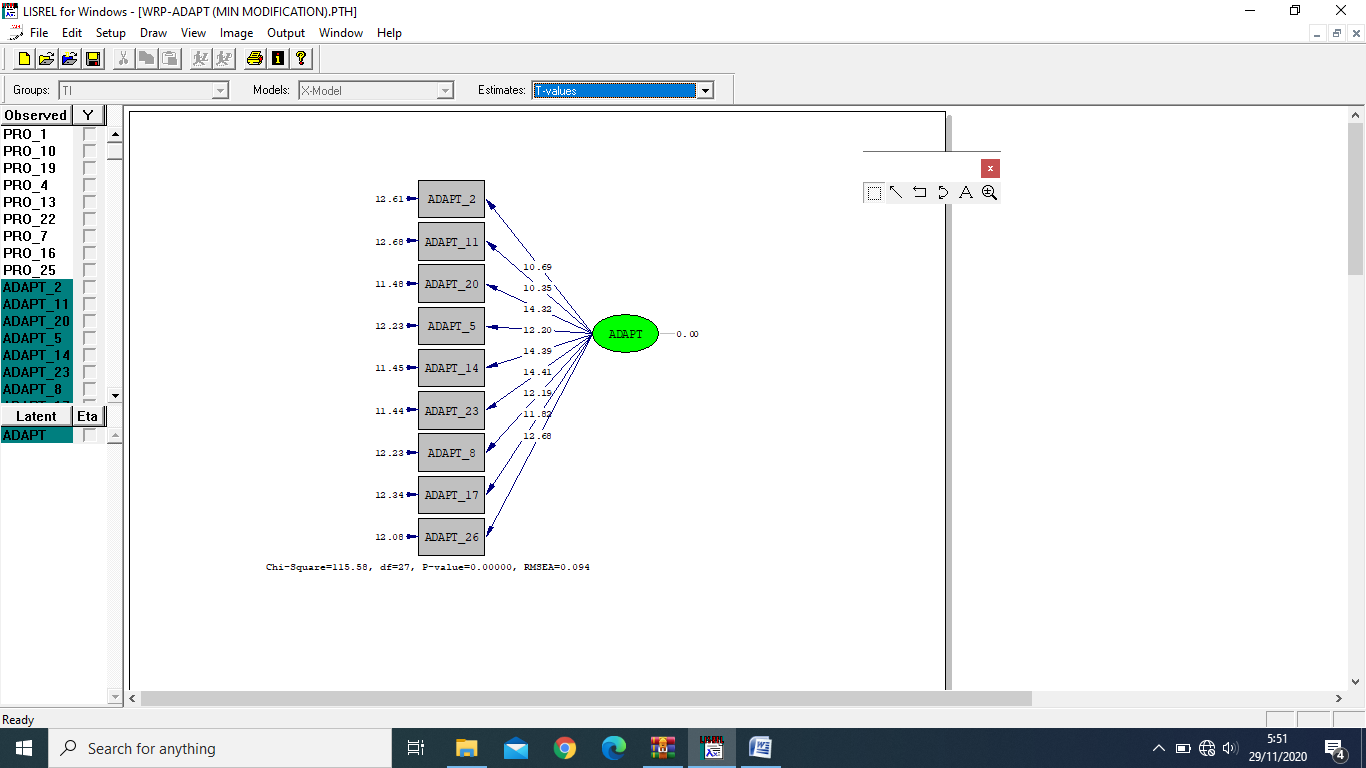
**Gambar 6.** *First Order Analysis ­*– Dimensi Adaptivity (Sebelum Modifikasi)



**ESTIMATES**



**STANDARDIZED**



**T-VALUE**

Peneliti menguji apakah item yang ada bersifat unidimensional dengan mengukur faktor *adaptivity*. Dari hasil awal analisis CFA yang dilakukan diperoleh model yang tidak fit, dengan *Chi-Square* = 157.69, df = 27, p-value = 0.000, RMSEA = 0.114, CFI = 0.93. Untuk nilai indikator dalam melihat *fit* atau tidaknya, dijelaskan di bawah ini.

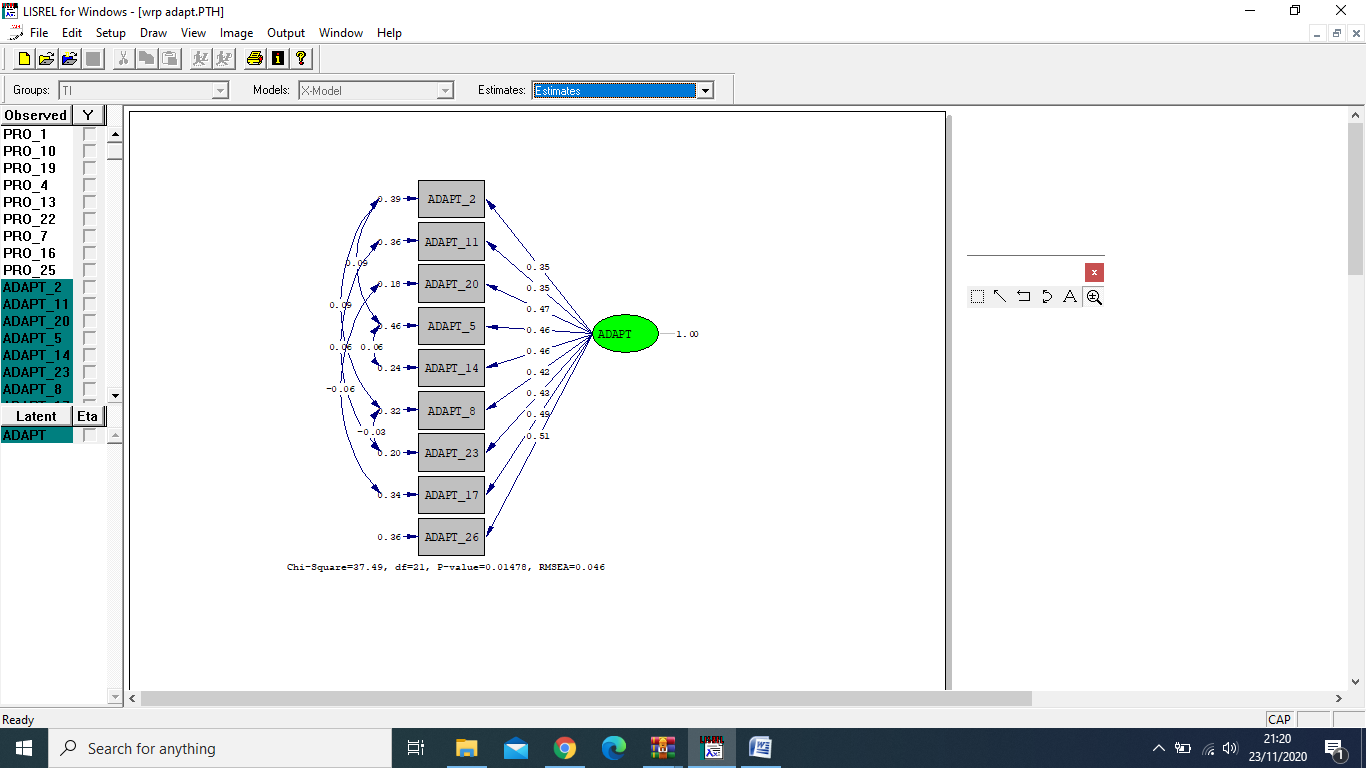
**Tabel 23.** *Goodness of Fit Indices Tipe* Responden Dimensi *Adaptivity* (Sebelum Modifikasi)

|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 27 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.00 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.00 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.95 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.93 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 0.96 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.26 |
| *Standardized RMR* | 0.028 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | 0.93 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.89 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.56 |
| *T-Value* PRO1 | 12.61 > 1.96 |
| *T-Value* PRO10 | 12.68 > 1.96 |
| *T-Value* PRO19 | 11.48 > 1.96 |
| *T-Value* PRO4 | 12.33 > 1.96 |
| *T-Value* PRO13 | 11.45 > 1.96 |
| *T-Value* PRO22 | 11.44 > 1.96 |
| *T-Value* PRO7 | 12.23 > 1.96 |
| *T-Value* PRO16 | 12.34 > 1.96 |
| *T-Value* PRO25 | 12.08 > 1.96 |

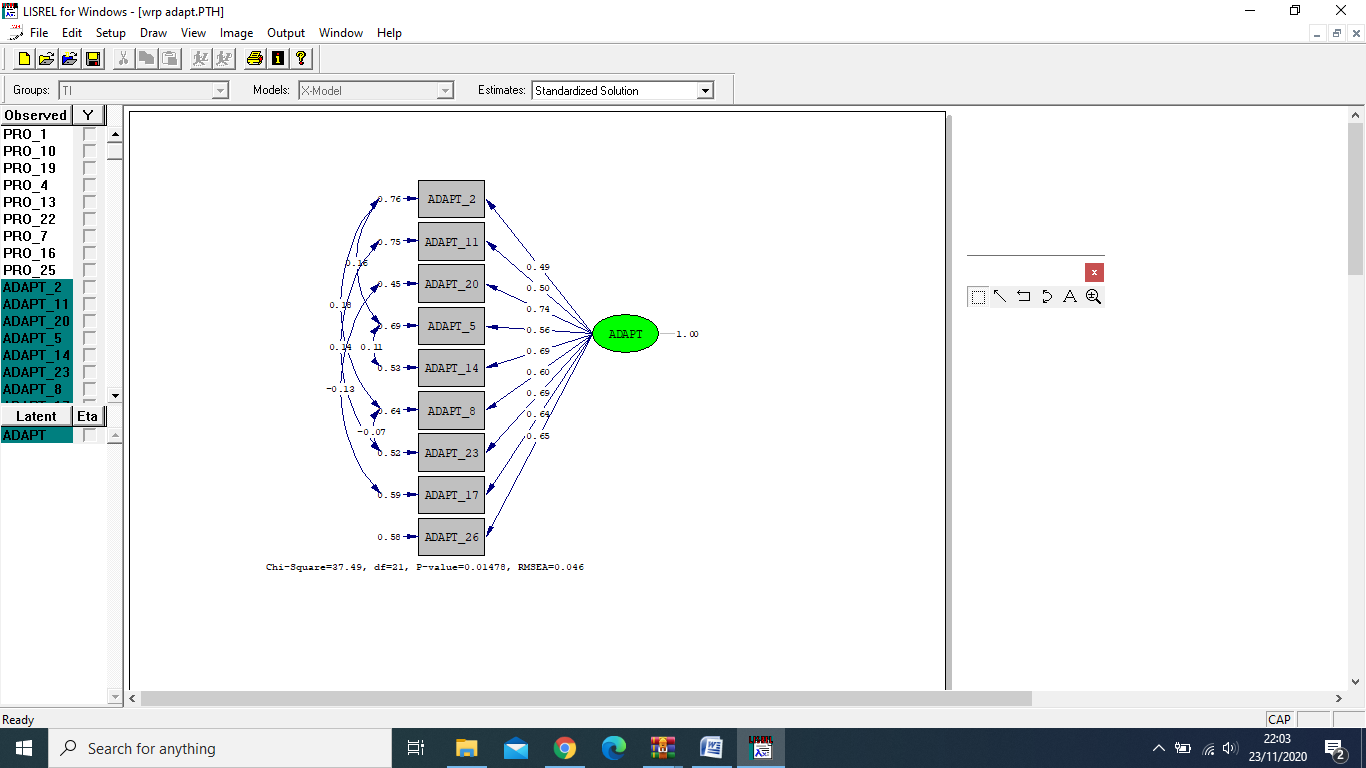
Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa dimensi *adaptivity* tidak *fit* dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) apabila nilai RMSEA di atas 0.08 data dikatakan tidak *fit*, yang mana nilai RMSEA pada dimensi *adaptivity* sebesar 0.098. Akan tetapi, apabila dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 0.96 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per item alat ukur *work role performance,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik. Akan tetapi untuk nilai RMSEA dan indikator lainnya belum *fit,* Oleh karena itu peneliti melakukan modifikasi terhadap model ini, yaitu dengan membebaskan korelasi antar kesalahan pengukuran.*.* Adapun hasil yang sudah dilakukan modifikasi.

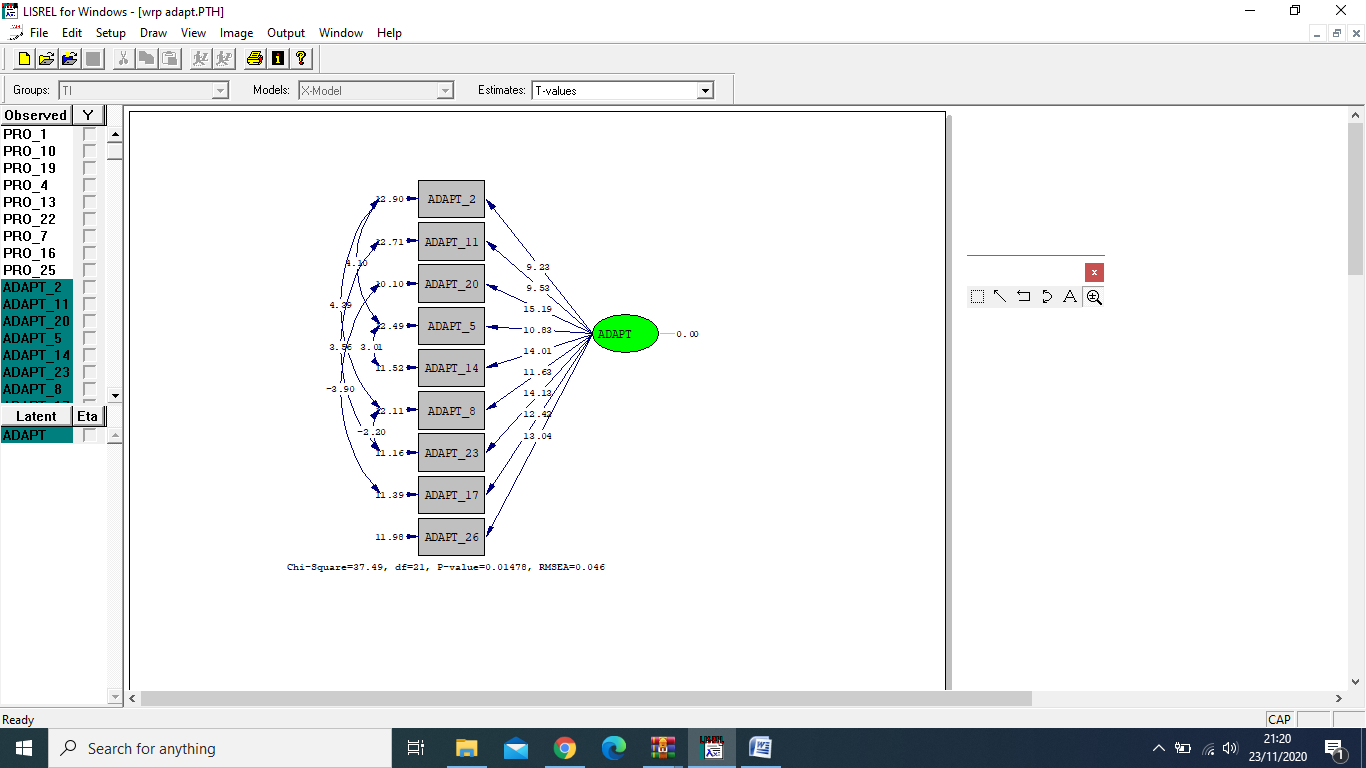
**Gambar 7.** *First Order Analysis ­*– Dimensi *Adaptivity*



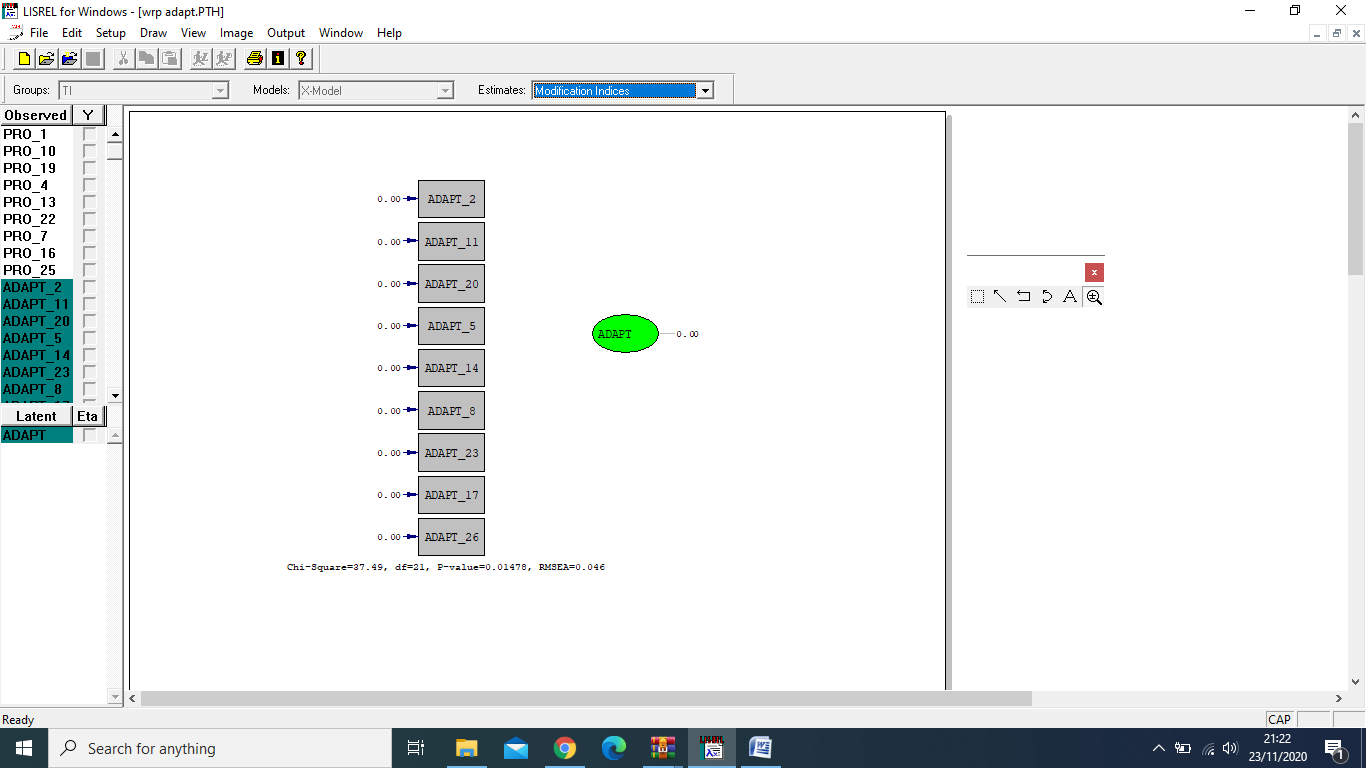
**ESTIMATES**



**STANDARDIZED**



**T-VALUE**



**POST MODIFICATION**

Berdasarkan *unidimensionalitas*, terdapat item yang memiliki korelasi kesalahan pengukuran lebih dari 1, yaitu pada item nomor 2, hal ini selaras dengan pernyataan Umar dan Nisa (2020). Oleh karena itu, akan dihilangkan ketika menghitung CFA pada proses *second order* tahap kedua.

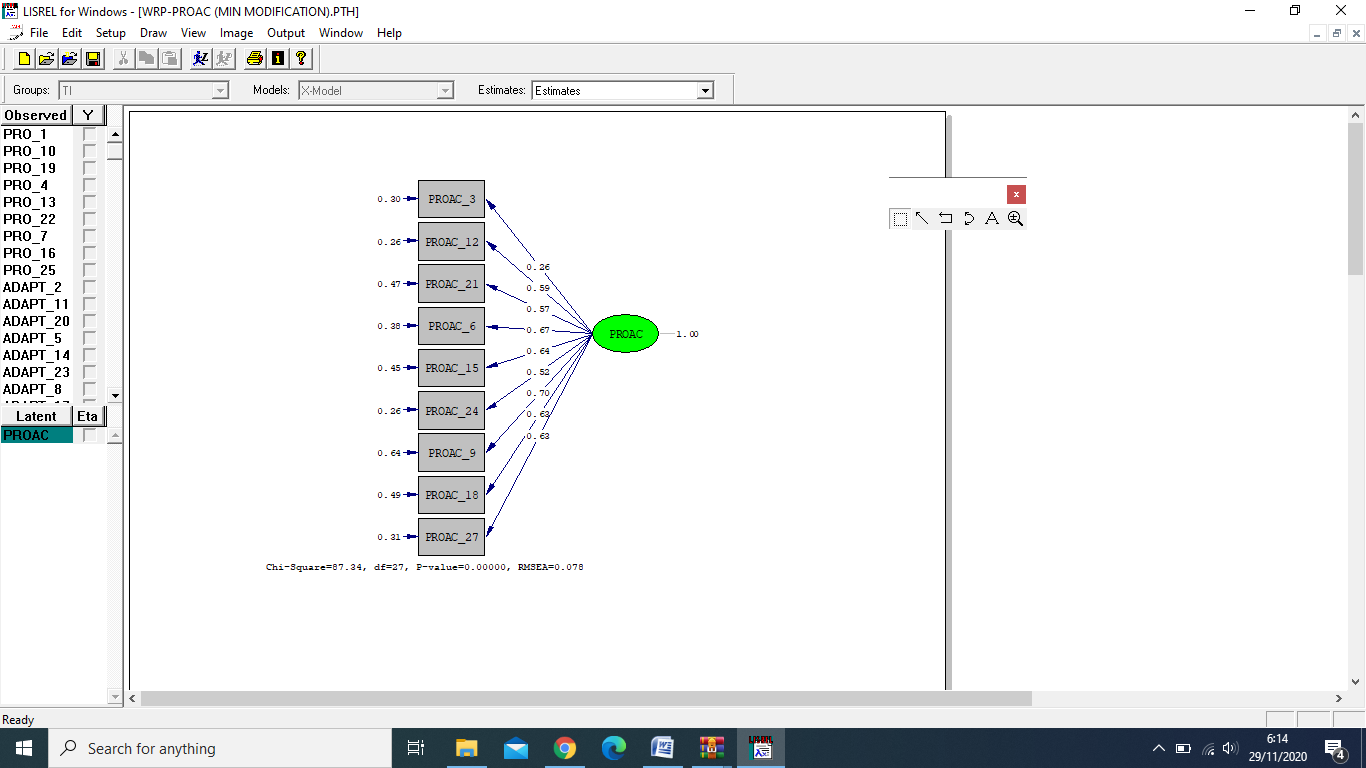
**Tabel 20.** *Goodness of Fit Indices Tipe* Responden Dimensi *Adaptivity* (Setelah Modifikasi)

|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 21 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.017 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.046 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.98 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.97 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 0.99 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.016 |
| *Standardized RMR* | 0.031 |
| *Goodnes of Fit Index* (GFI) | 0.98 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.95 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.46 |
| *T-Value* ADAPT2 | 9.23 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT11 | 9.53 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT20 | 15.19 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT5 | 10.93 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT14 | 14.01 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT23 | 11.63 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT8 | 14.13> 1.96 |
| *T-Value* ADAPT17 | 12.42 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT26 | 13.04 > 1.96 |

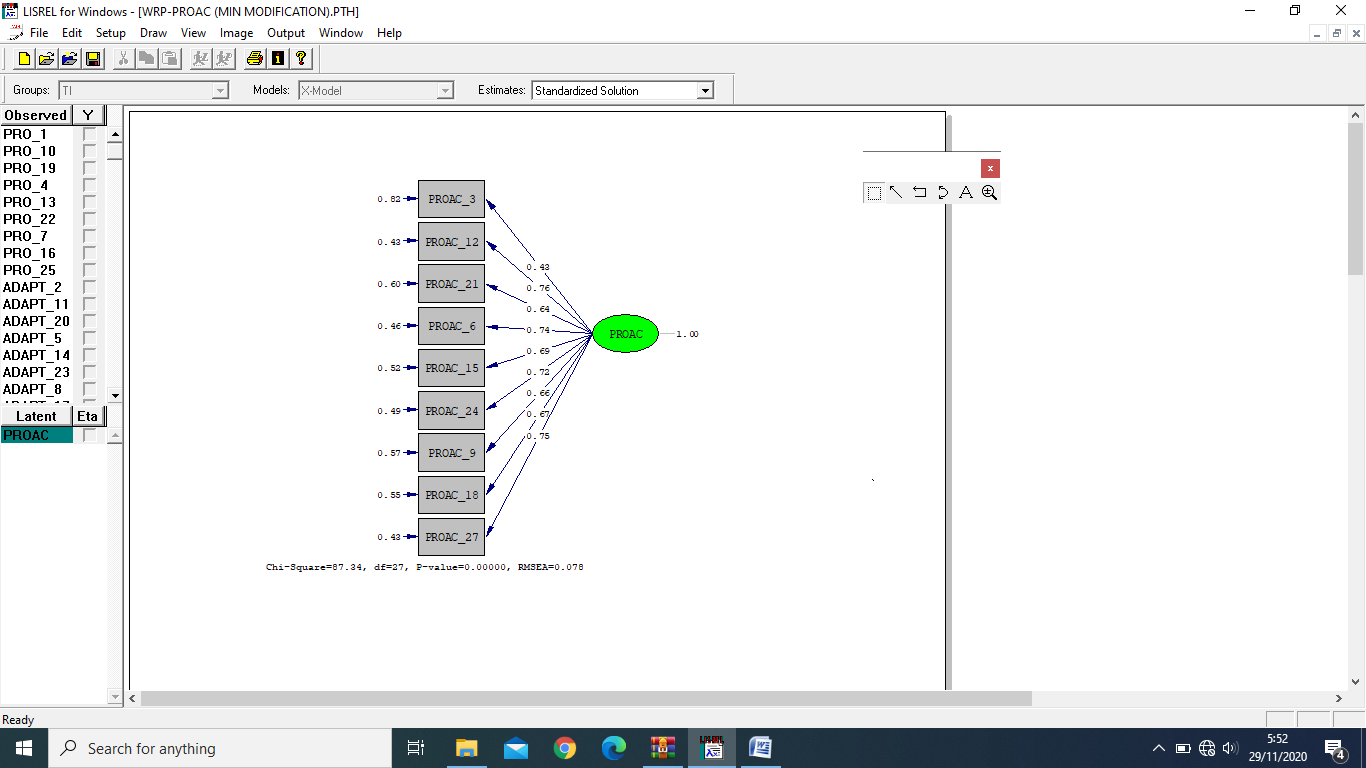
Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa konstruk ini cukup fit dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) memiliki nilai RMSEA berkisar pada < 0.05 maka dapat termasuk ke dalam kategori *close fit*, dalam penelitian ini memiliki nilai RMSEA 0.046. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 0.99 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per item alat ukur *work role performance,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik.

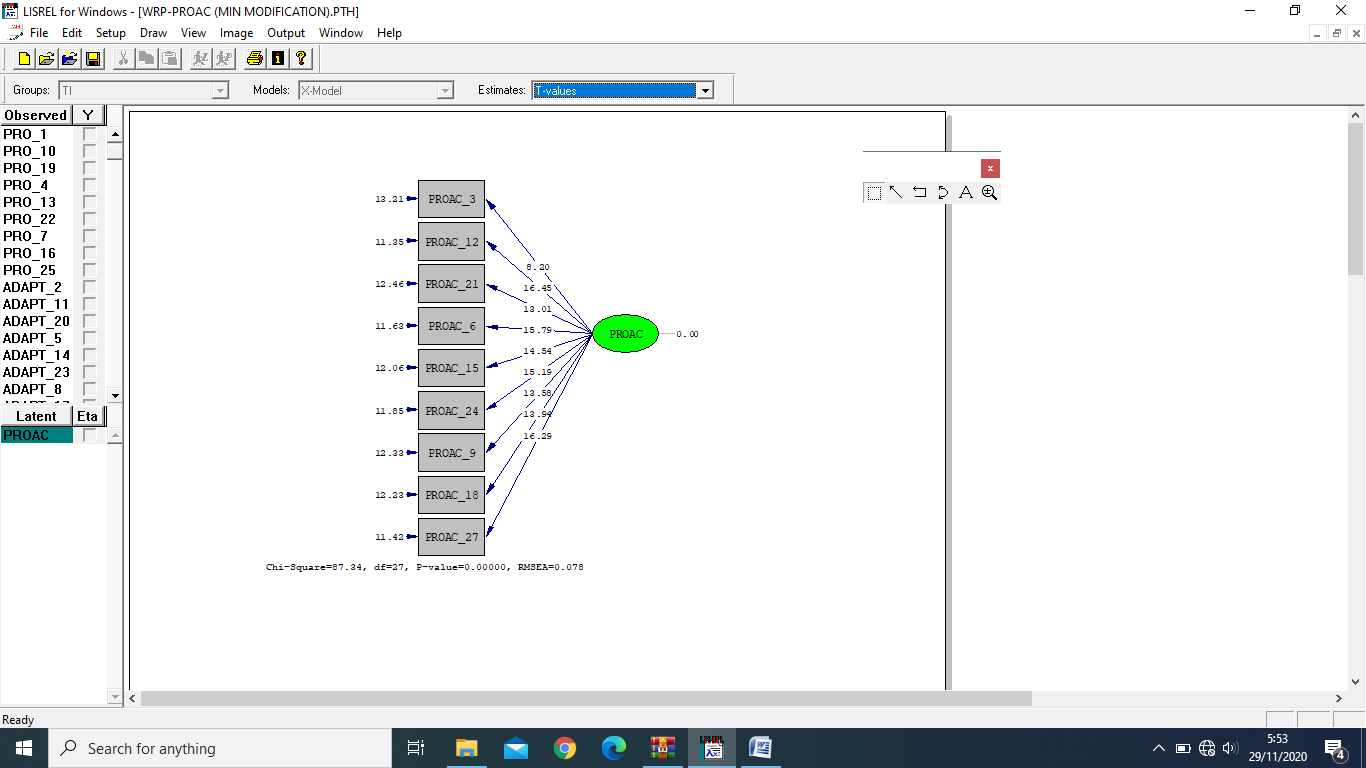
**Gambar 8.** *First Order Analysis ­*– Dimensi *Proactivity* (Sebelum Modifikasi)



**ESTIMATES**



**STANDARDIZED**



**T-VALUE**

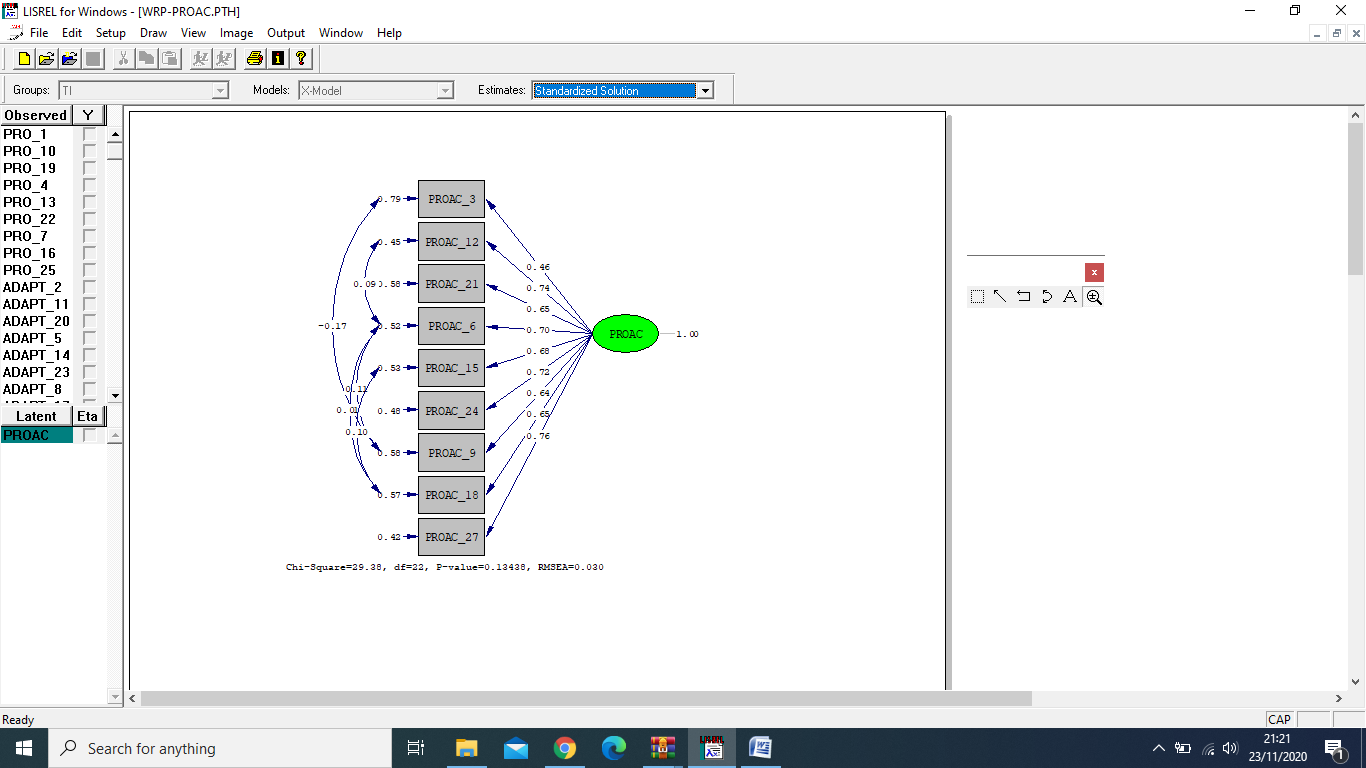
Peneliti menguji apakah item yang ada bersifat unidimensional dengan mengukur faktor *adaptivity*. Dari hasil awal analisis CFA yang dilakukan diperoleh model yang tidak fit, dengan *Chi-Square* = 157.69, df = 27, p-value = 0.000, RMSEA = 0.114, CFI = 0.93. Untuk nilai indikator dalam melihat *fit* atau tidaknya, dijelaskan di bawah ini.

**Tabel 21.** *Goodness of Fit Indices Tipe* Responden Pada Dimensi *Proactivity* (Sebelum Modifikasi)

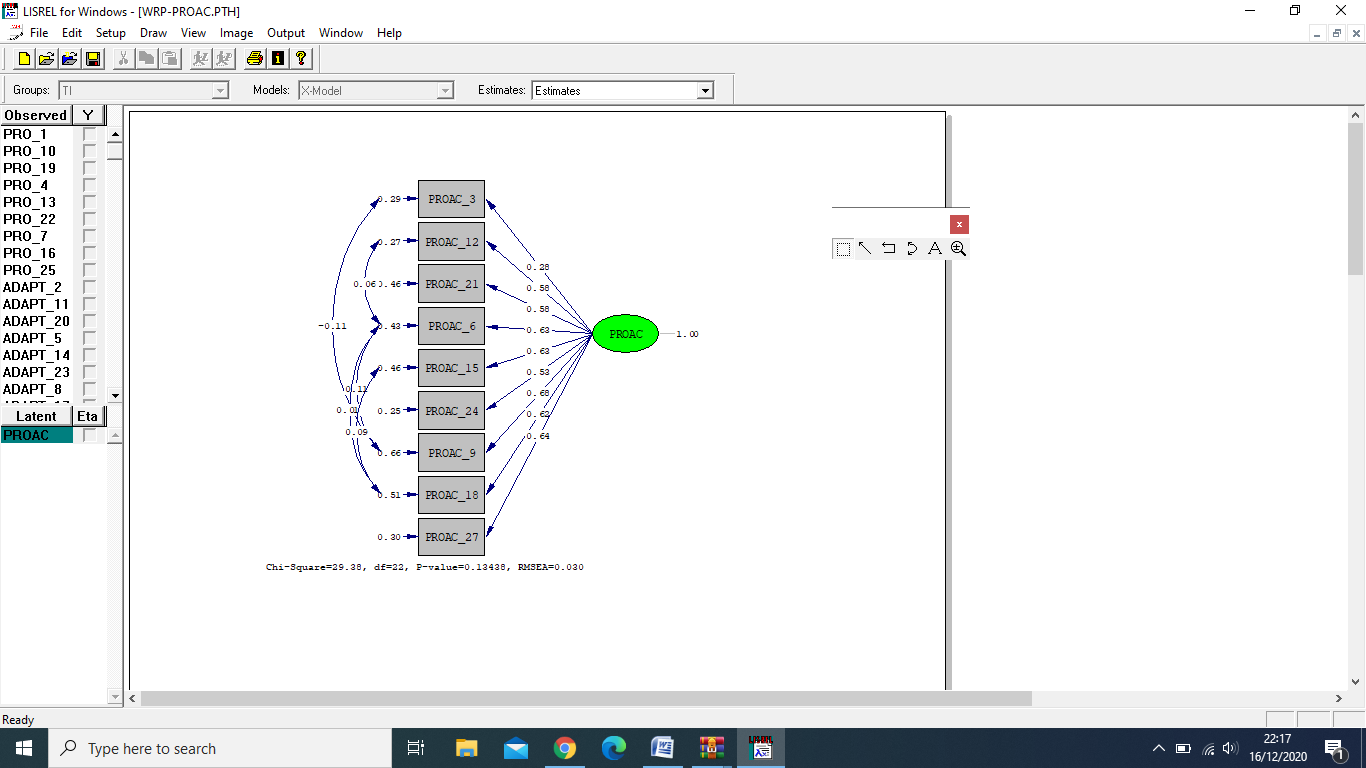
|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 27 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.00 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.078 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.97 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.98 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 0.98 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.031 |
| *Standardized RMR* | 0.042 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | 0.95 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.92 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.57 |
| *T-Value* PRO1 | 13.31 > 1.96 |
| *T-Value* PRO10 | 11.35 > 1.96 |
| *T-Value* PRO19 | 12.46 > 1.96 |
| *T-Value* PRO4 | 11.63 > 1.96 |
| *T-Value* PRO13 | 12..06 > 1.96 |
| *T-Value* PRO22 | 11.85 > 1.96 |
| *T-Value* PRO7 | 12.33 > 1.96 |
| *T-Value* PRO16 | 12.33 > 1.96 |
| *T-Value* PRO25 | 11.42 > 1.96 |

Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa dimensi *proficiency* kurang *fit* dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) apabila nilai RMSEA diantara 0.05 - 0.08 data termasuk ke dalam kategori *good fit*, yang mana nilai RMSEA pada dimensi *proactivity* sebesar 0.078. Akan tetapi, apabila dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 0.96 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

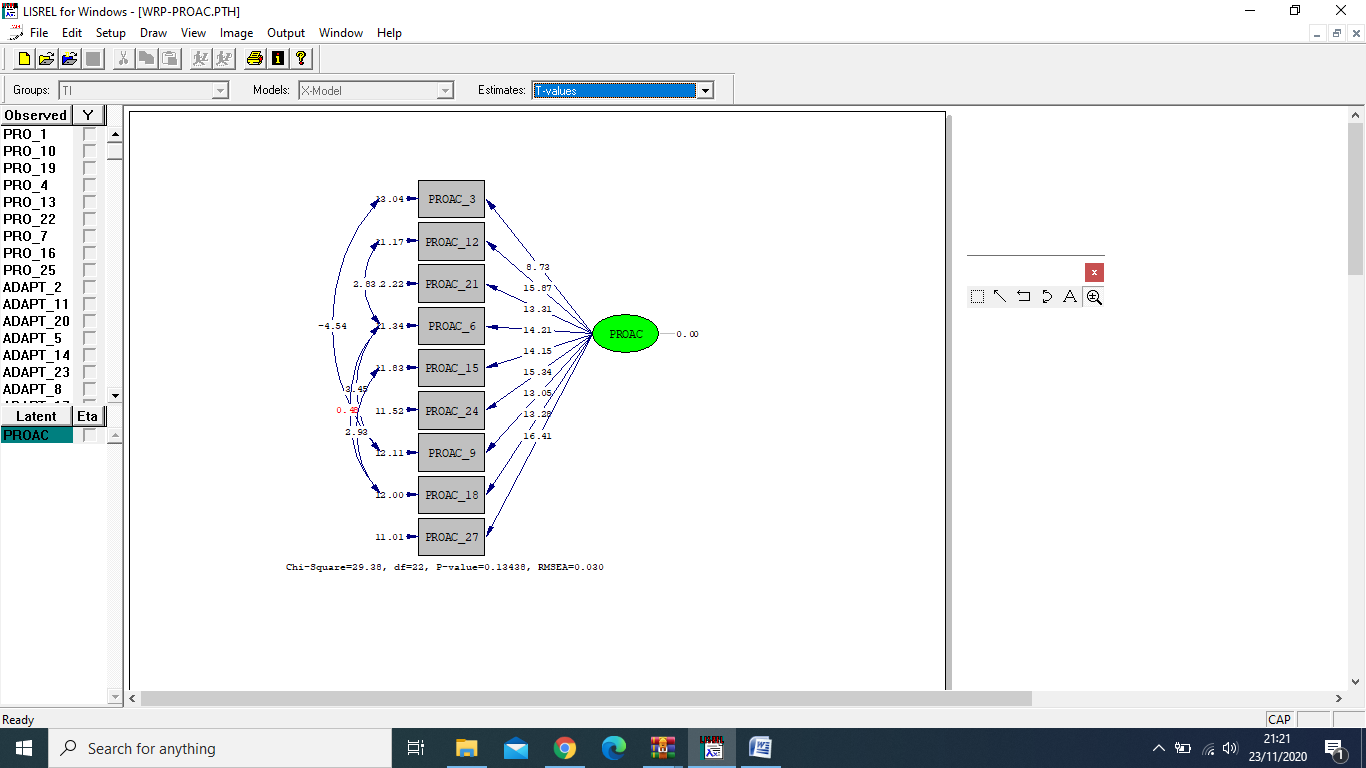
Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per item alat ukur *work role performance,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik. Akan tetapi untuk nilai RMSEA dan indikator lainnya belum *fit,* Oleh karena itu peneliti melakukan modifikasi terhadap model ini, yaitu dengan membebaskan korelasi antar kesalahan pengukuran.*.* Adapun hasil yang sudah dilakukan modifikasi.

**Gambar 9.** *First Order Analysis* – Dimensi Proactivity (Setelah Modifikasi)

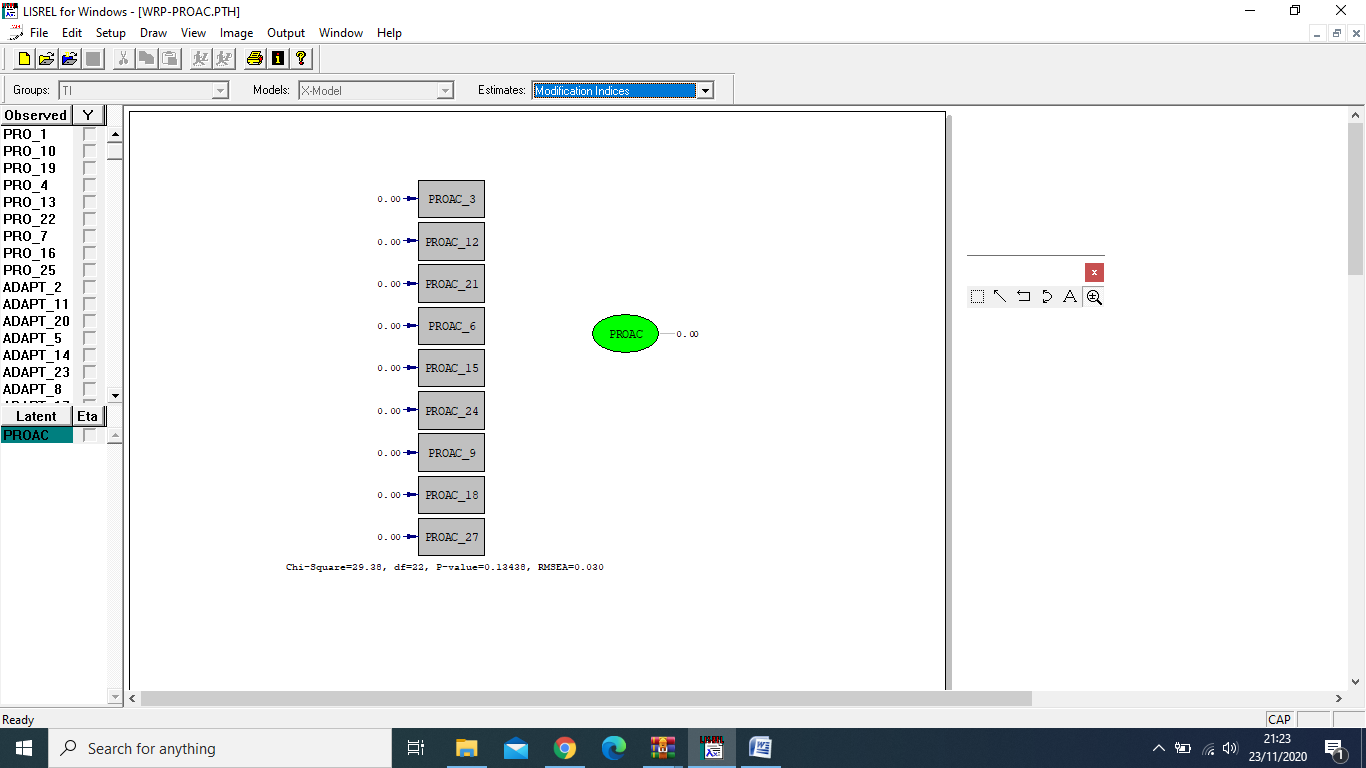
**ESTIMATES**



**STANDARDIZED**



**T-VALUE**



**POST MODIFICATION**

Berdasarkan *unidimensionalitas*, terdapat dua item yang memiliki korelasi kesalahan pengukurannya lebih dari 2, yaitu pada item 6 dan 9, hal ini dilakukan sejalan dengan pernyataan Umar dan Nisa (2020). Oleh sebab itu, kedua item akan dihilangkan pada saat mengukur *second order* CFA pada tahap 2.

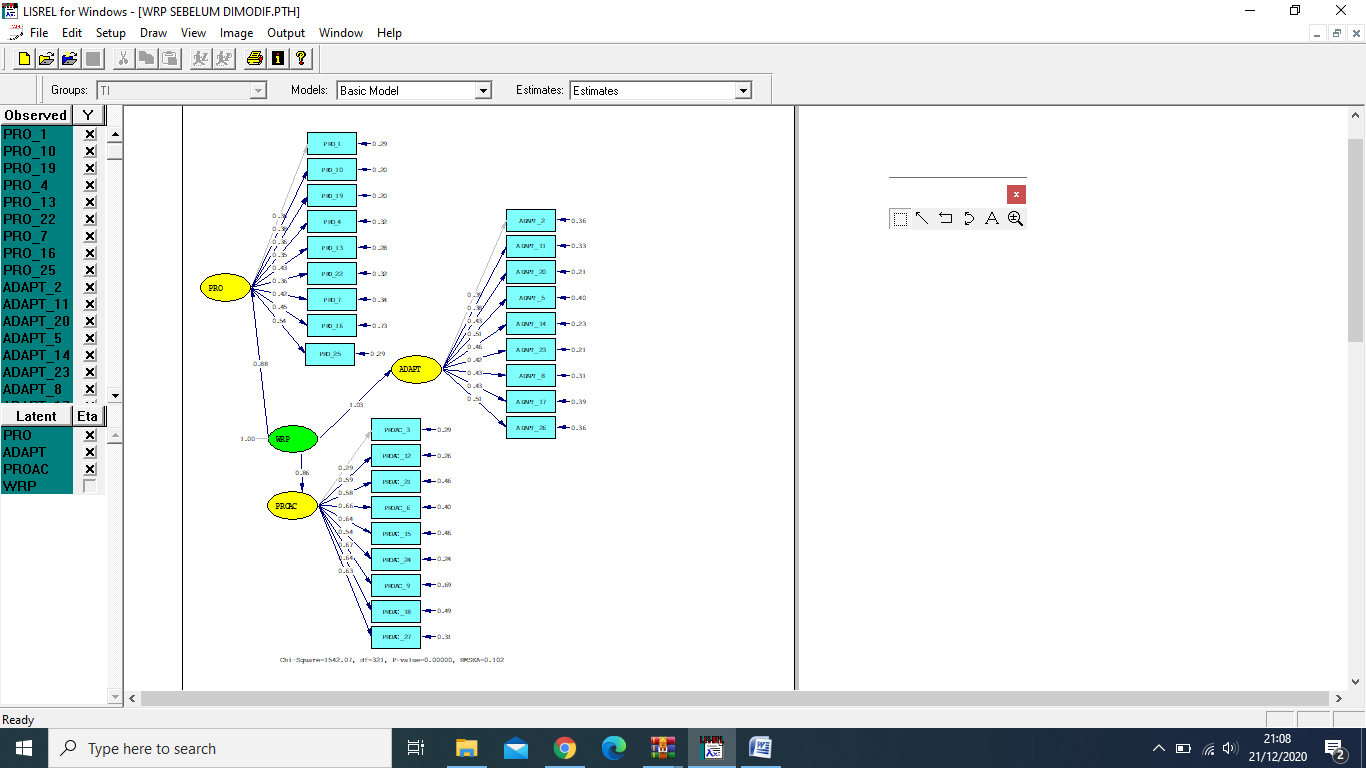
**Tabel 22.** *Goodness of Fit Indices Tipe* Responden Pada Dimensi *Proactivity* (Setelah Modifikasi)

|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 22 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.12 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.030 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.99 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.98 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 1.00 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.018 |
| *Standardized RMR* | 0.025 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | 0.98 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.96 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.48 |
| *T-Value* PROAC3 | 8.73 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC12 | 15.87 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC21 | 13.31 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC6 | 124.21 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC15 | 14.15 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC24 | 15.34 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC9 | 13.05 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC18 | 13.28 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC27 | 16.41 > 1.96 |

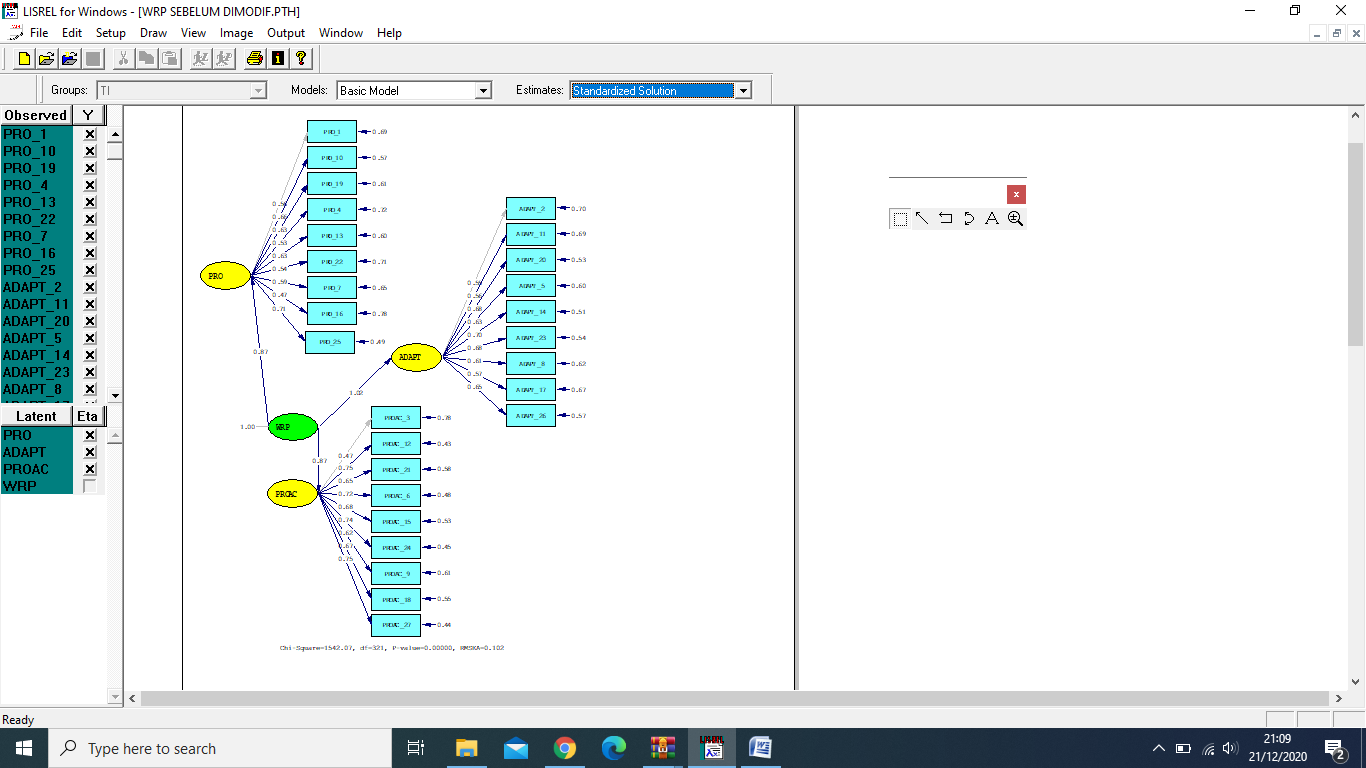
Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa konstruk ini cukup fit dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) memiliki nilai RMSEA berkisar pada < 0.05 maka dapat termasuk ke dalam kategori *close fit*, dalam penelitian ini memiliki nilai RMSEA 0.030. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 1.00 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per item alat ukur *work role performance,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik.

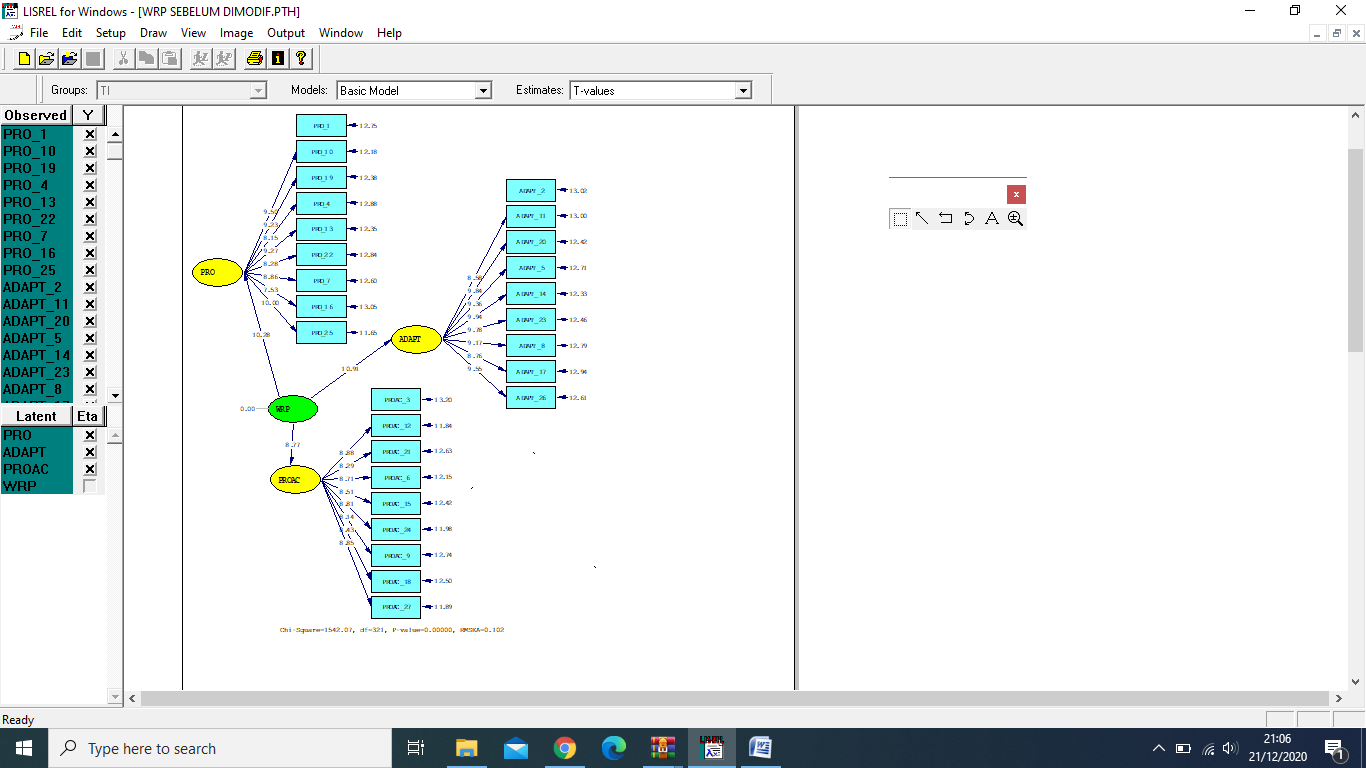
**Gambar 10.** *Second Order Analysis* – *Work Role Performance* Tahap 1 (Sebelum Modifikasi)



**ESTIMATES**



**STANDARDIZED**



**T-VALUE**

Hasil awal CFA didapati nilai Chi-Square sebesar 1299.06 df= (p<0.05), RMSEA= 0.10. Hal ini menunjukkan model awal *second order* dinyatakan tidak *fit.* Untuk indikator lainnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

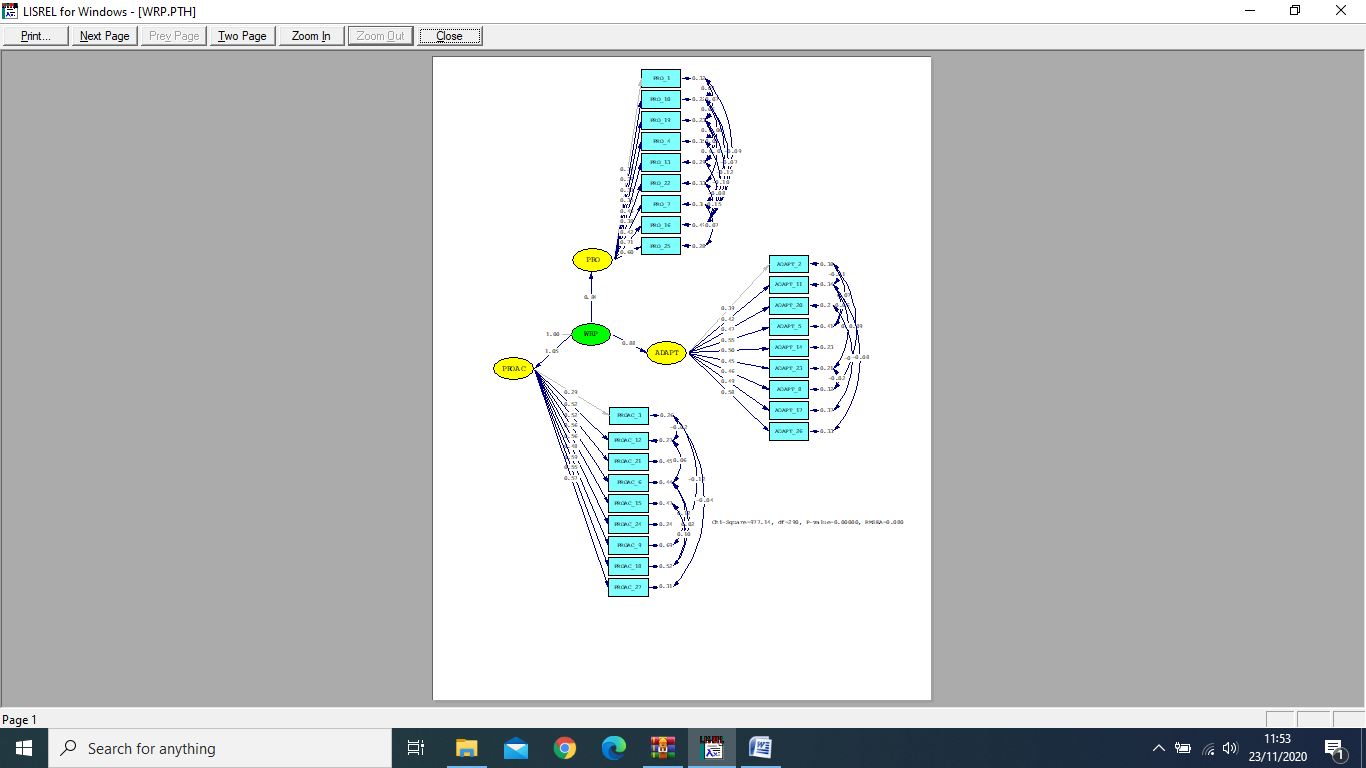
**Tabel 23.** *Goodness of Fit Indices Tipe* Responden *Second Order* Tahap 1 (Sebelum Modifikasi)

|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 321 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.00 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.10 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.93 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.94 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 0.94 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.055 |
| *Standardized RMR* | 0.083 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | 0.76 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.72 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.65 |
| *T-Value* PRO1 | - |
| *T-Value* PRO10 | 9.56 > 1.96 |
| *T-Value* PRO19 | 9.23 > 1.96 |
| *T-Value* PRO4 | 8.15 > 1.96 |
| *T-Value* PRO13 | 9.23 > 1.96 |
| *T-Value* PRO22 | 8.28 > 1.96 |
| *T-Value* PRO7 | 9.86 > 1.96 |
| *T-Value* PRO16 | 7.57 > 1.96 |
| *T-Value* PRO25 | 10.00 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT2 | - |
| *T-Value* ADAPT11 | 8.56 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT20 | 9.84 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT5 | 9.36 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT14 | 9.94 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT23 | 9.38 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT8 | 9.17 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT17 | 8.76 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT26 | 9.56 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC3 | - |
| *T-Value* PROAC12 | 8.88 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC21 | 8.29 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC6 | 8.71 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC15 | 8.51 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC24 | 8.81 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC9 | 8.34 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC18 | 8.43 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC27 | 8.85 > 1.96 |

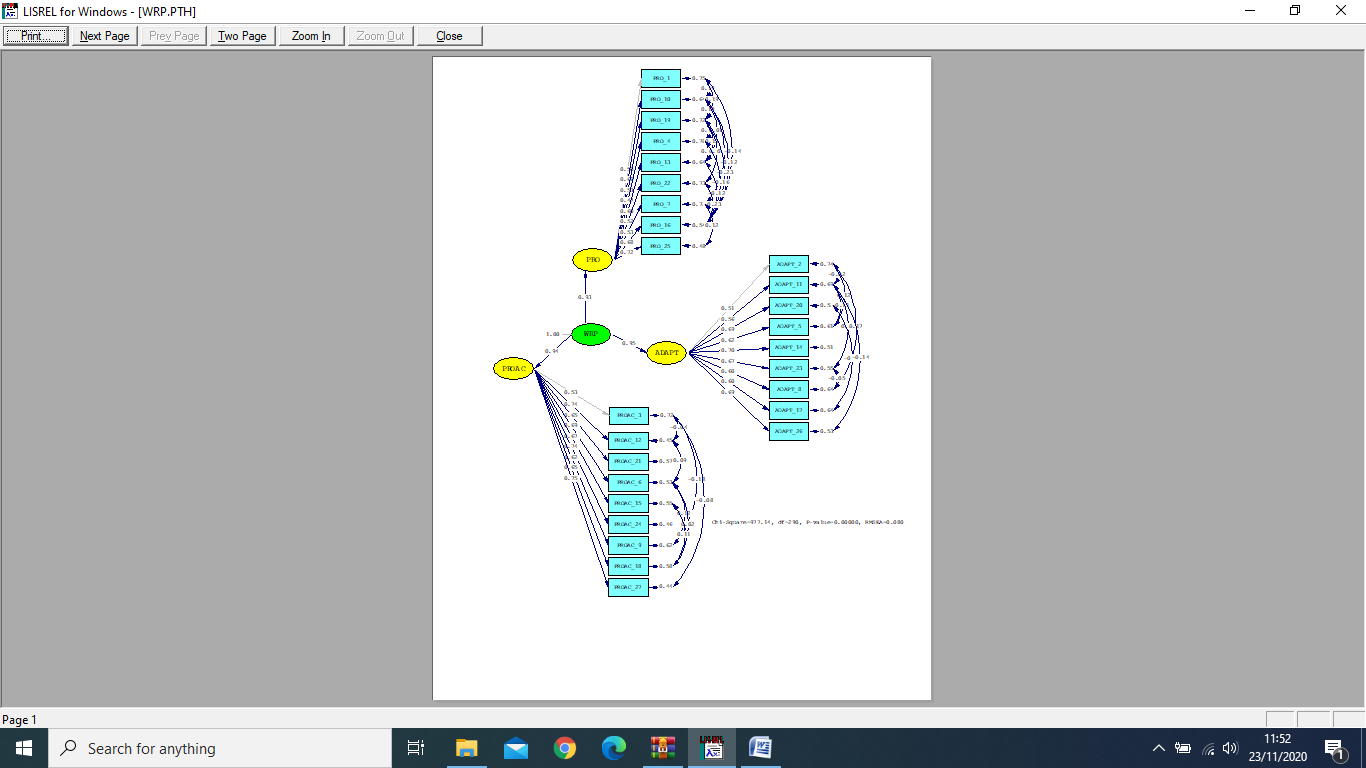
Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa dimensi *adaptivity* tidak *fit* dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) apabila nilai RMSEA di atas 0.08, data dikatakan tidak *fit* yang mana nilai RMSEA pada dimensi *adaptivity* sebesar 0.098. Akan tetapi, apabila dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 0.96 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per item alat ukur *work role performance,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik. Akan tetapi untuk nilai RMSEA dan indikator lainnya belum *fit,* Oleh karena itu peneliti melakukan modifikasi terhadap model ini, yaitu dengan membebaskan korelasi antar kesalahan pengukuran.*.* Adapun hasil yang sudah dilakukan modifikasi.

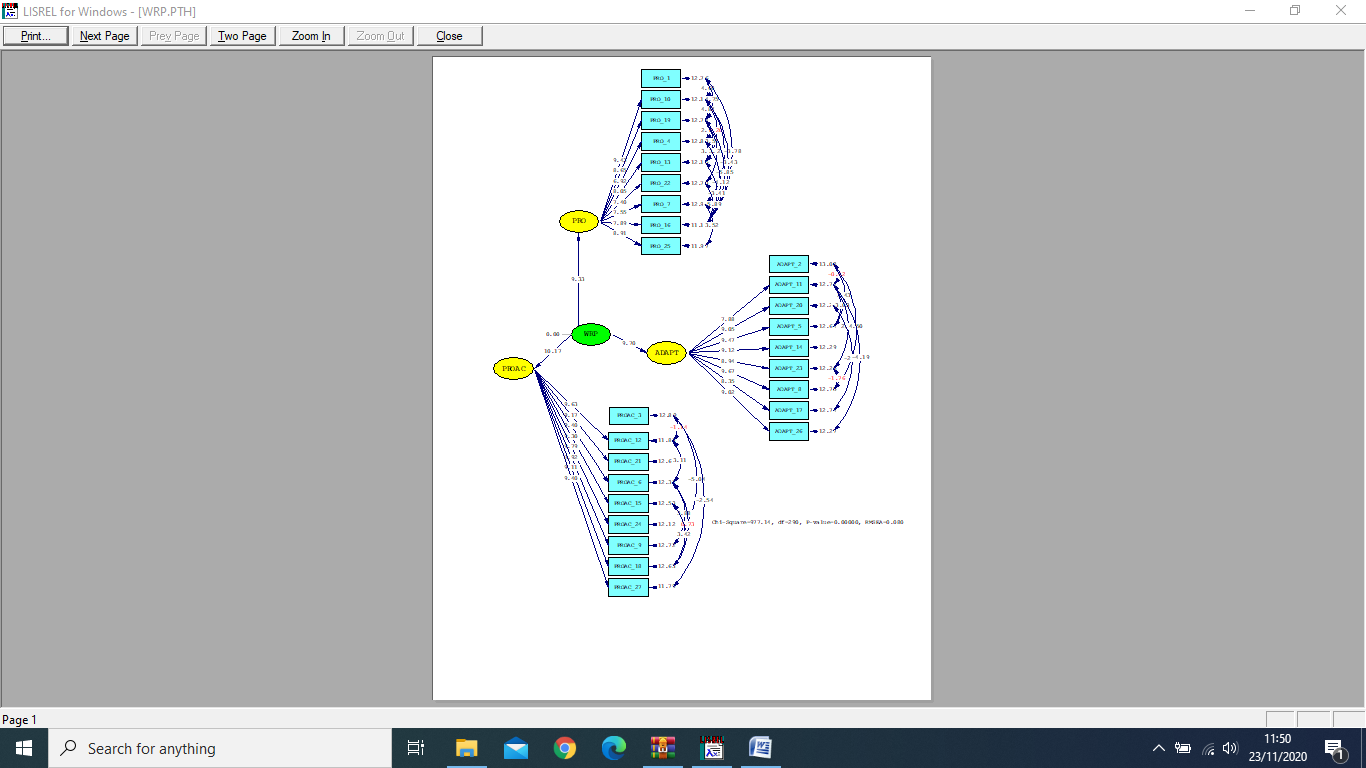
**Gambar 11.** *Second Order Analysis* – *Work Role Performance* Tahap 1 (Setelah Modifikasi)



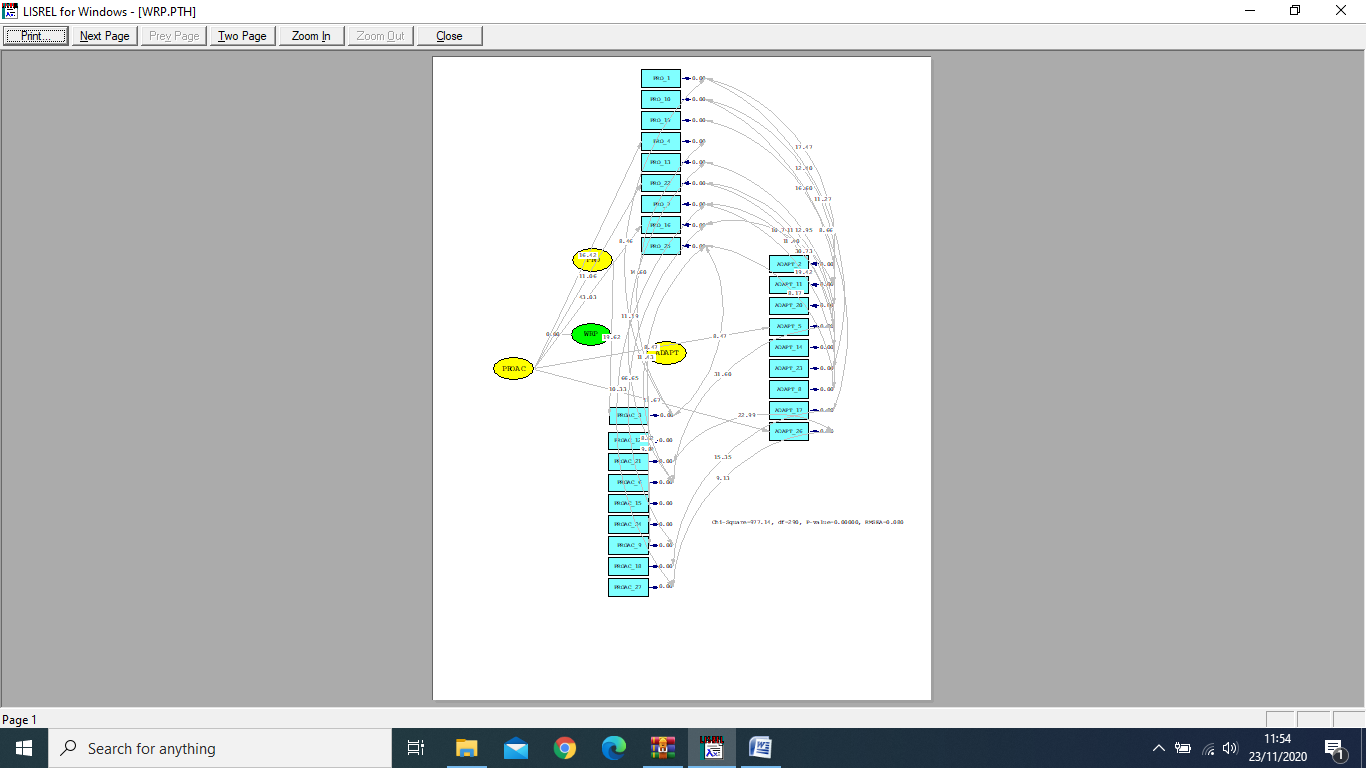
**ESTIMATES**



**STANDARDIZED**



**T-VALUE**



**POST MODIFICATION**

Model *fit* di atas memiliki nilai Chi-Square sebesar 997,14, df= 290, (p<0.05); RMSEA = 0.080. Namun demikian, beberapa item harus dibebaskan korelasi kesalahan pengukurannya agar dicapai model tersebut. Adapun penjelasan mengenai validitas yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu:

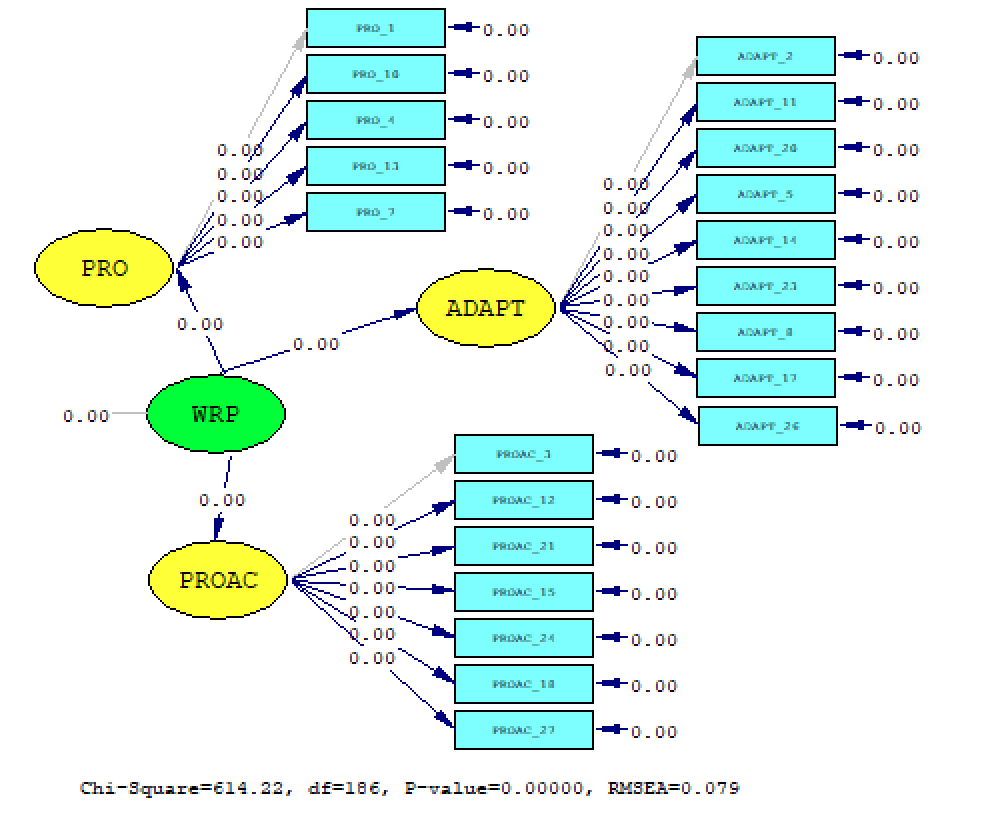
**Tabel 24.** *Goodness of Fit Indices Tipe* Responden *Second Order* Tahap 1

|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 290 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.00 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.080 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.95 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.94 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 0.96 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.042 |
| *Standardized RMR* | 0.068 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | 0.84 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.79 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.64 |
| *T-Value* PRO1 | - |
| *T-Value* PRO10 | 9.43 > 1.96 |
| *T-Value* PRO19 | 8.65 > 1.96 |
| *T-Value* PRO4 | 6.92 > 1.96 |
| *T-Value* PRO13 | 8.05 > 1.96 |
| *T-Value* PRO22 | 7.40 > 1.96 |
| *T-Value* PRO7 | 7.55 > 1.96 |
| *T-Value* PRO16 | 7.89 > 1.96 |
| *T-Value* PRO25 | 8.91 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT2 | - |
| *T-Value* ADAPT11 | 7.88 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT20 | 9.05 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT5 | 9.47 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT14 | 9.12 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT23 | 8.94 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT8 | 9.67 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT17 | 8.35 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT26 | 9.02 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC3 | - |
| *T-Value* PROAC12 | 9.63 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC21 | 9.17 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC6 | 9.40 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC15 | 9.30 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC24 | 9.79 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC9 | 7.92 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC18 | 9.11 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC27 | 9.40 > 1.96 |

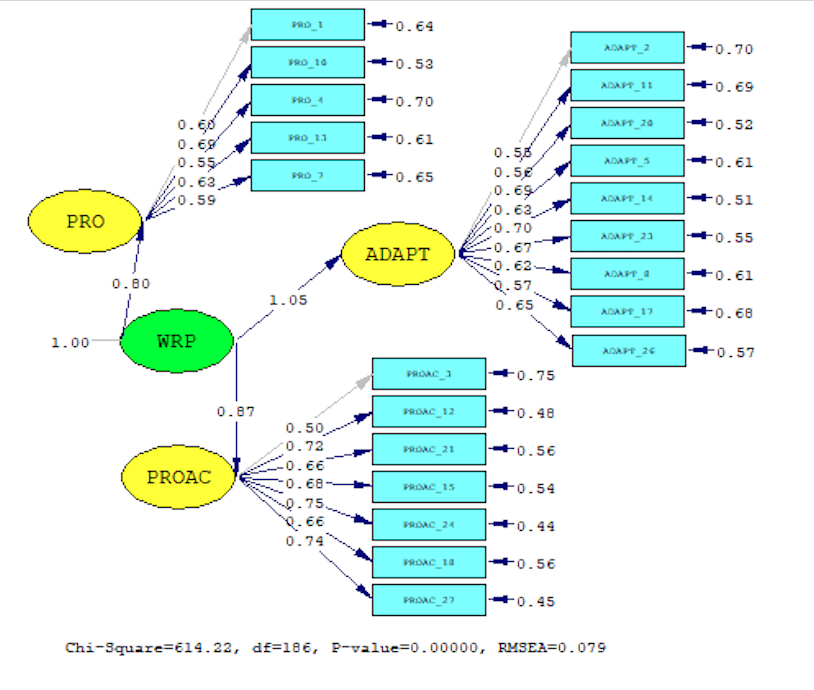
Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa konstruk ini cukup fit dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) memiliki nilai RMSEA berkisar pada 0.05-0.08 maka dapat termasuk ke dalam kategori *good fit*, dalam penelitian ini memiliki nilai RMSEA 0.080. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 0.96 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per item alat ukur *work role performance,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik.

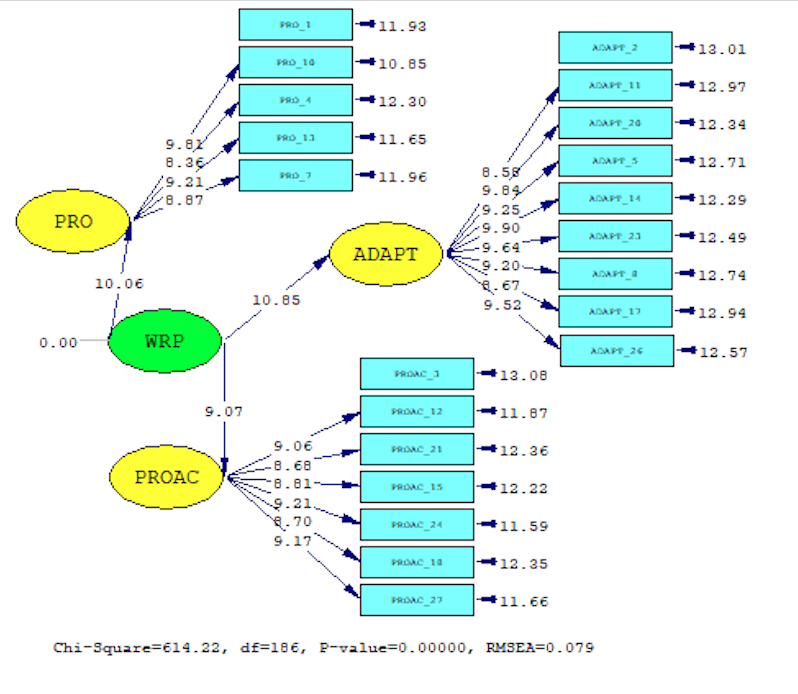
**Gambar 12.** *Second Order* CFA – *Work Role Performance* Tahap 2 (Sebelum Modifikasi)



**ESTIMATES**

****

**STANDARDIZED**

****

**T-VALUE**

Hasil awal CFA didapatkan nilai Chi-Square sebesar 614,22, df = 186 (p<0.05); RMSEA = 0.079. Hal ini menunjukkan bahwa model awal *second order* dapat dinyatakan kurang *fit*. Untuk indikator lainnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

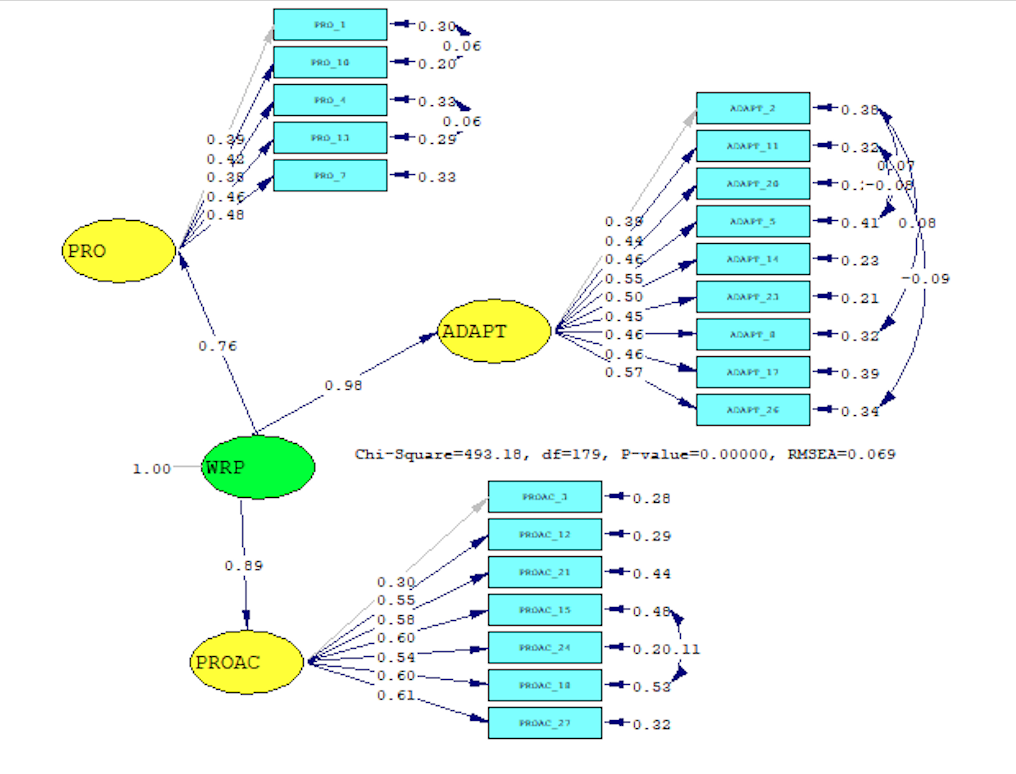
**Tabel 25.** *Goodness of Fit Indices Second Order* Tahap 2 (Sebelum Modifikasi)

|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 186 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.00 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.079 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.95 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.95 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 0.97 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.030 |
| *Standardized RMR* | 0.055 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | 0.89 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.86 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.70 |
| *T-Value* PRO1 | - |
| *T-Value* PRO19 | 9.81 > 1.96 |
| *T-Value* PRO4 | 8.36 > 1.96 |
| *T-Value* PRO13 | 9.21 > 1.96 |
| *T-Value* PRO7 | 8.87 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT2 | - |
| *T-Value* ADAPT11 | 8.58 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT20 | 9.84 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT5 | 9.25 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT14 | 9.90 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT23 | 9.64 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT8 | 9.20 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT17 | 8.67 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT26 | 9.52 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC3 | - |
| *T-Value* PROAC12 | 9.06 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC21 | 8.68 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC15 | 8.81 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC24 | 9.21 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC18 | 8.70 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC27 | 9.17 > 1.96 |

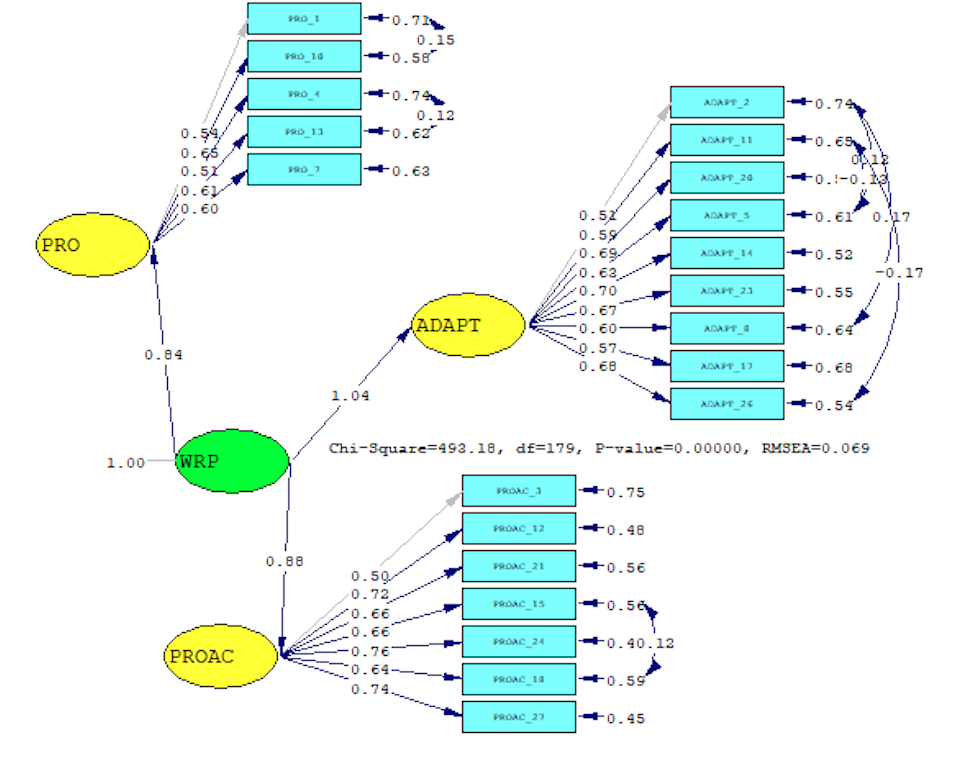
Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa dimensi *adaptivity* tidak *fit* dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) apabila nilai RMSEA diantara 0.05 – 0.08 termasuk ke dalam kategori *good fit,* yang mana nilai RMSEA pada konstruk *work role performance* tahap 2 sebelum dimodifikasi bernilai 0.079. Akan tetapi, apabila dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 0.96 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per item alat ukur *work role performance,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik. Akan tetapi untuk nilai RMSEA dan indikator lainnya kurang *fit,* Oleh karena itu peneliti melakukan modifikasi terhadap model ini, yaitu dengan membebaskan korelasi antar kesalahan pengukuran.*.* Adapun hasil yang sudah dilakukan modifikasi.

**Gambar 13.** *Second Order* CFA – *Work Role Performance* Tahap 2 (Setelah Modifikasi)



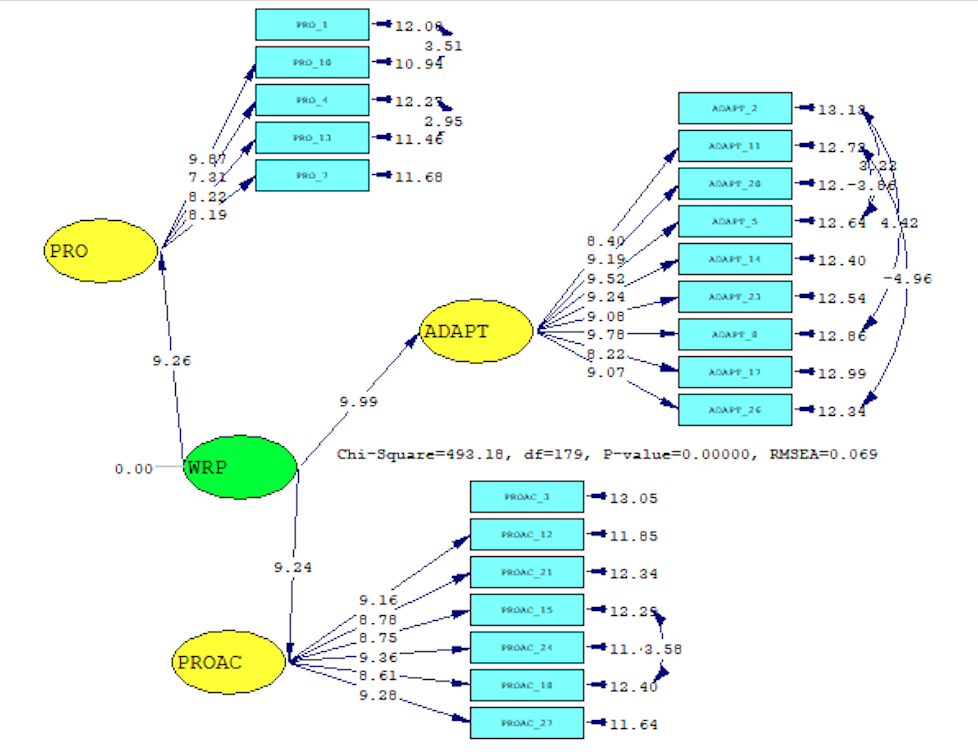
**ESTIMATES**

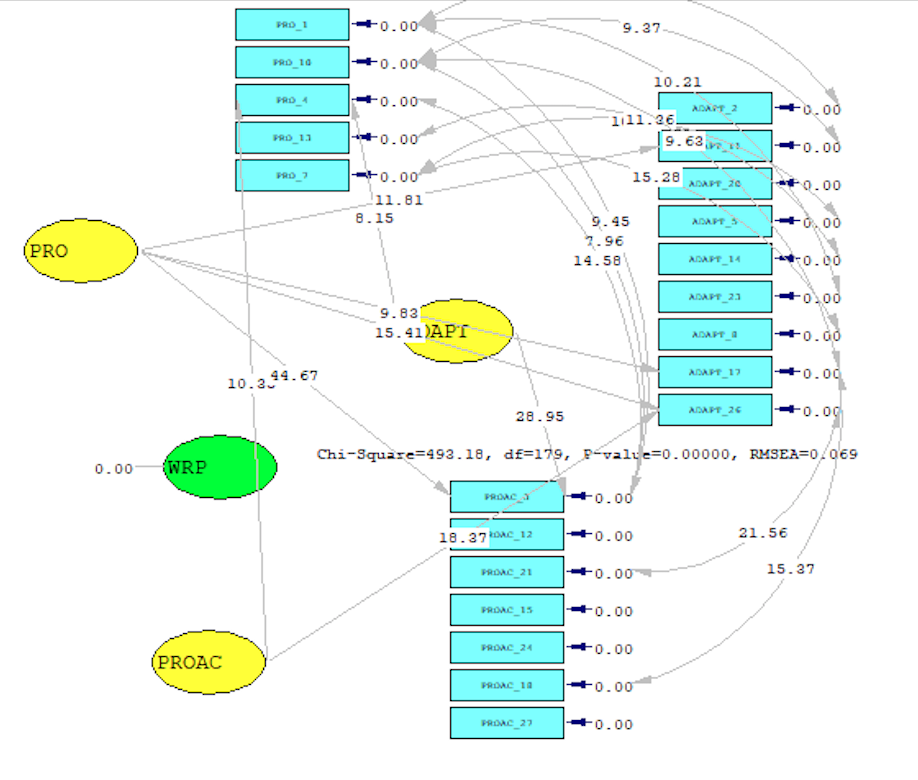


**STANDARIZED SOLUTION**

**STANDARDIZED**

**T-VALUE**



****

**POST MODIFICATION**

Model *fit* di atas memiliki nilai Chi-Square sebesar 434,99, df = 159 (p<0.05); RMSEA = 0.069. Maka dari itu, beberapa item harus dibebaskan korelasi kesalahan pengukurannya agar dapat dicapai model *fit* tersebut. Berikut ini penulis mengungkapkan koefisien lamba baik item maupun dimensi pada model CFA *second order*. Pada *second order* tahap kedua ini diketahui, bahwa sejumlah item memiliki korelasi kesalahan 1-3 kali. Kendati demikian, item tersebut tidak akan di*drop*. Hal itu dikarenakan memang tersebut merupakan hasil dari item yang valid pada tahapan pertama. Dengan demikian, model CFA *second order* untuk *work role performance* dinyatakan *fit*. Adapun penjelasan mengenai validitas yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu:

**Tabel 26.** *Goodness of Fit Indices Second Order* Tahap 2 (Setelah Modifikasi)

|  |  |
| --- | --- |
| **INDIKATOR** | **HASIL** |
| *Degree of Freedom* | 159 |
| *Minimum Fit Function Chi-Square* | 0.00 |
| *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) | 0.069 |
| *Normed Fit Index* (NFI) | 0.96 |
| *Relative Fit Index* (RFI) | 0.95 |
| *Comparative Fit Index* (CFI) | 0.97 |
| *Root Mean Square Residual* (RMR) | 0.028 |
| *Standardized RMR* | 0.055 |
| *Goodness of Fit Index* (GFI) | 0.89 |
| *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) | 0.86 |
| *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI) | 0.68 |
| *T-Value* PRO1 | - |
| *T-Value* PRO19 | 8.71 > 1.96 |
| *T-Value* PRO4 | 6.97 > 1.96 |
| *T-Value* PRO13 | 8.06 > 1.96 |
| *T-Value* PRO7 | 7.97 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT11 | - |
| *T-Value* ADAPT20 | 10.18 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT5 | 8.77 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT14 | 10.25 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT23 | 10.75 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT8 | 9.26 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT17 | 8.88 > 1.96 |
| *T-Value* ADAPT26 | 9.04 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC3 | - |
| *T-Value* PROAC12 | 9.08 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC21 | 8.72 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC15 | 8.70 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC24 | 9.27 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC18 | 8.58 > 1.96 |
| *T-Value* PROAC27 | 9.20 > 1.96 |

Apabila dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa konstruk ini cukup fit dikarenakan menurut (Hair et al., 2010) memiliki nilai RMSEA berkisar pada 0.05-0.08 maka dapat termasuk ke dalam kategori *good fit*,dalam penelitian ini memiliki nilai RMSEA 0.069. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan nilai CFI, menurut (Joreskog et al., 2016) suatu data memiliki nilai CFI ≥ 0.90 menunjukkan kemampuan model telah baik dalam hal mencocokkan data (*good fit*). Dalam penelitian ini, nilai CFI sebesar 0.97 (≥ 0.90), maka dapat dikatakan data ini memiliki nilai yang *good fit*. Namun setelah itu, perlu dilihat nilai *T-value* pada setiap item untuk melihat signifikansinya.

Uji signifikansi dilakukan berdasarkan nilai t (*t-value*) dari masing-masing item dimana *t-value* diharapkan sebesar > 1.96 untuk dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari perhitungan signifikansi per-item alat ukur *work role performance,* didapatkan seluruh item memenuhi syarat (*t-value* > 1.96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item alat ukur signifikan sehingga dapat dikatakan alat ukur ini sudah memiliki validitas yang baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2016). Penyusunan Skala Psikologi (ed.2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Byrne, Barbara M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic concept, applications and programming*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Fisher, W.P. Jr. (2007). *Rasch Measurement Transactions*, diakses pada tanggal 20 Desember 2020. <https://www.rasch.org/rmt/rmt211m.htm>.

Fulmer, I.S., & Ployhart, R.E. (2013). Our Most Important Asset. *Journal of Management.* DOI: 10.1177/0149206313511271.

Griffin, M.A., Neal, A., & Parker, S.K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent context. *Academy of Managemt Journal,* 50(2), 327-347. DOI: <http://doi.org/10.5465/AMJ.2007.2463443>.

Hair, Joseph H (Jr) *et al*. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective. 7th edition*. NY: Pearson.

Hu,L, Bentler, P,M. (1998). *Fit Indices in Covarince Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification.* Journal of Psychological Methods.

ITC. (2017). ITC Guidelines for testing and adapting test (second edition). *International Journal of Testing*. DOI: 10.1080/15305058.2017.1398166.

Joreskog, K.G. & Royer, K.G. (2006). *LISREL 8.8.* Scientific software international. Chicago.

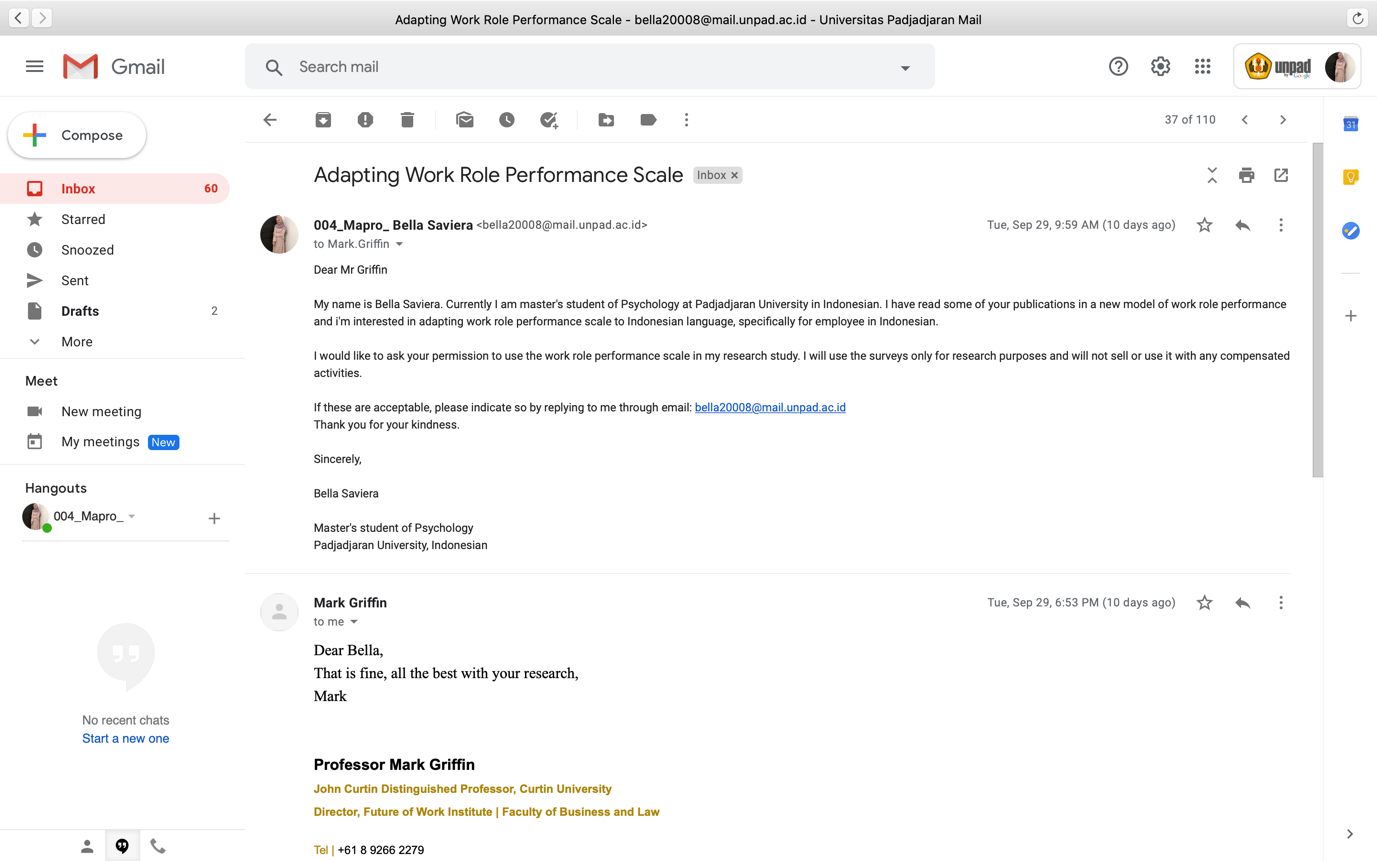
Misbah, I.H & Sumintono, B. 2014. Pengembangan dan V alidasi Instrumen “Persepsi Siswa terhadap Karakter Moral Guru” di Indonesia dengan Model Rasch, dipresentasikan dalam *Seminar Nasional “Pengembangan Instrumen Penilaian Karakter yang Valid” di Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.*

Sumintono, B & Widhiarso, W. (2013). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial.* Jakarta: Tim Komunikata Publishing House.

Umar, J. & Nisa, Y.F. (2020). Uji validitas konstruk dengan cfa dan pelaporanya. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan), 9(2)*, 1-11. DOI: <http://dx.doi.org/10.15408/jp3i.v9i2.XXXXX>.

**LAMPIRAN**

1. **Bukti Permission dari Author**



1. ***Forward Translation* 1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **INSTRUKSI** | ***FORWARD TRANSLATION*** | **Feedback (misal tingkat kesulitan, kejelasan kalimat, ambiguitas makna, etc...)** | **ITEM ORIGINAL** | ***FORWARD TRANSLATION*** | **Feedback (misal tingkat kesulitan, kejelasan kalimat, ambiguitas makna, etc...)** |
|  |  |  | 1*. Carried out the core parts of your job well* | 1. Melaksanakan bagian inti dari pekerjaan Anda dengan baik |  |
|  |  |  | 2*. Adapted well to change in core tasks* | 2. Menyesuaikan diri dengan baik dengan perubahan dalam tugas inti |  |
|  |  |  | *3. Initiated better ways of doing your core tasks* | 3. Memulai cara yang lebih baik untuk melakukan tugas inti Anda |  |
|  |  |  | *4. Coordinated your work with coworkers* | 4. Mengoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja |  |
|  |  |  | *5. Dealt effectively with changes affecting your work unit (e.g., new members)* | 5. Menangani secara efektif perubahan yang memengaruhi unit kerja Anda (misalnya, anggota baru) |  |
|  |  |  | *6. Suggested ways to make your work unit more effective* | 6. Mengusulkan cara untuk membuat unit kerja Anda lebih efektif |  |
|  |  |  | *7. Presented a positive image of the organization to other people (e.g, clients)* | 7. Mempresentasikan citra positif organisasi kepada orang lain (misalnya, klien) |  |
|  |  |  | *8. Responded flexibility to overall changes in the organization (e.g., changes in management)* | 8. Menanggapi dengan fleksibel keseluruhan perubahan dalam organisasi (misalnya, perubahan dalam manajemen) | Kalimat  kurang jelas, mungkin ada kata ‘with’ yang hilang  (Responded ‘with’  flexibility) |
|  |  |  | *9. Made suggestion to improve the overall effectiveness of the organization (e.g., by suggesting change to administrative procedures)* | 9. Memberikan saran untuk meningkatkan keefektifan organisasi secara keseluruhan (misalnya, dengan menyarankan perubahan pada prosedur administrasi) |  |
|  |  |  | *10.Completed your core tasks well using the standard procedures* | 10. Menyelesaikan tugas inti Anda dengan baik menggunakanprosedur standar |  |
|  |  |  | *11.Coped with change to the way you have to do your core tasks* | 11. Mengatasi perubahan yang harus dilakukan terhadap cara Anda melakukan tugas inti |  |
|  |  |  | *12.Come up with ideas to improve the way in which your core tasks are done* | 12. Menghasilkan gagasan untuk memperbaiki cara menyelesaikan tugas inti Anda |  |
|  |  |  | *13.Communicated effectively with your coworkes* | 13. Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda |  |
|  |  |  | *14.Learnt new skill or taken on new roles to copes with changes in the way your unit works* | 14. Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk mengatasi perubahan dalam cara kerja unit Anda |  |
|  |  |  | *15.Developed new and improved method to help your work unit perform better.* | 15. Mengembangkan metode baru dan lebih baik untuk membantu unit kerja Anda bekerja lebih baik |  |
|  |  |  | *16. Defended the organization if others criticized it* | 16. Membela organisasi jika orang lain mengkritiknya |  |
|  |  |  | *17. Coped with change in the way the organization operates* | 17. Mengatasi perubahan dalam cara organisasi beroperasi |  |
|  |  |  | *18. Involved yourself in change that are helping to improve the overall effectiveness of the organization* | 18. Melibatkan diri Anda dalam perubahan yang membantu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan |  |
|  |  |  | *19.Ensured your tasks were completed properly* | 19. Memastikan tugas Anda diselesaikan dengan benar |  |
|  |  |  | *20.Learned new skills to help you adapt to change in your core tasks* | 20. Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi dengan perubahan dalam tugas-tugas inti Anda |  |
|  |  |  | *21.Made changes to the way your core tasks are done* | 21. Melakukan perubahan pada cara tugas inti Anda diselesaikan |  |
|  |  |  | *22.Provided help to coworkers when asked, or needed* | 22. Memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika diminta, atau dibutuhkan |  |
|  |  |  | *23.Responded constructively to change in the way your team works* | 23. Menanggapi perubahan dalam cara tim Anda bekerja secara  konstruktif |  |
|  |  |  | *24. Improved the way your work unit does things* | 24. Memperbaiki cara unit kerja Anda melakukan berbagai hal |  |
|  |  |  | *25. Talked about the organization in positive ways* | 25. Berbicara tentang organisasi dengan cara yang positif |  |
|  |  |  | *26.Learnt skill or acquired information that helped you adjust to overall changes in the organization* | 26. Mempelajari keterampilan atau informasi yang diperoleh yang membantu Anda menyesuaikan diri dengan perubahan dalam organisasi secara keseluruhan |  |
|  |  |  | *27.Come up with ways of increasing efficiency within the organization* | 27. Menghasilkan cara untuk meningkatkan efisiensi dalam organisasi |  |

1. ***Forward Translation* 2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **INSTRUKSI** | ***FORWARD TRANSLATION*** | **Feedback (misal tingkat kesulitan, kejelasan kalimat, ambiguitas makna, etc...)** | **ITEM ORIGINAL** | ***FORWARD TRANSLATION*** | **Feedback (misal tingkat kesulitan, kejelasan kalimat, ambiguitas makna, etc...)** |
|  |  |  | *1. Carried out the core parts of your job well* | 1. Melaksanakan bagian inti dari pekerjaan Anda dengan baik |  |
|  |  |  | *2. Adapted well to change in core tasks* | 2. Menyesuaikan diri dengan baik dengan perubahan dalam tugas inti |  |
|  |  |  | *3. Initiated better ways of doing your core tasks* | 3. Memulai cara yang lebih baik untuk melakukan tugas inti Anda |  |
|  |  |  | *4. Coordinated your work with coworkers* | 4. Mengoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja |  |
|  |  |  | *5. Dealt effectively with changes affecting your work unit (e.g., new members)* | 5. Menangani secara efektif perubahan yang memengaruhi unit kerja Anda (misalnya, anggota baru) |  |
|  |  |  | *6. Suggested ways to make your work unit more effective* | 6. Mengusulkan cara untuk membuat unit kerja Anda lebih efektif |  |
|  |  |  | *7. Presented a positive image of the organization to other people (e.g, clients)* | 7. Mempresentasikan citra positif organisasi kepada orang lain (misalnya, klien) |  |
|  |  |  | *8. Responded flexibility to overall changes in the organization (e.g., changes in management)* | 8. Menanggapi dengan fleksibel keseluruhan perubahan dalam organisasi (misalnya, perubahan dalam manajemen) | *Kalimat*  *kurang jelas, mungkin ada kata ‘with’ yang hilang*  *(*Responded ‘with’  flexibility) |
|  |  |  | *9. Made suggestion to improve the overall effectiveness of the organization (e.g., by suggesting change to administrative procedures)* | 9. Memberikan saran untuk meningkatkan keefektifan organisasi secara keseluruhan (misalnya, dengan menyarankan perubahan pada prosedur administrasi) |  |
|  |  |  | *10.Completed your core tasks well using the standard procedures* | 10. Menyelesaikan tugas inti Anda dengan baik menggunakanprosedur standar |  |
|  |  |  | *11.Coped with change to the way you have to do your core tasks* | 11. Mengatasi perubahan yang harus dilakukan terhadap cara Anda melakukan tugas inti |  |
|  |  |  | *12.Come up with ideas to improve the way in which your core tasks are done* | 12. Menghasilkan gagasan untuk memperbaiki cara menyelesaikan tugas inti Anda |  |
|  |  |  | *13.Communicated effectively with your coworkes* | 13. Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda |  |
|  |  |  | *14.Learnt new skill or taken on new roles to copes with changes in the way your unit works* | 14. Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk mengatasi perubahan dalam cara kerja unit Anda |  |
|  |  |  | *15.Developed new and improved method to help your work unit perform better.* | 15. Mengembangkan metode baru dan lebih baik untuk membantu unit kerja Anda bekerja lebih baik |  |
|  |  |  | *16. Defended the organization if others criticized it* | 16. Membela organisasi jika orang lain mengkritiknya |  |
|  |  |  | *17. Coped with change in the way the organization operates* | 17. Mengatasi perubahan dalam cara organisasi beroperasi |  |
|  |  |  | *18. Involved yourself in change that are helping to improve the overall effectiveness of the organization* | 18. Melibatkan diri Anda dalam perubahan yang membantu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan |  |
|  |  |  | *19.Ensured your tasks were completed properly* | 19. Memastikan tugas Anda diselesaikan dengan benar |  |
|  |  |  | *20.Learned new skills to help you adapt to change in your core tasks* | 20. Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi dengan perubahan dalam tugas-tugas inti Anda |  |
|  |  |  | *21.Made changes to the way your core tasks are done* | 21. Melakukan perubahan pada cara tugas inti Anda diselesaikan |  |
|  |  |  | *22.Provided help to coworkers when asked, or needed* | 22. Memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika diminta, atau dibutuhkan |  |
|  |  |  | *23.Responded constructively to change in the way your team works* | 23. Menanggapi perubahan dalam cara tim Anda bekerja secara  konstruktif |  |
|  |  |  | *24. Improved the way your work unit does things* | 24. Memperbaiki cara unit kerja Anda melakukan berbagai hal |  |
|  |  |  | *25. Talked about the organization in positive ways* | 25. Berbicara tentang organisasi dengan cara yang positif |  |
|  |  |  | *26.Learnt skill or acquired information that helped you adjust to overall changes in the organization* | 26. Mempelajari keterampilan atau informasi yang diperoleh yang membantu Anda menyesuaikan diri dengan perubahan dalam organisasi secara keseluruhan |  |
|  |  |  | *27.Come up with ways of increasing efficiency within the organization* | 27. Menghasilkan cara untuk meningkatkan efisiensi dalam organisasi |  |

1. ***Backward Translation* 1**

|  |  |
| --- | --- |
| Sintesis Hasil Adaptasi | *Backward Translation* |
| Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. | Do your main job well. |
| Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur  standar yang berlaku di perusahaan. | Completing the main task properly using standard procedures that  apply in the company. |
| Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan tepat | Make sure your task has been completed properly |
| Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas  utama | Adapt well to changes that occur in the main task |
| Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk  melakukan tugas utama | Adapt changes in the usual way to perform key tasks |
| Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi  terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | Learn new skills to help you adapt to the changes that occur in your  main task |
| Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | Starting off with a better way of performing the main task |
| Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan  tugas utama | Come up with ideas to improve the way to complete the main task |
| Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | Make changes to complete your main task |
| Mengkoordinasikan pekerjaan dengan rekan kerja Anda | Coordinating work with your co-workers |
| Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | Communicate effectively with your co-workers |
| Memberikan bantuan pada rekan kerja ketika diminta atau  dibutuhkan | Provide assistance to coworkers when asked or needed |
| Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen  kerja Anda | Deal effectively with changes affecting your work department |
| Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk  menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda | Learn a new skill or take on a new role to deal with changes in your  department |
| Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja | Respond well to changes that occur in your work team. |

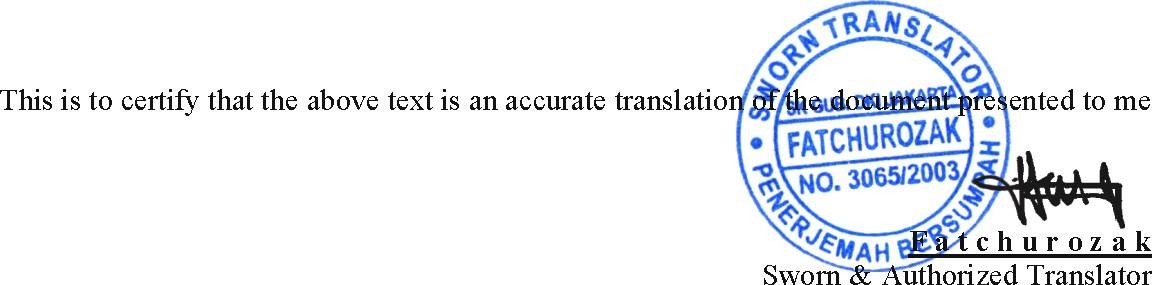
|  |  |
| --- | --- |
| Anda. |  |
| Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi  lebih efektif | Suggests ways to make your work department more effective |
| Mengembangkan metode baru untuk membantu meningkatkan kinerja  pada departemen Anda agar menjadi lebih baik. | Develop new methods to help improve the performance of your  department for the better. |
| Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai  hal | Improve the way your department does things |
| Menunjukkan citra organisasi yang positif di mata orang lain | Shows a positive image of the organization in the eyes of others |
| Membela organisasi jika ada orang lain yang mengkritiknya | Defends the organization when others criticize it |
| Berbicara positif mengenai organisasi Anda | Speak positively about your organization |
| Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan  yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) | Provide flexible responses to all changes that occur within the  organization (for example, changes in management) |
| Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi | Dealing with changes made in the organization |
| Belajar keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat  membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi | Learn new skills to gain information that can help you adapt to changes taking place within the organization |
| Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur  administratif) | Provide suggestions for improving the overall effectiveness of the organization (for example by suggesting changes to administrative  procedures) |
| Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk  meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. | Engage in changes that help to increase the overall effectiveness of  the organization. |
| Menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam  organisasi | Find ways to increase work efficiency in organizations |



1. ***Backward Translation* 2**

|  |  |
| --- | --- |
| **Sintesis Hasil Adaptasi** | ***Backward***  ***Translation*** |
| Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. | Do your main job well. |
| Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur  standar yang berlaku di perusahaan. | Completing the main job properly using standard procedures that  apply in the company. |
| Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan tepat | Make sure your job has been completed properly |
| Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas  utama | Adapt well to changes that occur in the main job |
| Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk  melakukan tugas utama | Adapt changes in the usual way to perform key jobs |
| Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi  terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | Learn new skills to help you adapt to the changes that occur in your  main job |
| Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | Starting off with a better way of performing the main job |
| Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan  tugas utama | Come up with ideas to improve the way to complete the main job |
| Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | Make changes to complete your main job |
| Mengkoordinasikan pekerjaan dengan rekan kerja Anda | Coordinating job with your co-jobers |
| Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | Communicate effectively with your co-jobers |
| Memberikan bantuan pada rekan kerja ketika diminta atau  dibutuhkan | Provide assistance to cojobers when asked or needed |
| Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen  kerja Anda | Deal effectively with changes affecting your job department |
| Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk  menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda | Learn a new skill or take on a new role to deal with changes in your  department |
| Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja | Respond well to changes that occur in your job team. |

|  |  |
| --- | --- |
| Anda. |  |
| Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi  lebih efektif | Suggests ways to make your job department more effective |
| Mengembangkan metode baru untuk membantu meningkatkan kinerja  pada departemen Anda agar menjadi lebih baik. | Develop new methods to help improve the performance of your  department for the better. |
| Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai  hal | Improve the way your department does things |
| Menunjukkan citra organisasi yang positif di mata orang lain | Shows a positive image of the organization in the eyes of others |
| Membela organisasi jika ada orang lain yang mengkritiknya | Defends the organization when others criticize it |
| Berbicara positif mengenai organisasi Anda | Speak positively about your organization |
| Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan  yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) | Provide flexible responses to all changes that occur within the  organization (for example, changes in management) |
| Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi | Dealing with changes made in the organization |
| Belajar keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat  membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi | Learn new skills to gain information that can help you adapt to changes taking place within the organization |
| Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur  administratif) | Provide suggestions for improving the overall effectiveness of the organization (for example by suggesting changes to administrative  procedures) |
| Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk  meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. | Engage in changes that help to increase the overall effectiveness of  the organization. |
| Menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam  organisasi | Find ways to increase job efficiency in organizations |



1. ***Expert Review***

**Permohonan dan Pernyataan *Expert Review***

Yth Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi, Psikolog

di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dengan tujuan pengembangan alat ukur dengan judul “*Work Role Performance Scale*” yang mengukur intensi dari perilaku performance dari karyawan baik pada tingkat staf dan supervisor, maka dengan itu peneliti mohon Ibu untuk berkenan memberikan masukan pada alat ukur sebagai *Expert Review*. Masukan dari Ibu sangat membantu tingkat kepercayaan hasil penelitian yang akan peneliti lakukan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapakan terima kasih.

Palembang, 9 Oktober 2020

Peneliti,

Bella Saviera, S.Psi

190420200004

**SURAT KESEDIAAN *EXPERT REVIEW***

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yth Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi, Psikolog Pekerjaan : Dosen Fakultas Psikologi

Instansi : Universitas Padjajaran

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia/~~tidak bersedia~~\*) menjadi r*eviewer* alat ukur *Work Role Performance Scale* dalam tujuan pengembangan alat ukur kapabilitas kecerdasan emosional seorang pemimpin dalam setting bekerja untuk :

Nama : Bella Saviera NPM : 190420200004

Demikian surat persetujuan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 9 Oktober 2020

Reviewer,



Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi, Psikolog

NIP.197805222008122002

\*coret yang tidak sesuai

***Expert Review* Alat Ukur Penelitian**

***Work Role Performance* Scale (WRP-S)**

Expert : Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M.Psi, Psikolog Peneliti : Bella Saviera, S.Psi (NPM 190420200004)

## *Work Role Performance*

1. **Definisi Konseptual**

*“Murphy* dan *Jackson* (1999:335) *describes work roles as the “the total set of performance responsibilities associated with one’s employement”. Work Role Performance addresses this issue by cross-classifying the three levels at which role behavior can contribute to effectiveness (individual, team, and organization) and the three different forms of behavior (proficiency, adaptivity, and proactivity) into subdimensions of work role performance”* (Griffin, 2007).

Murph dan Jackson (1999:335) mendeskripsikan *role performance* sebagai kumpulan semua tanggung jawab dari kinerja yang terkait dengan pekerjaan seseorang. *Work Role Performance* tersebut digambarkan melalui klasifikasi perilaku peran yang berkontribusi pada efektifitas di tingkat individu, tim, dan organisasi terhadap tiga perilaku yang berbeda yaitu *profiency, adaptivity,* dan *proactivity* (Griffin, 2007).

1. **Definisi Operasional**

*Work Role Performance* (WRP) merupakan klasifikasi perilaku peran (individual, tim, organisasi) yang dapat berkontribusi terhadap efektifitas terhadap perilaku yang berbeda (proficiency, adaptivity, dan *proactivity*) pada karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Gambaran perilaku

*performance* dapat diukur melalui dimensi yang dikemukan oleh (Griffin et al., 2007), sebagai berikut:

## *Proficiency*

*Proficiency* menggambarkan sejauh mana individu memenuhi persyaratan peran telah ditentukan. Dimensi *proficiency* ini terbagi menjadi 3 subdimensi, antara lain:

* + 1. *Individual Task Proficiency*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memenuhi harapan dan persyaratan yang diketahui perannya sebagai individu.

* + 1. *Team Member Proficiency*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu memenuhi harapan dan persyaratan perannya sebagai anggota tim.

* + 1. *Organizational Member Proficiency*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu memenuhi sejauh mana individu memenuhi harapan dan persyaratan perannya sebagai anggota organisasi.

## *Adaptivity*

*Adaptivity* menggambarkan sejauh mana seseorang dapat beradaptasi terhadap perubahan dalam sistem kerja. Individu dapat mengatasi, menanggapi, serta mendukung perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dimensi *adaptivity* terbagi menjadi 3 subdimensi, antara lain:

* + 1. *Individual Task Adaptivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu mengatasi, menanggapi, dan atau mendukung perubahan yang mempengaruhi peran mereka sebagai individu.

* + 1. *Team Member Adaptivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu mengatasi, menanggapi dan atau mendukung perubahan yang mempengaruhi peran untuk sebagai anggota tim.

* + 1. *Organizational Member Adaptivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu mengatasi, menanggapi, dan atau mendukung perubahan yang mempengaruhi peran mereka sebagai anggota organisasi.

## *Proactivity*

*Proactivity* menggambarkan sejauh mana individu mengambil tindakan secara mandiri untuk mengantisipasi atau memulai perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja. Dimensi *proactivity* terbagi menjadi 3 subdimensi, antara lain:

* + 1. *Individual Task Proactivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu terlibat dalam memulai pekerjaan secara pribadi, perilaku berorientasi masa depan untuk mengubah situasi kerja individu, peran kerja individu atau diri mereka sendiri.

* + 1. *Team Member Proactivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu terlibat secara mandiri, perilaku yang mengarah ke masa depan untuk mengubah situasi tim atau cara kerja di dalam tim/kelompok.

* + 1. *Organizational Member Proactivity*

Perilaku ini mencerminkan sejauh mana individu terlibat secara mandiri, perilaku yang mengarah ke masa depan untuk mengubah organisasi dan atau cara kerja organisasi.

## ***Blueprint* Alat Ukur *Work Role Performance Scale (WRP-S)***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Subdimensi** | **Nomor Item** | **Item Asli** | **Hasil Adaptasi (hasil sintesis *forward translation*)** | ***Backward Translation*** | **Skor Item** | | | ***Expert Review*** |
| **R** | **RV** | **TR** |
| ***Proficiency*** | 1. ***Individual task proficiency*** | **1** | *Carried out the core parts of your job well* | Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. | *Do your main job well.* |  | **X** |  | Diubah kalimatnya menjadi Bahasa pertama tunggal (menilai diri sendiri secara langsung agar jg langsung melakukan penilaian)  **Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik**  (keseluruhan diubah dengan pola seperti ini agar memudahkan responden melakukan penilaian) |
| **10** | *Completed your core tasks well using the standard procedures* | Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar yang berlaku di perusahaan. | *Completing the main task properly using standard procedures that apply in the company.* |  | **X** |  | **SDA** |
| **19** | *Ensured your tasks were completed properly* | Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan benar | *Make sure your task has been completed properly* |  | **X** |  | **SDA** |
| 1. ***Team member proficiency*** | **4** | *Coordinated your work with coworkers* | Mengkoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja | *Coordinating work with your co-workers* |  | **X** |  | **SDA** |
| **13** | *Communicated effectively with your coworkes* | Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | *Communicate effectively with your co- workers* |  | **X** |  | **SDA** |
| **22** | *Provided help to coworkers when asked, or needed* | Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | *Provide assistance to coworkers when asked or needed* |  |  | **X** | **Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta/ dibutuhkan**  (ini kenapa beda banget yaa… susah juga pemahamannya) |
| 1. ***Organizational member proficiency*** | **7** | *Presented a positive image of the organization to other people (e.g, clients)* | Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | *Show a positive image of the*  *organization in the eyes of others* |  |  | **X** | **Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/ klien menilai perusahaan saya baik**  (ini juga sama dengan diatas. Beda banget … susah juga pemahamannya) |
| **16** | *Defended the organization if others criticized it* | Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas utama | *Defends the organization when others criticize it* |  |  | **X** | **Saya akan membela perusahaan bila ada yang mengkritik**  (Duh, ini juga salah lagi itemnya) |
| **25** | *Talked about the organization in positive ways* | Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | *Speak positively about your organization* |  |  | **X** | **Saya membicarakan perusahaan secara positif**  (ini juga salah lagi) |
| ***Adaptivity*** | 1. ***Individual task adaptivity*** | **2** | *Adapted well to change in core tasks* | Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama | *Adapt well to changes that occur in the main task* |  | **X** |  | **Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya** |
| **11** | *Coped with change to the way you have to do your core tasks* | Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk melakukan tugas utama | *Adapt changes in the usual way to*  *perform key tasks* |  | **X** |  | **SDA** |
| **20** | *Learned new skills to help you adapt to change in your core tasks* | Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | *Learn new skills to help you adapt to the changes that occur in your main task* |  | **X** |  | **Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya** |
| 1. ***Team member adaptivity*** | **5** | *Dealt effectively with changes affecting your work unit (e.g., new members)* | Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen kerja anda | *Deal effectively with changes affecting your work department* |  | **X** |  | **SDA** |
| **14** | *Learnt new skill or taken on new roles to copes with changes in the way your unit works* | Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda | *Learn a new skill or take on a new role to deal with changes in your department* |  | **X** |  | **SDA** |
| **23** | *Responded constructively to change in the way your team* | Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja anda. | *Respond well to changes that occur in your work team.* |  | **X** |  | **SDA** |
| 1. ***Organizational member adaptivity*** | **8** | *Responded flexibility to overall changes in the organization (e.g., changes in management)* | Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) | *Provide flexible responses to all changes*  *that occur within the organization (for example, changes in management)* |  | **X** |  | **SDA** |
| **17** | *Coped with change in the way the organization operates* | Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi | *Dealing with changes made in the*  *organization* |  | **X** |  | **SDA**  (organisasi diganti dengan perusahaan) |
| **26** | *Learnt skill or acquired*  *information that helped you adjust to overall changes in the organization* | Belajar keterampilan baru  untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi | *Learn new skills to gain*  *Information that can help you adapt to changes taking place within the organization* |  | **X** |  | **SDA** |
| ***Proactivity*** | 1. ***Individual task proactivity*** | **3** | *Initiated better ways of doing your core tasks* | Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | *Starting off with a better way of performing the main task* |  | **X** |  | **SDA** |
| **12** | *Come up with ideas to improve the way in which your core tasks are done* | Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas utama | *Come up with ideas to*  *Improve the way to complete the main task* |  | **X** |  | **SDA** |
| **21** | *Made changes to the way your core tasks are done* | Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | *Make changes to complete your main task* |  | **X** |  | **SDA** |
| 1. ***Team member proactivity*** | **6** | *Suggested ways to make your work unit more effective* | Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi lebih efektif | *Suggests ways to make your work department more effective* |  | **X** |  | **SDA** |
| **15** | *Developed new and improved methods to help*  *your work unit perform better* | Mengembangkan metode baru untuk membantu  Meningkatkan kinerja pada departemen Anda agar menjadi lebih baik. | *Develop new methods to help improve*  *The performance of your*  *department for the better.* |  | **X** |  | **SDA** |
| **24** | *Improved the way your work unit does things* | Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai hal | *Improve the*  *way your department does things* |  | **X** |  | **SDA** |
| 1. ***Organizational member proactivity*** | **9** | *Made suggestion to improve the overall effectiveness of the organization (e.g., by suggesting change to administrative procedures)* | Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | *Provide suggestions for improving the overall effectiveness of the organization (for example by suggesting changes to administrative procedures)* |  | **X** |  | **SDA** |
| **18** | *Involved yourself in change that are helping to improve the overall effectiveness of the organization* | Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. | *Engage in*  *Changes that*  *Help to*  *Increase the overall effectiveness of the organization.* |  | **X** |  | **Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju** |
| **27** | *Come up with*  *ways of increasing efficiency within the organization* | Menemukan cara  untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi | *Find ways to*  *increase work efficiency in organizations* |  | **X** |  | **SDA** |

***CONTENT VALIDITY* ADAPTASI ALAT UKUR**

Peneliti juga memerlukan bantuan Ibu dalam proses penilaian *content validity.* Ibu diminta untuk memberikan *rating* pada setiap *item Work Role Performance Scale (WRP-S)* yang telah adaptasi terkait dengan relevan tidaknya item tersebut untuk mengukur intensi dari perilaku *performance* pada seorang karyawan baik pad tingkat staf maupun supervisor. Keterangan *rating*:

# 1 – Tidak relevan

# 2 – Agak relevan

# 3- Cukup relevan

# 4 – Sangat relevan

Terdapat pula kolom keterangan jika dirasa perlu untuk menjelaskan *rating* yang diberikan atau perbaikan yang perlu dilakukan untuk membuat item yang dinilai menjadi lebih relevan.

1. *Proficiency*

*Proficiency* menggambarkan sejauh mana individu memenuhi persyaratan peran telah ditentukan.Dimensi ini perilaku individual yang terdiri dari Dimensi ini terdiri dari *individual task proficiency, team member proficiency, dan organizational member proficiency.*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | ***Rating*** | | | | **Keterangan** | |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. |  |  |  | **X** | Saya melakukan pekerjaan saya  dengan baik | |
| Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar  yang berlaku di perusahaan. |  |  |  | **X** | Perbaiki  komen diatas | sesuai |
| Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan benar |  |  |  | **X** | Perbaiki  komen diatas | sesuai |
| Mengkoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja |  |  |  | **X** | Perbaiki  komen diatas | sesuai |
| Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda |  |  |  | **X** | Perbaiki  komen diatas | sesuai |
| Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap  perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda |  |  |  | **X** | Perbaiki  komen diatas | sesuai |
| Menunjukkan citra organisasi yang positif di mata orang lain |  |  |  | **X** | Perbaiki  komen diatas | sesuai |
| Membela organisasi jika ada orang lain yang mengkritiknya |  |  | **X** |  | Dalam era  keterbukaan informasi sekarang  ini, kritik dan saran dibutuhkan dan bukanlah hal yang tabu. Kondisi berbeda sejak disruptif informasi. Lebih baik diganti bukan tentang membela organisasi, namun: Saya akan memberi masukan bagi kemajuan  perusahaan | |
| Berbicara positif mengenai organisasi Anda |  |  | **X** |  | SDA  Lebih baik diganti dengan Saya mengkomunikasikan secara positif  perusahaan saya. | |

## *Adaptivity*

*Adaptivity* menggambarkan sejauh mana seseorang dapat beradaptasi terhadap perubahan dalam sistem kerja. Individu dapat mengatasi, menanggapi, serta mendukung perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dimensi ini terdiri dari *individual task adaptivity, team member adaptivity, dan organizational member adaptivity.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | ***Rating*** | | | | **Keterangan** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk  melakukan tugas utama |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap  perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen kerja anda |  |  | **X** |  | Menangani diganti dengan terlibat dengan aktif dalam menghadapi perubahan di  departemen kerja |
| Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda |  |  | **X** |  | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi  perubahan yang  terjadi di divisi kerja |
| Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja anda. |  |  | **X** |  | Saya menyesuaikan  diri terhadap |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | kebutuhan tim kerja  yang berubah |
| Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) |  |  | **X** |  | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang  terjadi dalam  perusahaan |
| Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Belajar keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat  membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai komen diatas |

## *Proactivity*

*Proactivity* menggambarkan sejauh mana individu mengambil tindakan secara mandiri untuk mengantisipasi atau memulai perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja. Dimensi ini terdiri dari *individual task proactivity, team member proactivity, dan organizational member proactivity.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | ***Rating*** | | | | **Keterangan** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas  utama |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi lebih  efektif |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Mengembangkan metode baru untuk membantu meningkatkan kinerja pada  departemen Anda agar menjadi lebih baik. |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai hal |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur  administratif) |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai komen diatas |
| Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk meningkatkan  efektifitas organisasi secara keseluruhan. |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |
| Menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi |  |  |  | **X** | Perbaiki sesuai  komen diatas |

Kelayakan alat ukur *Work Role Performance Scale* (WRP-S) (beri tanda ***checklist* √**)

* 1. Layak digunakan tanpa revisi
  2. Layak digunakan perlu revisi

X

* 1. Tidak layak digunakan

|  |
| --- |
| Rekomendasi secara keseluruhan terhadap alat ukur : |
| Perbaiki sesuai review |

Bandung, 9 Oktober 2020

*Reviewer*,

Dr. Anissa Lestari Kadiyono, M. Psi, Psikolog

NIP. 197805222008122002

**Permohonan dan Pernyataan *Expert Review***

Yth, Inggil Sholata Sya, M.Psi, Psikolog

di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dengan tujuan pengembangan alat ukur dengan judul “*Work Role Performance Scale*” yang bertujuan untuk mengukur intensi dari perilaku *performance* pada karyawan yang ada di dalam perusahaan, baik pada tingkat staf dan managerial, maka dengan itu peneliti mohon Ibu untuk berkenan memberikan masukan pada alat ukur sebagai *Expert Review*. Masukan dari Ibu sangat membantu tingkat kepercayaan hasil penelitian yang akan peneliti lakukan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapakan terima kasih.

Palembang, 4 November 2020

Peneliti,

Bella Saviera, S.Psi

190420200004

**SURAT KESEDIAAN *EXPERT REVIEW***

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Inggil Sholata Sya, M.Psi, Psikolog

Pekerjaan : Asesor SDM

Instansi : Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia/~~tidak bersedia~~\*) menjadi r*eviewer* alat ukur *Work Role Performance Scale* dalam mengadaptasi alat ukur yang bertujuan untuk mengukur intensi dari perilaku *performance* pada karyawan yang ada di dalam perusahaan, baik pada tingkat staf dan managerial untuk :

Nama : Bella Saviera, S.Psi

NPM : 190420200004

Demikian surat persetujuan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 04 November 2020

Reviewer,

Inggil Sholata Sya, M.Psi, Psikolog

SIPP. 2612-20-2-1

\*coret yang tidak sesuai

Dengan ini peneliti mohon kepada Ibu berkenan untuk memberikan penilaian terhadap alat ukur *Work Role Performance* yang telah peneliti adaptasikan ini dengan memberi tanda **checklist (√)** di salah satu kolom R, RV, TR.

**R    : *item* sesuai (relevan)**

**RV :*item* kurang sesuai (revisi)**

**TR :*item* tidak sesuai (tidak relevan)**

Peneliti sangat mengharapkan masukan dari Ibu pada kolom komentar yang tersedia dari segi *content,* bahasa dan etik sebagai acuan dalam perbaikan alat ukur ini.

***Blueprint* Alat Ukur *Work Role Performance Scale (WRP-S)***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Subdimensi** | **Nomor Item** | **Item Asli** | **Hasil Adaptasi (hasil sintesis *forward translation*)** | ***Backward Translation*** | **Butir Item Setelah direvisi** | **Skor Item** | | | ***Expert Review*** |
| **R** | **RV** | **TR** |
| 1. ***Proficiency*** | 1. ***Individual Task Proficiency*** | **1** | *Carried out the core parts of your job well* | Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. | *Do your main job well.* | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik |  | V |  | Saya mengerjakan pekerjaan pokok saya dengan baik. |
| **10** | *Completed your core tasks well using the standard procedures* | Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar yang berlaku di perusahaan. | *Completing the main task properly using standard procedures that apply in the company.* | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. |  | V |  | Saya menyelesaikan tugas pokok dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan. |
| **19** | *Ensured your tasks were completed properly* | Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan benar | *Make sure your task has been completed properly* | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. | V |  |  | Saya memastikan tugas saya telah diselesaikan dengan tepat. |
| 1. ***Team Member Proficiency*** | **4** | *Coordinated your work with coworkers* | Mengkoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja | *Coordinating work with your co-workers* | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. | V |  |  | Saya mengkoordinasikan pekerjaan saya dengan rekan kerja. |
| **13** | *Communicated effectively with your coworkes* | Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | *Communicate effectively with your co-workers* | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya | V |  |  | Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja saya. |
| **22** | *Provided help to coworkers when asked, or needed* | Memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika diminta, atau dibutuhkan | *Provide assistance to coworkers when asked or needed* | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan | V |  |  | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan. |
| 1. ***Organizational Member Proficiency*** | **7** | *Presented a positive image of the organization to other people (e.g, clients)* | Menunjukkan citra organisasi yang positif di mata orang lain | *Shows a positive image of the organization in the eyes of others* | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik |  | V |  | Saya menampilkan citra perusahaan yang positif kepada orang lain. |
| **16** | *Defended the organization if others criticized it* | Membela organisasi jika ada orang lain yang mengkritiknya | *Defends the organization when others criticize it* | Saya akan memberi masukan untuk kemajuan perusahaan |  | V |  | Saya membela perusahaan ketika ada orang lain yang mengkritik. |
| **25** | *Talked about the organization in positive ways* | Berbicara positif mengenai organisasi Anda | *Speak positively about your organization* | Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif | V |  |  | Saya bercerita mengenai perusahaan dengan cara yang positif. |
| 1. ***Adaptivity*** | 1. ***Individual Task Adaptivity*** | **2** | *Adapted well to change in core tasks* | Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama | *Adapt well to changes that occur in the main task* | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya |  | V |  | Saya beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas pokok saya. |
| **11** | *Coped with change to the way you have to do your core tasks* | Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk melakukan tugas utama | *Adapt changes in the usual way to perform key tasks* | Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas |  | V |  | Saya menyesuaikan diri dengan merubah cara yang biasa dilakukan untuk mengerjakan tugas pokok saya. |
| **20** | *Learned new skills to help you adapt to change in your core tasks* | Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | *Learn new skills to help you adapt to the changes that occur in your main task* | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. | V |  |  | Saya mempelajari keterampilan baru untuk beradaptasi pada perubahan yang terjadi pada tugas pokok saya. |
| 1. ***Team Member Adaptivity*** | **5** | *Dealt effectively with changes affecting your work unit (e.g., new members)* | Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen kerja anda | *Deal effectively with changes affecting your work department* | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di divisi saya. | V |  |  | Saya terlibat secara efektif perubahan yang mempengaruhi unit kerja. |
| **14** | *Learnt new skill or taken on new roles to copes with changes in the way your unit works* | Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda | *Learn a new skill or take on a new role to deal with changes in your department* | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. |  | V |  | Saya mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk menangani perubahan di unit kerja saya. |
| **23** | *Responded constructively to change in the way your team* | Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja anda. | *Respond well to changes that occur in your work team.* | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. |  | V |  | Saya menanggapi dengan baik perubahan yang terjadi pada tim kerja saya. |
| 1. ***Organizational Member Adaptivity*** | **8** | *Responded flexibility to overall changes in the organization (e.g., changes in management)* | Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) | *Provide flexible responses to all changes that occur within the organization (for example, changes in management)* | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan | V |  |  | Saya bersikap fleksibel untuk terhadap seluruh perubahan yang terjadi di perusahaan saya. |
| **17** | *Coped with change in the way the organization operates* | Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi | *Dealing with changes made in the organization* | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. | V |  |  | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di perusahaan saya. |
| **26** | *Learnt skill or acquired information that helped you adjust to overall changes in the organization* | Belajar keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi | *Learn new skills to gain information that can help you adapt to changes taking place within the organization* | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan |  | V |  | Saya mempelajari keterampilan atau memperoleh informasi yang membantu saya menyesuaikan seluruh perubahan di perusahaan saya. |
| 1. ***Proactivity*** | 1. ***Individual Task Proactivity*** | **3** | *Initiated better ways of doing your core tasks* | Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | *Starting off with a better way of performing the main task* | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya |  | V |  | Saya memunculkan ide untuk memperbaiki cara menyelesaikan tugas pokok saya. |
| **12** | *Come up with ideas to improve the way in which your core tasks are done* | Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas utama | *Come up with ideas to improve the way to complete the main task* | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan vtugas. |  | V |  | Saya memunculkan ide untuk memperbaiki cara menyelesaikan tugas pokok saya. |
| **21** | *Made changes to the way your core tasks are done* | Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | *Make changes to complete your main task* | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya |  | V |  | Saya membuat perubahan cara untuk menyelesaikan tugas pokok saya. |
| 1. ***Team Member Proactivity*** | **6** | *Suggested ways to make your work unit more effective* | Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi lebih efektif | *Suggests ways to make your work department more effective* | Saya memberikan saran untuk membuat departemen kerja saya menjadi lebih efektif. | V |  |  | Saya mengusulkan cara untuk membuat unit kerja saya menjadi lebih efektif. |
| **15** | *Developed new and improved methods to help your work unit perform better* | Mengembangkan metode baru untuk membantu meningkatkan kinerja pada departemen Anda agar menjadi lebih baik. | *Develop new methods to help improve the performance of your department for the better.* | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada divisi saya untuk menjadi lebih baik. |  | V |  | Saya mengembangkan metode baru dan lebih baik untuk membantu unit kerja bekerja lebih baik. |
| **24** | *Improved the way your work unit does things* | Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai hal | *Improve the way your department does things* | Saya meningkatkan cara bekerja dari departemen saya untuk melakukan berbagai hal |  | V |  | Saya meningkatkan cara kerja unit kerja saya melakukan sesuatu. |
| 1. ***Organizational Member Proactivity*** | **9** | *Made suggestion to improve the overall effectiveness of the organization (e.g., by suggesting change to administrative procedures)* | Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | *Provide suggestions for improving the overall effectiveness of the organization (for example by suggesting changes to administrative procedures)* | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administrative |  | V |  | Saya memberikan saran untuk meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. |
| **18** | *Involved yourself in change that are helping to improve the overall effectiveness of the organization* | Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. | *Engage in changes that help to increase the overall effectiveness of the organization.* | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju |  | V |  | Saya terlibat dalam perubahan yang membantu meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. |
| **27** | *Come up with ways of increasing efficiency within the organization* | Menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi | *Find ways to increase work efficiency in organizations* | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan. | V |  |  | Saya menemukan cara meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan. |

***CONTENT VALIDITY* ADAPTASI ALAT UKUR**

Peneliti juga memerlukan bantuan Ibu dalam proses penilaian *content validity.* Ibu diminta untuk memberikan *rating* pada setiap *item* *Work Role Performance Scale (WRP-S)* yang telah adaptasi terkait dengan relevan tidaknya item tersebut untuk mengukur intensi dari perilaku *performance* pada seorang karyawan baik pada tingkat staf maupun supervisor. Keterangan *rating*:

**1 – Tidak relevan**

**2 – Agak relevan**

**3 – Cukup relevan**

**4 – Sangat relevan**

Terdapat pula kolom keterangan jika dirasa perlu untuk menjelaskan *rating* yang diberikan atau perbaikan yang perlu dilakukan untuk membuat item yang dinilai menjadi lebih relevan.

1. ***Proficiency***

*Proficiency* menggambarkan sejauh mana individu memenuhi persyaratan peran telah ditentukan. Dimensi ini perilaku individual yang terdiri dari *individual task proficiency, team member proficiency* dan *organizational member proficiency.*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item (Hasil Sintesis)** | **Item (Setelah di revisi)** | ***Rating*** | | | | **Keterangan** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik |  |  |  | X |  |
| Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar yang berlaku di perusahaan. | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. |  |  | X |  |  |
| Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan benar | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. |  |  | X |  |  |
| Mengkoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. |  |  |  | X |  |
| Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya |  |  |  | X |  |
| Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan |  |  |  | X |  |
| Menunjukkan citra organisasi yang positif di mata orang lain | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik |  |  |  | X |  |
| Membela organisasi jika ada orang lain yang mengkritiknya | Saya akan memberi masukan untuk kemajuan perusahaan |  |  |  | X |  |
| Berbicara positif mengenai organisasi Anda | Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif |  |  |  | X |  |

1. ***Adaptivity***

*Adaptivity* menggambarkan sejauh mana seseorang dapat beradaptasi terhadap perubahan dalam sistem kerja. Individu dapat mengatasi, menanggapi, serta mendukung perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dimensi ini mengukur perilaku individu dalam hal *individual task adaptivity, team member adaptivity*, dan *organizational member adaptivity*.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item (Hasil Sintesis)** | **Item (Setelah direvisi)** | ***Rating*** | | | | **Keterangan** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya |  |  |  | X |  |
| Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk melakukan tugas utama | Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas |  |  |  | X |  |
| Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. |  |  |  | X |  |
| Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen kerja anda | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di divisi saya. |  |  |  | X |  |
| Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. |  |  |  | X |  |
| Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja anda. | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. |  |  |  | X |  |
| Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan |  |  |  | X |  |
| Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. |  |  |  | X |  |
| Belajar keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan |  |  |  | X |  |

1. ***Proactivity***

*Proactivity* menggambarkan sejauh mana individu mengambil tindakan secara mandiri untuk mengantisipasi atau memulai perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja. Dimensi ini terdiri dari *individual task proactivity, team member proactivity*, dan *organizational member proactivity*.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item (Hasil Sintesis)** | **Item (Setelah direvisi)** | ***Rating*** | | | | **Keterangan** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya |  |  |  | X |  |
| Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas utama | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas. |  |  |  | X |  |
| Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya |  |  | X |  |  |
| Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi lebih efektif | Saya memberikan saran untuk membuat departemen kerja saya menjadi lebih efektif. |  |  |  | X |  |
| Mengembangkan metode baru untuk membantu meningkatkan kinerja pada departemen Anda agar menjadi lebih baik. | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada divisi saya untuk menjadi lebih baik. |  |  |  | X |  |
| Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai hal | Saya meningkatkan cara bekerja dari departemen saya untuk melakukan berbagai hal |  |  |  | X |  |
| Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif |  |  |  | X |  |
| Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju |  |  | X |  |  |
| Menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan. |  |  |  | X |  |

Kelayakan alat ukur *Work Role Performance Scale* (WRP-S)

(beri tanda ***checklist* √**)

1. Layak digunakan tanpa revisi
2. Layak digunakan perlu revisi **√**
3. Tidak layak digunakan

|  |
| --- |
| Rekomendasi secara keseluruhan terhadap alat ukur : |
| Secara keseluruhan, item kuesioner yang diberikan sudah layak untuk disebar ke responden namun masih perlu adanya penekanan pada beberapa nomor item karena pemaknaan responden akan berbeda dengan pemaknaan item asli. Terima kasih. Tetap semangat Mbak Bella Saviera! Semoga selalu diberikan kelancaran untuk menyelesaikan studinya. |

Bandung, 4 November 2020

*Reviewer*,

Inggil Sholata Sya, M.Psi., Psikolog

SIPP. 2612-20-2-1

**Permohonan dan Pernyataan *Expert Review***

Yth, Prof. DR. dr. R.G.U Bambang H, SpKj(K)., M.Psi., Psikolog

di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dengan tujuan pengembangan alat ukur dengan judul “*Work Role Performance Scale*” yang bertujuan untuk mengukur intensi dari perilaku *performance* pada karyawan yang ada di dalam perusahaan, baik pada tingkat staf dan managerial, maka dengan itu peneliti mohon Bapak untuk berkenan memberikan masukan pada alat ukur sebagai *Expert Review*. Masukan dari Bapak sangat membantu tingkat kepercayaan hasil penelitian yang akan peneliti lakukan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terimakasih.

Palembang, 17 Desember 2020

Peneliti,

Bella Saviera, S.Psi

190420200004

**SURAT KESEDIAAN *EXPERT REVIEW***

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof. DR. dr. R.G.U Bambang H, SpKj(K)., M.Psi., Psikolog

Pekerjaan : Psikiater, Psikolog

Instansi : Biro Psikologi Palembang Perfecta Maxima Consulting Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia/ tidak bersedia\*) menjadi *reviewer* alat ukur *Work Role Performance Scale* dalam mengadaptasi alat ukur yang bertujuan untuk mengukur intensi dari perilaku *performance* pada karyawan yang ada di dalam perusahaan, baik pada tingkat staf dan managerial untuk :

Nama : Bella Saviera, S.Psi

NPM : 190420200004

Demikian surat persetujuan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 22 Desember 2020

Reviewer,

|  |
| --- |
| **Prof. DR. dr. R.G.U Bambang H, SpKj(K)., M.Psi., Psikolog** |
| **SIK: 01-10H-3941/ SSP: 2502103065/ STR: 05103-01/ SIPP: 173815-3-1** |
| **No.Reg. BNSP-RI. MET.000.002754.2020 - PLK.918.000262.2020** |

\*) *coret yang tidak sesuai*

Dengan ini peneliti mohon kepada Ibu berkenan untuk memberikan penilaian terhadap alat ukur *Work Role Performance* yang telah peneliti adaptasikan ini dengan memberi tanda **checklist (√)** di salah satu kolom R, RV, TR.

**R    : *item* sesuai (relevan)**

**RV :*item* kurang sesuai (revisi)**

**TR :*item* tidak sesuai (tidak relevan)**

Peneliti sangat mengharapkan masukan dari Bapak pada kolom komentar yang tersedia dari segi *content,* bahasa dan etik sebagai acuan dalam perbaikan alat ukur ini.

***Blueprint* Alat Ukur *Work Role Performance Scale (WRP-S)***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Subdimensi** | **Nomor Aitem** | **Aitem Asli** | **Hasil Adaptasi (hasil sintesis *forward translation*)** | ***Backward Translation*** | **Butir Aitem Setelah direvisi** | **Skor Aitem** | | | ***Expert Review*** |
| **R** | **RV** | **TR** |
| ***1. Proficiency*** | ***1. Individual Task Proficiency*** | **1** | *Carried out the core parts of your job well* | Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. | *Do your main job well.* | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik | **V** |  |  |  |
| **10** | *Completed your core tasks well using the standard procedures* | Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar yang berlaku di perusahaan. | *Completing the main task properly using standard procedures that apply in the company.* | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. | **V** |  |  |  |
| **19** | *Ensured your tasks were completed properly* | Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan benar | *Make sure your task has been completed properly* | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. | **V** |  |  |  |
| 1. ***Team Member Proficiency*** | **4** | *Coordinated your work with coworkers* | Mengkoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja | *Coordinating work with your co-workers* | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. | **V** |  |  |  |
| **13** | *Communicated effectively with your coworkes* | Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | *Communicate effectively with your co-workers* | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya | **V** |  |  |  |
| **22** | *Provided help to coworkers when asked, or needed* | Memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika diminta, atau dibutuhkan | *Provide assistance to coworkers when asked or needed* | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan |  | **V** |  |  |
| 1. ***Organizational Member Proficiency*** | **7** | *Presented a positive image of the organization to other people (e.g, clients)* | Menunjukkan citra organisasi yang positif di mata orang lain | *Shows a positive image of the organization in the eyes of others* | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik | **V** |  |  |  |
| **16** | *Defended the organization if others criticized it* | Membela organisasi jika ada orang lain yang mengkritiknya | *Defends the organization when others criticize it* | Saya akan memberi masukan untuk kemajuan perusahaan | **V** |  |  |  |
| **25** | *Talked about the organization in positive ways* | Berbicara positif mengenai organisasi Anda | *Speak positively about your organization* | Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif | **V** |  |  |  |
| 1. ***Adaptivity*** | * + - 1. ***Individual Task Adaptivity*** | **2** | *Adapted well to change in core tasks* | Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama | *Adapt well to changes that occur in the main task* | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya | **V** |  |  |  |
| **11** | *Coped with change to the way you have to do your core tasks* | Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk melakukan tugas utama | *Adapt changes in the usual way to perform key tasks* | Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas | **v** |  |  |  |
| **20** | *Learned new skills to help you adapt to change in your core tasks* | Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | *Learn new skills to help you adapt to the changes that occur in your main task* | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. | **V** |  |  |  |
| * + - 1. ***Team Member Adaptivity*** | **5** | *Dealt effectively with changes affecting your work unit (e.g., new members)* | Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen kerja anda | *Deal effectively with changes affecting your work department* | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di divisi saya. |  | **V** |  |  |
| **14** | *Learnt new skill or taken on new roles to copes with changes in the way your unit works* | Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda | *Learn a new skill or take on a new role to deal with changes in your department* | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. | **V** |  |  |  |
| **23** | *Responded constructively to change in the way your team* | Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja anda. | *Respond well to changes that occur in your work team.* | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. |  | **V** |  |  |
| 1. ***Organizational Member Adaptivity*** | **8** | *Responded flexibility to overall changes in the organization (e.g., changes in management)* | Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) | *Provide flexible responses to all changes that occur within the organization (for example, changes in management)* | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan | **v** |  |  |  |
| **17** | *Coped with change in the way the organization operates* | Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi | *Dealing with changes made in the organization* | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. |  | **V** |  |  |
| **26** | *Learnt skill or acquired information that helped you adjust to overall changes in the organization* | Belajar keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi | *Learn new skills to gain information that can help you adapt to changes taking place within the organization* | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan | **V** |  |  |  |
| * + - 1. ***Proactivity*** | ***Individual Task Proactivity*** | **3** | *Initiated better ways of doing your core tasks* | Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | *Starting off with a better way of performing the main task* | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya |  | **V** |  |  |
| **12** | *Come up with ideas to improve the way in which your core tasks are done* | Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas utama | *Come up with ideas to improve the way to complete the main task* | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas. | **v** |  |  |  |
| **21** | *Made changes to the way your core tasks are done* | Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | *Make changes to complete your main task* | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya |  | **V** |  |  |
| * + - 1. ***Team Member Proactivity*** | **6** | *Suggested ways to make your work unit more effective* | Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi lebih efektif | *Suggests ways to make your work department more effective* | Saya memberikan saran untuk membuat departemen kerja saya menjadi lebih efektif. | **V** |  |  |  |
| **15** | *Developed new and improved methods to help your work unit perform better* | Mengembangkan metode baru untuk membantu meningkatkan kinerja pada departemen Anda agar menjadi lebih baik. | *Develop new methods to help improve the performance of your department for the better.* | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada divisi saya untuk menjadi lebih baik. |  | **V** |  |  |
| **24** | *Improved the way your work unit does things* | Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai hal | *Improve the way your department does things* | Saya meningkatkan cara bekerja dari departemen saya untuk melakukan berbagai hal | **V** |  |  |  |
| * + - 1. ***Organizational Member Proactivity*** | **9** | *Made suggestion to improve the overall effectiveness of the organization (e.g., by suggesting change to administrative procedures)* | Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | *Provide suggestions for improving the overall effectiveness of the organization (for example by suggesting changes to administrative procedures)* | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif | **v** |  |  |  |
| **18** | *Involved yourself in change that are helping to improve the overall effectiveness of the organization* | Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. | *Engage in changes that help to increase the overall effectiveness of the organization.* | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju | **V** |  |  |  |
| **27** | *Come up with ways of increasing efficiency within the organization* | Menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi | *Find ways to increase work efficiency in organizations* | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan. | **V** |  |  |  |

***CONTENT VALIDITY* ADAPTASI ALAT UKUR**

Peneliti juga memerlukan bantuan Bapak dalam proses penilaian *content validity.* Bapak diminta untuk memberikan *rating* pada setiap *item* *Work Role Performance Scale (WRP-S)* yang telah adaptasi terkait dengan relevan tidaknya item tersebut untuk mengukur intensi dari perilaku *performance* pada seorang karyawan baik pad tingkat staf maupun supervisor. Keterangan *rating*:

**1 – Tidak relevan**

**2 – Agak relevan**

**3 – Cukup relevan**

**4 – Sangat relevan**

Terdapat pula kolom keterangan jika dirasa perlu untuk menjelaskan *rating* yang diberikan atau perbaikan yang perlu dilakukan untuk membuat item yang dinilai menjadi lebih relevan.

1. ***Proficiency***

*Proficiency* menggambarkan sejauh mana individu memenuhi persyaratan peran telah ditentukan. Dimensi ini perilaku individual yang terdiri dari *individual task proficiency, team member proficiency* dan *organizational member proficiency.*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aitem (Hasil Sintesis)** | **Aitem (Setelah di revisi)** | ***Rating*** | | | | **Keterangan** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Melakukan pekerjaan utama Anda dengan baik. | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik |  |  |  | **x** |  |
| Menyelesaikan tugas utama dengan baik menggunakan prosedur standar yang berlaku di perusahaan. | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. |  |  | X |  |  |
| Memastikan tugas Anda telah terselesaikan dengan benar | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. |  |  |  | X |  |
| Mengkoordinasikan pekerjaan Anda dengan rekan kerja | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. |  |  | X |  |  |
| Berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja Anda | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya |  |  | X |  |  |
| Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan |  |  |  | X |  |
| Menunjukkan citra organisasi yang positif di mata orang lain | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik |  |  |  | X |  |
| Membela organisasi jika ada orang lain yang mengkritiknya | Saya akan memberi masukan untuk kemajuan perusahaan |  |  |  | X |  |
| Berbicara positif mengenai organisasi Anda | Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif |  |  | X |  |  |

1. ***Adaptivity***

*Adaptivity* menggambarkan sejauh mana seseorang dapat beradaptasi terhadap perubahan dalam sistem kerja. Individu dapat mengatasi, menanggapi, serta mendukung perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dimensi ini mengukur perilaku individu dalam hal *individual task adaptivity, team member adaptivity*, dan *organizational member adaptivity*.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aitem (Hasil Sintesis)** | **Aitem (Setelah direvisi)** | ***Rating*** | | | | **Keterangan** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya |  |  |  | **X** |  |
| Menyesuaikan perubahan dengan cara yang biasa dilakukan untuk melakukan tugas utama | Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas |  |  |  | X |  |
| Mempelajari keterampilan baru untuk membantu Anda beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada tugas utama Anda | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. |  |  | X |  |  |
| Menangani secara efektif perubahan yang mempengaruhi departemen kerja anda | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di divisi saya. |  |  | X |  |  |
| Mempelajari keterampilan baru atau mengambil peran baru untuk menangani perubahan yang terjadi pada departemen Anda | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. |  |  |  | X |  |
| Menanggapi secara baik atas perubahan yang terjadi pada tim kerja anda. | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. |  |  |  | X |  |
| Memberikan tanggapan yang fleksibel terhadap seluruh perubahan yang terjadi di dalam organisasi (misalnya perubahan manajemen) | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan |  |  | X |  |  |
| Menghadapi perubahan yang dilakukan dalam organisasi | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. |  |  |  | X |  |
| Belajar keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu Anda dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam organisasi | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan |  |  | X |  |  |

1. ***Proactivity***

*Proactivity* menggambarkan sejauh mana individu mengambil tindakan secara mandiri untuk mengantisipasi atau memulai perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja. Dimensi ini terdiri dari *individual task proactivity, team member proactivity*, dan *organizational member proactivity*.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aitem (Hasil Sintesis)** | **Aitem (Setelah direvisi)** | ***Rating*** | | | | **Keterangan** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| Memulai dengan cara yang lebih baik dalam melakukan tugas utama | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya |  |  |  | **X** |  |
| Memunculkan ide untuk meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas utama | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas. |  |  | X |  |  |
| Membuat perubahan untuk menyelesaikan tugas utama Anda | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya |  |  |  | X |  |
| Mengusulkan cara untuk membuat departemen kerja Anda menjadi lebih efektif | Saya memberikan saran untuk membuat departemen kerja saya menjadi lebih efektif. |  |  | X |  |  |
| Mengembangkan metode baru untuk membantu meningkatkan kinerja pada departemen Anda agar menjadi lebih baik. | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada divisi saya untuk menjadi lebih baik. |  |  |  | X |  |
| Meningkatkan cara kerja department Anda dalam melakukan berbagai hal | Saya meningkatkan cara bekerja dari departemen saya untuk melakukan berbagai hal |  |  |  | X |  |
| Memberikan saran untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif |  |  | X |  |  |
| Melibatkan diri dalam perubahan yang membantu untuk meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju |  |  | X |  |  |
| Menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan. |  |  |  | X |  |

Kelayakan alat ukur *Work Role Performance Scale* (WRP-S)

(beri tanda ***checklist* √**)

* + - 1. Layak digunakan tanpa revisi
      2. Layak digunakan perlu revisi

**√**

* + - 1. Tidak layak digunakan

|  |
| --- |
| Rekomendasi secara keseluruhan terhadap alat ukur : |
| 1. Secara keseluruhan hasil penelitian ini sudah baik berdasarkan bukti reliabilitas dengan menggunakan *item response theory* dan *classical test theory.* 2. Adapun saran yang diberikan yaitu, sebaiknya tingkat homogenitas ditinjau ulang dengan menggunakan spss secara bertahap 3. Berdasarkan validitas konten, untuk penelitian selanjutnya bilamana mungkin *item* yang memperoleh nilai yang kecil maka diminta untuk dilakukan perbaikan struktur bahasanya. |

Palembang, 22 Desember 2020

Reviewer,

|  |
| --- |
| **Prof. DR. dr. R.G.U Bambang H, SpKj(K)., M.Psi., Psikolog** |
| **SIK: 01-10H-3941/ SSP: 2502103065/ STR: 05103-01/ SIPP: 173815-3-1** |
| **No.Reg. BNSP-RI. MET.000.002754.2020 - PLK.918.000262.2020** |

1. ***PEER REVIEW***

|  |  |
| --- | --- |
| **NAMA PEER REVIEW** | **PERNYATAAN** |
| 1. **Ayu Sekar Anjani (190420200015)** | 1. Kayanya harus disamain semua kalo mau sebut devisi sebagai divisi semua gitu bel, itu kan masih ada yg departemen ya, biar ngga ganti2 konteks kesannya |
| 1. Item ke 6 itu keknya lebih enak bacanya kalo “Saya mengomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif” |
| 1. Item 11 kayaknya lebih enak dibacanya gini “Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama” nah si tugas utamanya ini kan maksudnya tugas dia sehari2 yg emang jd kewajibannya ya? jd bisa bahasanya tugas utama, tugas biasa, atau tugas sehari-hari deh keknya bel yg enaknya aja yg mana |
| 1. **Astrid Namira Majid (19042020200032)** | 1. Item 11 “Saya mampu mengatasi perubahan dalam pekerjaan seperti saya melakukan tugas utama saya” |
| 1. **Kirana Humairoh (190420200005)** | 1. Item 11 “Saya menyesuaikan diri dengan perubahan dengan mengerjakan tugas inti seperti biasa” |

1. ***COGNITIVE INTERVIEW***
   1. **Partisipan 1**

Nama : Deni Wahyudi

Jenis Kelamin : Laki-laki  
Usia : 24 Tahun

Tempat Bekerja :PT Sukanda Djaya

Posisi Jabatan : Public Relation

Domisili : Palembang

No Handphone : 082180003277

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No Item | Pernyataan | Komentar |
| 1. | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik | Dipahami |
| 2. | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya | Dipahami |
| 3. | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya | Dipahami |
| 4. | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. | Dipahami |
| 5. | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di divisi saya. | Dipahami |
| 6. | Saya memberikan saran untuk membuat divisi kerja saya menjadi lebih efektif. | Dipahami |
| 7. | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik | Dipahami |
| 8. | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan | Dipahami |
| 9. | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | Dipahami |
| 10. | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. | Dipahami |
| 11. | Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas | Dipahami |
| 12. | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas. | Dipahami |
| 13. | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya | Dipahami |
| 14. | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. | Dipahami |
| 15. | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada divisi saya untuk menjadi lebih baik. | Dipahami |
| 16. | Saya akan memberi masukan untuk kemajuan perusahaan | Dipahami |
| 17. | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. | Dipahami |
| 18. | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju | Dipahami |
| 19. | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. | Dipahami |
| 20. | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. | Dipahami |
| 21. | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya | Dipahami |
| 22. | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan | Dipahami |
| 23. | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. | Dipahami |
| 24. | Saya meningkatkan cara bekerja dari divisi saya untuk melakukan berbagai hal | Dipahami |
| 25. | Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif | Dipahami |
| 26. | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan | Dipahami |
| 27 | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan | Dipahami |

1. Menurut Anda apakah pernyataan di atas mudah untuk dipahami?

Secara keseluruhan item yang diatas mudah untuk dipahami, karena saya sebagai orang yang bukan berlatar belakang pendidikan Psikologi juga masih bisa memahami item di atas.

1. Apakah ada item yang menurut anda memiliki beberapa makna atau ambigu?

Sejauh yang saya tidak ada yang bermakna ambigu

1. Apakah ada pernyataan yang berulang?

Tidak ada item yang berulang-ulang

1. Menurut Anda, untuk mengukur apa kuesioner di atas?

Mungkin mengukur efektivitas kerja karyawan

1. Saran lainnya

Mungkin agak susah pada bagian pilihan jawaban, untuk bagian “sering” dan “selalu” sulit untuk membedakan antara item tersebut, kenapa tidak diubah menjadi sangat sering biar lebih mudah untuk dipahami. Karena kuesioner yang pada umumnya saya isi itu pilihan jawabannya

1. Sangat buruk
2. Buruk
3. Sedang
4. Baik
5. Sangat baik
   1. **Partisipan 1**

Nama : Winda Sari

Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 23 Tahun

Tempat Bekerja : CV Pesona Musi

Posisi Jabatan : HRD

Domisili : Palembang

No Handphone : 085357704382

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Komentar |
| 1. | Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik | Dipahami |
| 2. | Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada pekerjaan saya | Dipahami |
| 3. | Saya memulai untuk mengerjakan tugas dengan cara yang lebih baik dari sebelumnya | Mungkin ini sebagai orang awam akan bingung membacanya. Mungkin bisa diganti menjadi “Saya mengerjakan tugas tugas dengan cara yang berbeda agar lebih efesien/efektif” |
| 4. | Saya mengkoordinasikan setiap pekerjaan dengan rekan kerja saya. | Dipahami |
| 5. | Saya terlibat secara aktif dalam menghadapi perubahan yang terjadi di divisi saya. | Dipahami |
| 6. | Saya memberikan saran untuk membuat divisi kerja saya menjadi lebih efektif. | Dipahami |
| 7. | Saya menampilkan diri secara positif agar orang lain/klien menilai perusahaan saya baik | Dipahami |
| 8. | Saya bersikap fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan | Dipahami |
| 9. | Saya memberikan masukan terhadap perusahaan agar dapat mencapai efektivitas yang dituju (misalnya dengan menyarankan perubahan pada prosedur administratif) | Dipahami |
| 10. | Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menggunakan prosedur yang berlaku di perusahaan. | Dipahami |
| 11. | Saya menyesuaikan diri pada perubahan dengan cara yang biasa saya lakukan untuk menyelesaikan tugas | Dipahami |
| 12. | Saya memunculkan ide untuk dapat meningkatkan cara dalam menyelesaikan tugas. | Kalau itemnya diganti “Saya memberi ide untuk penyelesaian masalah yang terjadi di divisi/di perusahaan” |
| 13. | Saya memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja saya | Dipahami |
| 14. | Saya mempelajari hal baru untuk mengatasi perubahan yang terjadi di divisi kerja saya. | Dipahami |
| 15. | Saya mengembangkan metode baru untuk dapat meningkatkan kinerja pada divisi saya untuk menjadi lebih baik. | Dipahami |
| 16. | Saya akan memberi masukan untuk kemajuan perusahaan | Dipahami |
| 17. | Saya menghadapi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. | Dipahami |
| 18. | Saya terlibat dalam perubahan yang dilakukan perusahaan agar mencapai efektivitas yang dituju | Dipahami |
| 19. | Saya memastikan tugas saya telah terselesaikan dengan tepat. | Dipahami |
| 20. | Saya mempelajari hal baru untuk beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan saya. | Dipahami |
| 21. | Saya membuat perubahan dalam menyelesaikan tugas saya | Dipahami |
| 22. | Saya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan | Dipahami |
| 23. | Saya menyesuaikan diri terhadap kebutuhan tim kerja yang berubah. | Dipahami |
| 24. | Saya meningkatkan cara bekerja dari divisi saya untuk melakukan berbagai hal | Dipahami |
| 25. | Saya mengkomunikasikan mengenai perusahaan saya dengan cara yang positif | Dipahami |
| 26. | Saya mempelajari keterampilan baru untuk mendapatkan informasi yang dapat membantu saya dalam menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan | Cuma agak panjang itemnya atau ini indikatorya apa? |
| 27 | Saya dapat menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan | Dipahami |

1. Menurut Anda apakah pernyataan di atas mudah untuk dipahami?

Secara keseluruhan item yang diatas mudah untuk dipahami, mungkin hanya 3 item yang itu saja bisa diganti itemnya.

1. Apakah ada item yang menurut anda memiliki beberapa makna atau ambigu?

Sejauh yang saya tidak ada yang bermakna ambigu

1. Apakah ada pernyataan yang berulang?

Menurut saya item di atas tidak ada yang berulang

1. Menurut Anda, untuk mengukur apa kuesioner di atas?

Mungkin dimensinya itu ada yang sifat dinamis, adaptasi dan kemauan untuk belajar.

1. Saran lainnya

Untuk pilihan jawabannya mungkin cenderung kebanyakan orang mengisi hampir selalu semua. Tapi kalau emang pilihannya begitu ya tidak masalah untuk tidak diubah.