

# Model Regulasi Emosi, Efikasi Diri, dan *Learning Agility* pada Guru Pembimbing Khusus di Sekolah Inklusi Muhammadiyah Sidoarjo

Nurfi Laili<sup>1\*</sup>, Ghozali Rusyid Affandi<sup>1</sup>, Widyastuti<sup>1</sup>

[1] Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.

## Abstract

This study aims to develop a learning agility model for special mentor teachers in terms of its relationship with self-efficacy and emotion regulation. This study uses correlational quantitative methods with correlation and regression analysis types by making self-efficacy and emotion regulation as independent variables and learning agility as the dependent variable. The population of this study was special supervising teachers in Muhammadiyah inclusive schools in Sidoarjo Regency aged 20-40 years with a total of 50 people taken through saturated sampling technique. The measuring instruments used in this study amounted to 3 psychological scales, including: adaptation of the Learning Agility scale, adaptation of General Self Efficacy to determine the self-efficacy of special mentor teachers, and to determine the emotion regulation of special mentor teachers using adaptation of the Emotion Regulation Scale. This study concluded that there is a significant relationship between self-efficacy and learning agility ( $r_{xx'} = 0.345$ ,  $p = 0.014 < 0.05$ ). Meanwhile, emotion regulation did not find a significant relationship with learning agility ( $r_{xx'} = 0.183$ ,  $p = 0.203 > 0.05$ ). The regression analysis results show that  $f$  count = 3.210 ( $p = 0.049 < 0.05$ ), this value indicates that the hypothesis is accepted. This means that together self-efficacy and emotion regulation have a significant influence on learning agility. However, the influence of the two variables, which is self-efficacy and emotion regulation, is only able to predict 12% of learning agility.

**Keywords:** Emotion Regulation; Learning Agility; Self Efficacy; Special Education Teacher

## Article Info

Artikel History: Submitted: 2025-03-25 | Published: 2025-06-30

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v15i2.12327>

Vol 15, No 2 (2025) Page: 355 - 363

(\*) Corresponding Author: Nurfi Laili, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia,  
Email: [nurfilaili@umsida.ac.id](mailto:nurfilaili@umsida.ac.id)



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia saat ini diatur dalam pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa. Pada pasal 11 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, juga tercantum kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah dalam memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi.

Salah satu bentuk pendidikan yang dapat mengakomodasi berbagai karakteristik khusus dari siswa adalah pendidikan inklusi. Selain peraturan dan undang-undang yang sudah ditetapkan, kunci dari keberhasilan pendidikan inklusi adalah seorang guru, bagaimana cara guru mengimplementasikan pengetahuan pendidikan anak kebutuhan khusus pada ruang kelas. Pemahaman yang dimiliki oleh guru pendidikan inklusi mengenai prinsip pembelajaran inklusi merupakan hal yang penting, supaya guru pendidikan inklusi dapat mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki dengan praktik di dalam kelas. Prinsip inklusi harus dibangun ke dalam program pelatihan guru, yang seharusnya tentang sikap dan nilai-nilai, bukan hanya pengetahuan dan keterampilan (Saloviita, 2015). Dibandingkan dengan faktor lain seperti rumah, sekolah, dan kurikulum pelajaran, karakteristik guru memiliki pengaruh terbesar terhadap prestasi dan keberhasilan belajar siswa (Musyafira & Hendriani, 2021). Pemahaman yang baik akan pendidikan inklusi perlu ditanamkan pada guru yang sudah berpengalaman maupun yang belum memiliki pengalaman, karena akan berdampak pada sikap guru dalam metode pengajaran (Lautenbach, & Antoniewicz, 2018). Sikap negatif pada guru mengenai sistem pendidikan inklusi akan mempengaruhi keberhasilan pendidikan inklusi itu sendiri. Oleh karena itu, guru didorong untuk meningkatkan kesadaran akan hambatan yang dialami pada lingkungan inklusif yang diterapkan di lingkungannya (DeMeuse, 2012) (Musyafira & Hendriani, 2021).

Guru pendidikan inklusi tentu akan bertemu dengan berbagai tantangan dalam proses pelaksanaan pendidikan inklusi. Tantangan implementasi pendidikan inklusi ini membutuhkan sosok guru yang secara mandiri mau mengembangkan kompetensinya, baik secara akademik maupun secara non akademik. Pada ranah akademik, guru pendidikan inklusi dituntut untuk terus mengembangkan kemauan untuk belajar hal-hal baru atau yang lebih spesifik dikatakan dalam istilah *learning agility*. Pada penelitian terdahulu mengenai *learning agility* oleh (Susanto et al., 2024) menemukan data empiris bahwa guru di sekolah dasar memiliki skor rata-rata *learning agility* yang paling rendah dibandingkan guru di jenjang SMP, SMA, ataupun di Perguruan Tinggi. Dan sebagian besar guru pembimbing khusus dibutuhkan paling banyak di jenjang pendidikan sekolah dasar. Oleh karena itu, konsep *learning agility* menjadi penting diteliti pada konteks pendidikan inklusi.

*Learning agility* didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan seseorang untuk belajar dari pengalaman mereka dan menerapkan pembelajaran tersebut untuk tampil dengan sukses dalam situasi dan kondisi baru (Eichinger, & Lombardo, 2004). Menurut (Gravett & Caldwell, 2016) *learning agility* terkait dengan kemampuan adaptif seseorang dan keinginan mereka untuk mengatasi situasi baru di kemudian hari. *Learning agility* sendiri memiliki empat dimensi menurut (Gravett & Caldwell, 2016) yaitu 1). *People Agility*, yaitu bagaimana seseorang mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya secara mendalam, mengambil pelajaran dari apa yang mereka alami, berkolaborasi dengan lingkungan sekitarnya dalam upaya memajukan dirinya, dan tangguh menghadapi stres di

tengah perubahan, 2). *Result Agility*, bagaimana seseorang mendapatkan hasil dalam situasi sulit, menginspirasi orang lain untuk menunjukkan dirinya dan membangun kepercayaan pada orang lain, 3). *Mental Agility*, Orang-orang yang dapat melihat masalah dari sudut pandang baru, nyaman dengan masalah yang kompleks dan ambigu, dan dapat menjelaskan pemikiran mereka kepada orang lain, 4). *Change Agility*, Orang-orang yang suka bereksperimen dan dapat secara efektif mengatasi ketidaknyamanan dari perubahan cepat.

Aspek *change agility* ini dibutuhkan oleh seorang guru pembimbing khusus yang menangani siswa yang memiliki beragam jenis kebutuhan khusus. Guru pembimbing khusus dituntut untuk cepat beradaptasi dengan setiap siswa yang memiliki jenis kekhususan yang berbeda-beda, memenuhi harapan dan tuntutan yang berbeda dari siswa, orangtua ataupun manajemen sekolah (Alkan & Arslan, 2019). Sebagaimana dikemukakan oleh Pradhan, *learning agility* mencakup ciri-ciri belajar secara cepat dan kontinyu dari berbagai orang, sumber, dan pengalaman, serta mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan pembelajaran dalam konteks baru dan mudah berubah seperti pada profesi guru (Pradhan, 2019). Salah faktor yang mendukung munculnya *learning agility* dan kinerja dari guru atau karyawan adalah efikasi diri dan *locus of control* (Lestari & Sinambela, 2020).

*Self efficacy* atau yang biasanya disebut dengan efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam berorganisasi dan melaksanakan tugas melalui tindakan yang disesuaikan yang memberikan kesuksesan (Bandura, 1997). Efikasi diri berkaitan dengan penilaian "kemampuan pribadi" dan biasanya ditempatkan dalam domain tertentu, seperti akademik, sosial atau domain pengajaran (Pajares, 1997). Teori efikasi diri Bandura menyatakan bahwa efikasi diri erat kaitannya dengan sejumlah upaya yang dilakukan oleh guru mengenai kinerja dan kemampuan mereka untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang (Bandura, 1997). Perkiraan yang optimis atas keyakinan diri seseorang dihipotesiskan untuk meningkatkan usaha dan ketekunan, serta untuk meningkatkan pencapaian keadaan yang menantang. Guru dengan level efikasi diri yang rendah, mungkin hanya memberikan sedikit usaha untuk dalam pekerjaannya karena mereka merasa tidak mempunyai keterampilan atau sumber daya untuk membuat perbedaan dalam kehidupan siswa. Sebaliknya, guru dengan level efikasi diri yang tinggi akan mengerahkan banyak upaya di ruang kelas dan akan menerapkan segala upaya dengan gigih (Lamorey & Wilcox, 2005).

Salah satu dimensi dari *learning agility* adalah *change agility* yang memiliki makna kemampuan individu untuk dapat mengatasi ketidaknyamanan perubahan cepat secara efektif. Perubahan dalam lingkungan kerja menuntut guru untuk bisa tetap memiliki kesadaran akan dirinya, mampu bersikap tenang, mengendalikan kondisi emosinya, mampu berempati, kolaboratif, dan mudah beradaptasi terhadap perubahan itu sendiri (Goleman et al., 2002). Regulasi emosi adalah proses individu dalam memahami emosi yang mereka rasakan dan ketahui kapan hal itu terjadi dan bagaimana hal tersebut dialami atau mengekspresikan emosi mereka

Empat komponen yang mencerminkan regulasi emosi seseorang dijelaskan oleh Gratz dan Roemer sebagai berikut: (a) Penerimaan respon emosi: kemampuan seseorang untuk menerima situasi yang menyebabkan emosi negatif dan tidak malu merasakan emosi tersebut saat menghadapi masalah. (b) Strategi untuk mengendalikan emosi adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat mengatasi masalah, menemukan cara untuk mengurangi emosi negatif, dan cepat tenang setelah mengalami emosi berlebihan. Mereka juga percaya bahwa mengelola emosi secara efektif dalam situasi yang melibatkan emosi

negatif tidak memiliki batas. (c) Terlibat dalam perilaku yang diarahkan pada tujuan adalah kemampuan individu untuk menghindari emosi negatif yang mereka rasakan sehingga mereka dapat berkonsentrasi, berpikir, dan melakukan sesuatu dengan baik. (d) Pengendalian respons emosional adalah kemampuan individu untuk mengontrol perasaan dan respons emosionalnya yang ditampilkan (respons fisiologis, perilaku, dan nada suara), sehingga individu tidak akan merasa terlalu banyak emosi dan menunjukkan emosi yang tidak sehat (Gratz & Roemer, 2004).

Kedua faktor di atas diprediksi dapat mendukung peningkatan kemampuan *learning agility* dari seorang guru pembimbing khusus yang kesehariannya harus berhadapan dengan berbagai perubahan sikap dari siswa berkebutuhan khusus. Hal ini yang menjadi landasan pemilihan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi model *learning agility* ditinjau dari keterhubungannya dengan efikasi diri dan regulasi emosi pada guru pembimbing khusus yang mengajar di sekolah inklusi Muhammadiyah. Penelitian ini penting dilakukan terutama dalam konteks pendidikan inklusi karena ketiga variabel di atas merupakan komponen penting dalam pengembangan kompetensi dari guru pembimbing khusus itu sendiri. Sedangkan, perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini mengidentifikasi keterhubungan antara variabel regulasi emosi, efikasi diri dan *learning agility* secara simultan. Penelitian ini diharapkan membawa kontribusi pada guru pembimbing khusus dalam memberikan gambaran pengetahuan dan pemahaman mengenai model *learning agility* yang perlu dikuatkan oleh setiap individu.

## METODE

### Desain Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan jenis *cross-sectional study*.

### Partisipan

Populasi yang digunakan pada penelitian adalah Guru Pembimbing Khusus yang mengajar di sekolah inklusi Muhammadiyah di area Kabupaten Sidoarjo dengan tingkat usia berkisar 20-40 tahun sebanyak 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel penelitian ini sebanyak 50 orang.

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala psikologis guna menggali regulasi emosi, efikasi diri, dan *learning agility*.

a) Skala Regulasi Emosi, regulasi emosi digali dengan menggunakan skala likert yang diadopsi dari teori (Gross & John, 2003). Skala ini memiliki 36 item yang terdiri dari 6 aspek, yaitu (1) *acceptance of emotional responses* (6 item), (2) *engaging in goal directed behavior* (5 item), (3) *control of emotional responses* (6 item), (4) *adequacy of emotional awareness* (6 item), (5) *Strategies to emotion regulation* (8 item), (6) *adequacy of emotional clarity* (5 item). Skor reliabilitas dari skala ini adalah 0,69.

b) Skala Efikasi Diri, efikasi diri guru diteliti menggunakan skala likert yang diadopsi dari *General Self-Efficacy Scale* (GSES) milik Schwarzer dan Jerusalem (Schwarzer & Jerusalem, 1995) yang terdiri dari 10 item. *General Self-Efficacy Scale* adalah instrumen yang bersifat unidimensional, atau hanya mengukur satu faktor yaitu *general self-efficacy*. Skor reliabilitas dari alat ukur GSES-10 Indonesia adalah 0,830.

c) Skala *Learning Agility*, *learning agility* guru pembimbing khusus diteliti dengan mengadaptasi dari skala *Learning Agility* yang dikembangkan oleh (Wardhani et al., 2022) yang merujuk pada teori *learning agility* milik (Gravett & Caldwell, 2016). Skala ini memiliki 18 item yang mewakili 4 aspek *Learning Agility* yakni *People Agility* (5 item), *Results Agility* (5 item), *Mental Agility* (4 item), dan *Change Agility* (4 item). Skor RMSEA atau skor reliabilitas dari skala ini menunjukkan 0,90 (RMSEA yang baik bernilai > 0,80).

### Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi yang dapat melihat keterhubungan antara ketiga variabel, serta melihat bagaimana pengaruh antara variable X kepada variable Y. Software yang digunakan dalam melakukan analisis ini adalah menggunakan JASP.

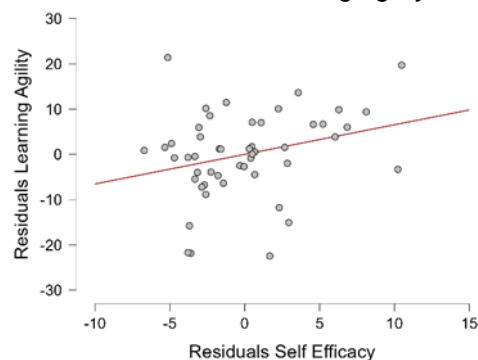
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Normalitas

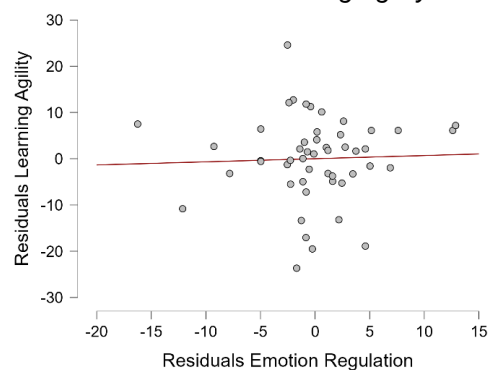
a. Shapiro-Wilk Test for Multivariate Normality	
Shapiro-Wilk	P
0.955	0.052

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Shapiro-wilk* = 0.955 dan  $p = 0.052 > 0.05$ , sehingga dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Gambar 1. Linieritas *learning agility* VS *self efficacy*



Gambar 2. Linieritas *learning agility* VS regulasi emosi



Hasil kedua gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik skor mendekati garis linier dan membentuk oval, sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

Tabel 2. Analisis Korelasi

Pearson's correlations			
Variable	Self Efficacy	Emotion Regulation	Learning Agility
1. Self Efficacy	Pearson's r	-	-
	p-value	-	-
2. Emotion Regulation	Pearson's r	0.442	-
	p-value	0.001	-
3. Learning Agility	Pearson's r	0.345	0.183
	p-value	0.014	0.203

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara efikasi diri dengan *learning agility* sebesar = 0.345 ( $p = 0.014$ ), sehingga dikatakan bahwa diantara keduanya memiliki korelasi positif yang signifikan. Sedangkan efikasi diri dengan regulasi emosi menunjukkan korelasi sebesar = 0.442 ( $p = 0.001$ ), yang menunjukkan bahwa diantara efikasi diri dengan regulasi emosi memiliki korelasi positif dan signifikan. Namun antara regulasi emosi dengan *learning agility* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan ( $r_{xx'} = 0.183, p = 0.203 > 0.05$ ).

Tabel 3. Linear Regression

Model Summary – Learning Agility				
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	9.583
H <sub>1</sub>	0.347	0.120	0.083	9.178

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	540.757	2	270.379	3.210	0.049
	Residual	3958.863	47	84.231		
	Total	4499.620	49			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown

Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	68.740	1.355		50.723	<.001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	38.393	12.428		3.089	0.003
	Self Efficacy	0.626	0.291	0.328	2.151	0.037
	Emotion Regulation	0.063	0.256	0.038	0.248	0.805

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa  $f$  hitung = 3.210 ( $p = 0.049 < 0.05$ ), nilai tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini artinya bahwa secara bersama-sama efikasi diri dan regulasi emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *learning agility*. Adapun besar pengaruh kedua variabel yaitu efikasi diri dan regulasi emosi mampu memprediksi 12% terhadap *learning agility*. Namun pada tabel *coefficients* yang menganalisa secara sendiri-sendiri, hanya efikasi diri yang mampu memprediksi *learning agility* dengan skor  $t = 2.151$  ( $p = 0.037 < 0.05$ ).

Hasil uji hipotesis atas ketiga konstruk psikologis yang menjadi variabel dalam penelitian ini, yaitu efikasi diri, regulasi emosi dan *learning agility* ternyata mendapatkan informasi bahwa yang terbukti memiliki korelasi yang signifikan secara statistik adalah pada konstruk efikasi diri dan *learning agility* ( $r_{xx'} = 0.345, p = 0.014 < 0.05$ ) Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Sinambela, 2020) yaitu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keempat aspek *learning agility* dengan efikasi diri akademik. Penelitian lain yang mendukung temuan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Kim et al., 2018) dimana dalam penelitiannya dijelaskan bahwa keyakinan mahasiswa untuk memiliki kompetensi digital didasari oleh *learning agility*. Keyakinan mahasiswa dalam menguasai kompetensi digital pada penelitian ini. konsep keyakinan dalam menguasai suatu kemampuan sama dengan efikasi diri dalam konteks akademis sehingga peneliti merasakan hasil dalam penelitian ini masih bisa disamakan.

Pada penelitian yang lain, (Jian, 2022) menyatakan bahwa konstruk *learning agility* dianggap sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *academic self efficacy* dan keterlibatan berkelanjutan siswa (*student sustainable engagement*). Lebih jauh lagi, kelincahan belajar memediasi hubungan antara motivasi akademik dan keterlibatan siswa dalam jangka panjang. Ada hipotesis bahwa efikasi diri, atau keyakinan bahwa kita mampu berubah, adalah salah satunya mekanisme sentral yang mendasari *learning agility* (Harvey & De Meuse, 2021). Berdasarkan teori dari (Harvey & De Meuse, 2021) mengusulkan agar pembinaan untuk mengembangkan ketangkasan belajar / *learning agility* mencakup peningkatan efikasi diri, khususnya tentang kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalaman dan beradaptasi terhadap perubahan.

Hasil analisis statistik pada konstruk regulasi emosi dengan *learning agility* menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan ( $r_{xx'} = 0.183$ ,  $p = 0.203 > 0.05$ ). Meskipun sebenarnya belum ada penelitian yang melihat secara langsung hubungan antara komponen regulasi emosi dan komponen *learning agility*, literatur memang menyajikan beberapa kesamaan umum antara kedua konstruksi tersebut. Misalnya, kedua konstruksi tersebut dianggap sebagai prediktor kuat untuk identifikasi dan pengembangan bakat kepemimpinan (Boyatzis & Saatioglu, 2008); (DeMeuse, 2012); (De Meuse et al., 2010). Selain itu, *learning agility* dan regulasi emosi merupakan kompetensi yang dapat dipelajari dan dikembangkan (Burke & Cooper, 2004); (Goleman et al., 2002); (Goleman et al., 2013) dan keduanya terkait dengan kemauan seseorang menuju peningkatan dan pembelajaran pribadi yang berkelanjutan (Dries & Pepermans, 2007).

Pada hasil analisis regresi menunjukkan bahwa  $f$  hitung = 3.210 ( $p = 0.049 < 0.05$ ), nilai tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini artinya bahwa secara bersama-sama efikasi diri dan regulasi emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *learning agility*. Adapun besar pengaruh kedua variabel yaitu efikasi diri dan regulasi emosi mampu memprediksi 12% terhadap *learning agility*. Prosentase pengaruh konstruk efikasi diri dan regulasi emosi yang hanya 12% masih cukup kecil sehingga asumsinya masih ada konstruk lainnya yang lebih banyak mempengaruhi *learning agility*. Namun pada beberapa hasil penelitian terdahulu, diperoleh informasi bahwa ternyata konstruk *learning agility* justru menjadi variabel yang memediasi pengembangan konstruk efikasi diri (Jian, 2022). Variabel lain yang mempengaruhi *learning agility* adalah pengalaman kerja (Susanto et al., 2024)(Santoso & Yuzarion, 2021) serta dukungan sosial dan kolaborasi (Santoso & Yuzarion, 2021).

Pada tabel coefficients yang menganalisa secara sendiri-sendiri, hanya efikasi diri yang mampu memprediksi *learning agility* dengan skor  $t = 2.151$  ( $p = 0.037 < 0.05$ ). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, namun memang *learning agility* pada dasarnya adalah sebuah konstruk yang memediasi munculnya efikasi diri pada diri seorang individu (Jian, 2022). Sehingga saran untuk penelitian selanjutnya adalah menempatkan konstruk *learning agility* sebagai variabel mediasi. Keterbatasan pada penelitian ini adalah pada proses pengambilan data yang dilaksanakan secara daring melalui pengisian survey

online. Tingkat fokus dan keseriusan dari responden bisa saja kurang konsisten dikarenakan proses pengisian survey secara daring. Selain itu karakteristik subjek penelitian juga membuat pemilihan subjek menjadi semakin mengerucut sehingga berdampak pada jumlah sampel penelitian.

## SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan simpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *learning agility* ( $r_{xx'} = 0.345$ ,  $p = 0.014 < 0.05$ ). Sedangkan regulasi emosi tidak ditemukan hubungan yang signifikan dengan *learning agility* ( $r_{xx'} = 0.183$ ,  $p = 0.203 > 0.05$ ). Pada hasil analisis regresi menunjukkan bahwa  $f$  hitung = 3.210 ( $p = 0.049 < 0.05$ ), nilai tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini artinya bahwa secara bersama-sama efikasi diri dan regulasi emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *learning agility*. Adapun besar pengaruh kedua variabel yaitu efikasi diri dan regulasi emosi mampu memprediksi 12% terhadap *learning agility*. Hal ini menyatakan bahwa ternyata *learning agility* lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lain, seperti misalnya pengalaman kerja, dukungan sosial, dan kolaborasi antar guru. Selain itu ditemukan referensi yang menyatakan bahwa variabel *learning agility* merupakan variabel mediator yang memediasi terbentuknya efikasi diri pada diri seorang individu. Hal ini bisa menjadi kajian penelitian selanjutnya yang menempatkan *learning agility* sebagai variabel mediator.

## REFERENSI

- Alkan, M. F., & Arslan, M. (2019). Learner Autonomy of Pre-service Teachers and Its Associations with Academic Motivation and Self-Efficacy. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 16(2), 75–96. <https://doi.org/10.32890/mjli2019.16.2.3>.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company.
- Boyatzis, R. E., & Saatcioglu, S. A. (2008). A 20-year view of trying to develop emotional, social, and cognitive intelligence competencies in graduate management education. *Journal of Management Development*, 1(27), 92–108.
- Burke, W. W., & Cooper, C. L. (2004). *Leading in turbulent times: Managing in the new world of work*. Blackwell Publishing.
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 119–130. <https://doi.org/10.1037/a0019988>
- DeMeuse, K. P. (2012). A Meta-Analysis of the Relationship between Learning Agility and Leader Success. *Journal of Organizational Psychology*, 19(1), 25–34. <https://doi.org/10.33423/jop.v19i1.1088>
- Dries, N., & Pepermans, R. (2007). Using emotional intelligence to identify high potential: A meta-competency perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 8(28), 749–770.
- Eichinger, R. W., & Lombardo, M. M. (2004). *Learning agility as a prime indicator of potential*. *Human Resource Planning*.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership*. Harvard Business Press.

- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26, 41–54.
- Gravett, L. S., & Caldwell, S. A. (2016). *Learning Agility*. Palgrave Macmillan US. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348–362.
- Harvey, V. S., & De Meuse, K. P. (2021). *The age of agility: Building learning agile leaders and organizations*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190085353.003.0019>
- Jian, Z. (2022). Sustainable Engagement and Academic Achievement Under Impact of Academic Self-Efficacy Through Mediation of Learning Agility—Evidence From Music Education Students. *Frontiers in Psychology*, 13, 899706. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.899706>
- Lamorey, S., & Wilcox, J. (2005). Self-Efficacy Scale: A measure and its applications. In *Early Childhood Research Quarterly* (Vol. 1, pp. 69-85.).
- Lautenbach, F., & Antoniewicz, F. (2018). Ambivalent implicit attitudes towards inclusion in preservice PE teachers: The need for assessing both implicit and explicit attitudes towards inclusion. In *Teaching and Teacher Education* (pp. 24–32).
- Lestari, U. P., & Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Musyafira, I. D., & Hendriani, W. (2021). Sikap Guru Dalam Mendukung Keberhasilan Pendidikan Inklusi. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 7(1), 75. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.3105>
- Pajares, F. (1997). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66, 533-78.
- Pradhan, A. (2019). *Six Strategies for Learning Ability.” Training & Developmen* (Vol. 1).
- Saloviita, T. (2015). Measuring preservice teachers' attitudes towards inclusive education: Psychometric properties of the TAIS scale. *Teaching and Teacher Education*, 66–72.
- Santoso, A. M., & Yuzarion. (2021). *Analysis of Learning Agility in The Performance of Achievement Teachers in Yogyakarta*. 08(01).
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*, 35–37.
- Susanto, S., Afif, N., Ritonga, A. W., Desrani, A., Shunhaji, A., & Ahmadi, A. (2024). Role of Teacher Learning Agility: An Empirical Study for Islamic Educational Success in Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 18(4), 1318–1326. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v18i4.21216>
- Wardhani, N. S., Sulastiana, M., & Ashriyana, R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Learning Agility pada Karyawan untuk Meningkatkan Organizational Agility: Versi Bahasa Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 243–264. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art4>