

Analisis Dimensi Komitmen Organisasi Pada Pengurus Kantor Dagang Dan Industri Jakarta

Bambang Sujagad Susanto*

* Universitas Negeri Jakarta, Jakarta

Article Info	Abstract
Keywords: <i>Construct validity, Factor analysis, Organizational commitment.</i>	<i>This instrument development research is aimed at obtained information related to be a test the construct validity using factor analysis on organizational commitment assessment instruments by the Chamber of Commerce board. This instrument tests performed twice at a hundred. Firstly, the construct validity was tested by exploratory factor analysis, the three factors, corresponding to the estimated number of factors. Secondly, the construct validity is used confirmatory factor analysis. The result was indicated three factors corresponding to the commitment organizational theory. Coefficient alpha in internal consistency was reliable. It can be concluded that organizational commitment assessment instruments developed has good construct validity and internal consistency reliability coefficient is very high.</i>
Corresponding Author: Profbambang.kadin@gmail.com	Penelitian pengembangan instrumen ini bertujuan untuk memperoleh informasi terkait dengan tes

validitas konstruk dengan menggunakan analisis faktor pada penilaian pengembangan instrumen komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Kamar Dagang dan Industri Pusat di Jakarta. Uji instrumen dilakukan dua kali dengan seratus responden. Pertama, validitas konstruk diuji dengan analisis faktor eksplorasi dengan tiga faktor, sesuai dengan perkiraan jumlah faktor. Kedua, validitas konstruk digunakan analisis faktor konfirmatori. Hasil analisis menunjukkan tiga faktor yang sesuai dengan komitmen teori organisasi. Koefisien alpha konsistensi internal yang andal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian komitmen organisasi yang dikembangkan memiliki validitas konstruk yang baik dan koefisien reliabilitas memiliki konsistensi internal sangat tinggi.

©2013 JSAB. All rights reserved.

Pendahuluan

Mathieu dan Zajac (1990) dalam Amangala (2013) bahwa komitmen organisasi sebagian besar difokuskan pada perilaku organisasi/psikologi menghasilkan berbagai definisi faktor konstruk dan diskusi yang cukup perkembangannya, konsekuensi serta pengukuran. Pada tingkat umum, sebagian besar peneliti setuju bahwa pengukuran komitmen organisasi untuk menggambarkan keadaan psikologis individu dalam hubungannya dengan organisasi tempat mereka bekerja (Allen dan Grisaffe, 2001).

Pengukuran komitmen organisasi merupakan pengukuran persepsi individu tentang komitmennya terhadap organisasi tempat individu menjalankan aktivitasnya. Pengukuran persepsi individu tersebut dirangkum dalam sebuah instrumen. Instrumen merupakan alat pengumpulan data, sudah barang tentu harus memiliki kualitas yang baik. Karenanya, sebuah instrumen yang berkualitas

haruslah terlebih dahulu divalidasi sebelum digunakan. Memvalidasi instrumen dapat dilakukan dengan pengamatan terhadap perilaku seseorang dan mendeskripsikan perilaku tersebut dengan pemberian angka pada objek-objek menurut suatu aturan (Kerlinger, 2010).

Instrumen ini disusun dengan benar dan harus valid dalam pengujian validitas dan reliabilitas. Kualitas instrumen ditentukan oleh dua kriteria utama, yaitu validitas, mengukur apa yang seharusnya diukur dan reliabilitas, hasil pengukuran yang konsisten (Suriasumantri, 2010). Dengan perkataan lain, instrumen komitmen organisasi adalah alat ukur yang memiliki kualitas validitas dan reliabilitas yang baik dan digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, fokus masalah pada penelitian ini adalah pengembangan kualitas data pada instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat. Berdasarkan fokus masalah, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimanakah pengembangan instrumen validitas konstruk komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat?; dan 2) Bagaimanakah pengembangan instrumen dalam pengukuran reliabilitas komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat?

Pengembangan Instrumen Komitmen Organisasi

Penyusunan instrumen komitmen organisasi sebagai variabel yang dikembangkan dapat dilakukan dengan cara; (1) definisi konseptual, konsep yang dipergunakan dalam kajian teoritis; (2) definisi operasional, faktor-faktor yang membentuk pengertian yang dapat diukur; (3) kisi-kisi instrumen, penyusunan butir-butir instrumen; (4) pemberian skor butir; (5) merancang uji coba, guna menyeleksi butir-butir yang dapat digunakan (Suriasumantri, 2010).

Selanjutnya, dalam penyusunan butir pernyataan dilakukan dengan cara; (1) gunakan kata-kata sederhana yang sudah dikenal responden; (2) pernyataan harus jelas; (3) tidak ambigu; (4) tidak lebih dari 20 kata; (5) tidak bias; dan (6) diuji reliabilitasnya (Shaughnessy et al, 2012).

Jogiyanto (2011) memberikan tahap-tahap dalam mengembangkan instrumen; (1) melakukan pembentukan item-item (butir-butir), (2) melakukan

pretest, untuk menguji validitas dan reliabilitas; (3) uji pilot, terdiri dari uji coba tahap 1 dan uji coba tahap 2; (4) melakukan *review* justifikasi butir, yang berkaitan dengan menggunakan skor *Cronbach's alpha*, dan (5) memilih respons dari sampelnya.

Djaali dan Muljono (2008), memberikan 15 cara dalam menyusun pengembangan instrumen; (1) merumuskan konstruk berdasarkan sintesis dari teori-teori yang dikaji, (2) konstruk dikembangkan dimensi dan indikator variabel yang hendak diukur, (3) membuat kisi-kisi instrumen yang memuat dimensi, indikator, nomor butir dan jumlah butir, (4) menetapkan besaran atau parameter, (5) menulis butir-butir instrumen dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan, (6) melakukan proses validasi, (7) melakukan validasi teoretik, (8) merevisi berdasarkan hasil panel, (9) melakukan penggandaan instrumen untuk ujicoba, (10) ujicoba di lapangan yang merupakan validasi empirik, (11) pengujian validitas empiris dengan menggunakan kriteria internal maupun eksternal, (12) berdasarkan kriteria diperoleh kesimpulan mengenai valid atau tidaknya sebuah butir atau perangkat instrumen, (13) berdasarkan hasil analisis butir, butir-butir yang tidak valid dikeluarkan atau diperbaiki, butir-butir yang valid dirakit kembali, (14) menghitung koefisien reliabilitas, dan (15) perakitan kembali butir-butir instrumen yang valid untuk dijadikan instrumen.

Adapun langkah-langkah metodologis penelitian ini dirancang sebagai berikut: (1) Pengembangan instrumen variabel Komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat. (2) Definisi konseptual dan operasional dari variabel komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat sebagai suatu respons psikologis dalam bentuk perasaan atau emosi seseorang. (3) Penyusunan butir-butir pernyataan komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat sebagai instrumen penilaian berdasarkan skala Likert. (4) pengujian kualitas data dengan cara validasi teoretik kepada kelompok panelis ahli sebagai *judges* untuk seleksi butir-butir, (5) melakukan ujicoba pertama, menganalisis butir dengan menggunakan prosedur analisis faktor dan reliabilitas konsistensi internal *alpha*. (6) Melakukan ujicoba kedua, menganalisis

butir dengan menggunakan prosedur analisis faktor dan reliabilitas konsistensi internal *alpha*.

Komitmen Organisasi

Gibson, *et al.* (2012) menyatakan komitmen sebagai rasa identifikasi, kesetiaan, dan keterlibatan diungkapkan oleh seorang individu terhadap organisasi atau unit organisasi. Sebuah organisasi merupakan alat yang digunakan oleh orang-orang untuk mengkoordinasikan tindakan mereka sesuatu yang mereka inginkan (Jones, 2003). Dengan demikian, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2009). Sedangkan Baron dan Armstrong (2007) melihat komitmen organisasi sebagai tujuan dan nilai-nilai organisasi serta kesediaan untuk menampilkan usaha atas nama organisasi.

Mayer dan Allen (1991) dalam Amangala (2013) telah mengidentifikasi tiga jenis komitmen organisasi. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional individu, identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Kemudian komitmen berkelanjutan yaitu mencerminkan kesadaran karyawan biaya meninggalkan organisasi. Dan komitmen normatif mencerminkan rasa individu kewajiban untuk tetap dalam sebuah organisasi. Teori komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Meyer dan Allen, 1997 dalam Colquitt, *et al.*, 2013).

Teori senada juga dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2009), bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja individu. Namun tidak demikian halnya dengan Colquitt, *et al.* (2013) yang lebih menekankan pada komitmen afektif dengan pendapatnya bahwa individu bertahan di dalam organisasi, dengan alasan-alasan seperti; perasaan tentang persahabatan, suasana atau budaya perusahaan, dan rasa kenikmatan saat menyelesaikan tugas

pekerjaan. Dengan demikian komitmen individu pada organisasi dapat diartikan, pemihakan individu pada organisasi yang mempekerjakannya.

Pendapat ini didukung oleh Greenberg dan Baron (2008) bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikasi dari keterlibatan individu dengan organisasi, ia mencirikan komitmen organisasi dengan tiga ciri yaitu, (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi; (2) kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi; (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Senada dengan Gibson et al. (2012) bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu, (1) identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; (3) perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Komitmen nampak dalam bentuk sikap yang terpisah, tetapi tetap saling berhubungan erat yaitu, identifikasi dengan misi organisasi, keterlibatan secara psikologis dengan tujuan-tujuan organisasi, dan loyalitas serta keterikatan dengan organisasi. Hal ini dinyatakan oleh Newstrom (2010) bahwa individu yang secara organisasional berkomitmen biasanya memiliki catatan absensi yang baik, menunjukkan kepatuhan bersedia melaksanakan kebijakan organisasi. Teori ini menyatakan bahwa individu yang komit terhadap organisasinya biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan kepada kebijakan perusahaan.

Masa kerja yang lama akan semakin membuat individu komit, karena organisasi memberi peluang kepada individu untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi individu berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang. Individu yang tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara. Ketidakpuasan tersebut akan berdampak terhadap seluruh pekerjaan yang ditugasi oleh pemimpin, dan implikasinya menjalar ke organisasi, sehingga mendorong individu untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

Colquitt, *et al.* (2013) menyatakan bahwa individu yang tidak memiliki komitmen kepada organisasi akan diikuti dengan perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*). Teori ini menyatakan bahwa, perilaku penarikan diri merupakan sekumpulan tindakan individu untuk menghindari situasi yang tidak menyenangkan. Perlunya dukungan organisasi, karena dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

Pada intinya, teori-teori komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama, yaitu proses pada individu (individu) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi menyiratkan hubungan individu dengan perusahaan secara aktif. Individu yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih, dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Validitas Konstruk

Kerlinger (2006) membagi tiga jenis validitas. Pertama, validitas isi, validitas yang berhubungan dengan kriteria dan validitas konstruk. Validitas isi mempersoalkan kerepresentatifan menjadi sebuah sampel dari suatu alat ukur. Kedua, validitas kriteria, validitas yang dilihat dengan membandingkan dengan suatu kriteria yang dianggap dapat digunakan untuk mengukur suatu atribut tertentu. Ketiga, validitas konstruk adalah validitas yang tak hanya melihat sebuah permasalahan dari satu sudut pandang saja. Dengan perkataan lain, validitas konstruk adalah untuk mendapatkan bukti tentang sejauh mana hasil pengukuran memberikan konstruk variabel yang diukur, maka hasil pengukuran dengan alat pengukur yang berbasis pada teori itu sudah dipandang sebagai hasil yang valid.

Hitung Reliabilitas

Hitung reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen. Langkah selanjutnya adalah menghitung *loadings* dan menilai signifikansi statistik setiap indikator. Jika terbukti tidak signifikan, maka

indikator harus dibuang atau mentransformasikannya agar menjadi *fit* untuk variabel konstruk/variabel laten. Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/faktor laten yang umum (Shaughnessy *et al.*, 2012). Jogiyanto (2011) mengemukakan bahwa reliabilitas dapat diukur dalam beberapa cara yang berbeda, yaitu: (1) Reliabilitas antar penilai. (2) Reliabilitas tes-tes-ulang. (3) Reliabilitas konsistensi internal. (4) Reliabilitas bentuk paralel.

Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan nama yang umum yang menunjukan suatu kelas prosedural, utamanya dipergunakan untuk mereduksi data atau meringkas, dari variabel yang banyak diubah menjadi sedikit variabel (Supranto, 2010). Suatu faktor adalah sebuah konstruk, suatu utuhan hipotesis, variabel laten yang dianggap melandasi test, skala, butir, dan bahkan hampir semua jenis ukuran (Kerlinger, 2006).

Dengan perkataan lain, analisis faktor melihat teoretis konstruk yang dikembangkan sesuai dengan konsep konstruk, sebagai dasar pelaksanaan ujicoba di lapangan. Dalam pengujian kesahihan konstruk dapat dilakukan dengan cara menganalisis butir-butir instrumen yang terdapat dalam sejumlah faktor. Artinya, butir-butir yang memiliki unsur kebersamaan digabung menjadi suatu faktor baru. Dengan demikian, analisis faktor akan menemukan dimensi, indikator, dan butir-butir yang kokoh membentuk konstruk dari variabel yang diuji.

Supranto (2010), menyatakan bahwa terdapat 7 langkah dalam melakukan analisis faktor; (1) merumuskan masalah; (2) membuat matriks korelasi dengan metode eksploratori (*exploratory factor analysis*) melalui metode *principal component analysis* (PCA), dan pendekatan konfirmatori (*confirmatory factor analysis*); (3) penentuan jumlah faktor; (4) rotasi faktor; (5) interpretasi faktor; (6) penyeleksian *surrogate variable*; dan (7) model fit dengan metode *maximum likelihood* (ML).. Asumsi dalam analisis faktor adalah korelasi, artinya variabel yang memiliki korelasi erat akan membentuk suatu faktor, sedangkan variabel

yang ada dalam suatu faktor akan memiliki korelasi yang lemah dengan variabel yang terdapat pada faktor yang lain.

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengembangan instrumen dengan pendekatan respons. Tujuannya mengeksplorasi pengembangan instrumen validitas konstruk komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat dan pengembangan instrumen dalam pengukuran reliabilitas komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat. Populasi target adalah seluruh pengurus KADIN Pusat di Jakarta, sedangkan populasi terjangkau diambil sebagian pengurus KADIN Pusat yang menjabat sebagai bidang industri, perdagangan, dan telekomunikasi. Kadin Pusat. Penentuan responden dilakukan dengan teknik *stratified random sampling*. Penelitian ini dilaksanakan di KADIN PUSAT Jakarta.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai penilaian pengurus Kadin Pusat terhadap keinginannya untuk bertahan di dalam organisasinya, dengan indikator: (1) rasa memiliki identitas organisasi pengusaha, (2) rasa loyal kepada organisasi pengusaha, dan (3) rasa adanya keterlibatan diri, dengan instrumen dalam bentuk lima skala komitmen pegawai yang terdiri atas pernyataan-pernyataan dengan lima alternatif jawaban : A = sangat setuju, B = setuju, C = tidak berpendapat, D = tidak setuju, E = sangat tidak setuju. Pernyataan positif bernilai: A = 5, B = 4, C = 3, D = 2, E = 1. Sedangkan Pernyataan negatif bernilai A = 1, B = 2, C = 3, D = 4, E = 5.

1. Rasa memiliki identitas organisasi pengusaha adalah rasa bangga yang dimiliki oleh pegawai menjadi bagian dari lembaga.
2. Rasa loyal kepada organisasi pengusaha adalah keinginan untuk terus tetap bersama lembaga sampai pensiun.
3. Rasa adanya keterlibatan diri adalah rasa telah berpartisipasi dan telah memberikan kontribusi pada perkembangan organisasi pengusaha.

Tabel 1**Kisi-kisi Instrumen komitmen organisasi**

No	Indikator-indikator	No. Butir Instrumen Penelitian
1	Rasa memiliki identitas organisasi pengusaha	A1, A2, A3, A4, A5
2	Rasa loyal kepada organisasi pengusaha	B1, B2, B3, B4, B5
3	Rasa adanya keterlibatan diri	C1, C2, C3, C4, C5,
	Jumlah	15

Hasil Penelitian dan Pembahasan**Validitas Empirik Tahap Pertama**

Pada pelaksanaan uji coba dengan menggunakan analisis faktor instrumen yang digunakan adalah instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN hasil seleksi dengan 15 butir pernyataan dan diujicobakan kepada 60 pengurus KADIN Pusat di Jakarta. Semua proses analisis faktor menggunakan bantuan *program SPSS for Windows Version 20.0*. Adapun hasil komputasinya terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 2**Tabel KMO and Bartlett's Test Ujicoba 1**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.817
Bartlett's Test of	Approx. Chi Square	501.986
Sphericity	df	105
	Sig.	.000

Pada langkah pertama analisis faktor adalah menghitung matriks korelasi dengan diperoleh hasil KMO MSA sebesar 0.817 yang termasuk baik berdasarkan kriteria Norusis. Dari Uji Bartlett untuk *test of sphericity* diperoleh *Chi Square* sebesar 501.986, pada derajat kebebasan 105 dengan signifikansi pada $0.000 < 0,05$, dengan demikian matrik korelasi yang terbentuk bukan matriks identitas sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan.

Dari Tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa nilai *KMO MSA* sebesar 0,817 adalah sangat baik. Di samping itu nilai *Bartlett's test of Sphericity* sebesar

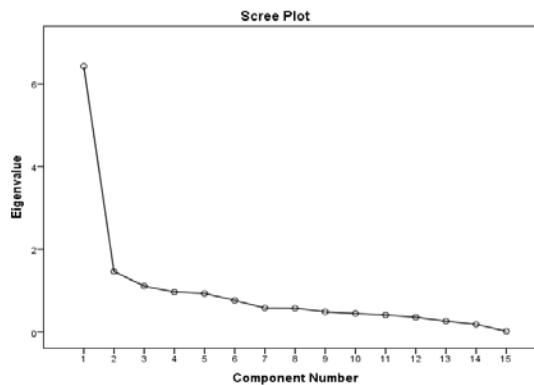
501,986 pada derajat kebebasan 105 dengan taraf signifikansi 0,000, sehingga dapat dikatakan sangat baik. Lebih lanjut dapat dibandingkan dengan Tabel 3.

Tabel 3
Chi-Square (χ^2) untuk df = 105 dengan berbagai Harga α

df	$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	$\alpha = 0,5\%$	$\alpha = 0,1\%$
105	129,918	141.620	146.070	151.582

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN tersebut adalah valid ditinjau dari validitas konstruk. Selain itu adanya varians muatan faktor yang dapat menjelaskan varians komitmen organisasi pengurus KADIN, muatan secara kumulatif ke tiga faktor tersebut adalah sebesar 59,953 % dari *total variance explained*.

Sedangkan tampilan *scree plot* merupakan penjelasan untuk tabel *total variance explained* dalam bentuk grafik. Diagram *scree plot* menunjukkan bagaimana kecenderungan penurunan nilai *eigen* (*eigenvalues*) yang dipakai untuk menentukan secara subjektif banyaknya faktor yang dipakai. Terlihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Scree plot pada uji coba 1

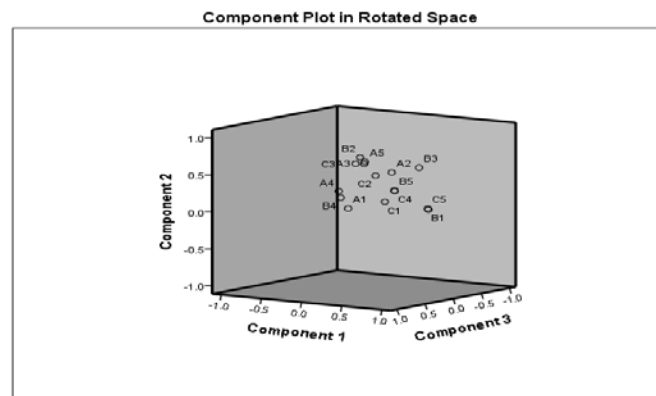
Pada *rotated component matrix*, menunjukkan tidak ada butir $< 0,50$. Muatan faktor terbesar terdapat pada butir B1 sebesar 0,925 dan terkecil butir C2 sebesar 0,508. Dengan demikian semua butir pernyataan adalah valid. Hasil *rotated component matrix* terlihat pada tabel berikut ini.

Hasil analisis menunjukkan sebaran butir instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat seperti disajikan pada Tabel 4. Penyebaran butir atas faktor pada ujicoba I terlihat adanya pergeseran sejumlah butir dari faktor yang dirancang, yaitu bergabungnya butir-butir dari faktor normatif, kontinu, dan afektif, sehingga sebaran butir yang dikembangkan terjadi perubahan tempat.

Tabel 4
Sebaran Muatan Faktor pada Ujicoba 1 Setelah Dirotasi

Sebaran Butir	Faktor	Nama Faktor
B1,B5,C1,C4,C5	1	Identitas
A2,A3,A5,B2,B3,C2,C3	2	Loyal
A1,A4,B4	3	Keterlibatan

Component plot in rotated space yang merupakan hasil rotasi faktor dalam bentuk tiga dimensi diperlihatkan dalam Gambar 2.



Gambar 2 Component Plot In Rotated Space Ujicoba 1

Pada langkah selanjutnya, pendekatan konfirmatori dilakukan melalui komputasi dengan metode *Maximum Likelihood* untuk menguji apakah estimasi model hubungan tiga faktor yang telah terungkap berdistribusi normal multivariat. Komputasi dengan metode ML untuk menguji kesesuaian *goodness of fit test* menghasilkan indeks sebesar 952.062 dengan derajat kebebasan 521 dan probabilitas 0,000. Dengan demikian faktor berdistribusi normal. Lihat Tabel 5.

Tabel 5
Goodness of fit Test Ujicoba 1

<i>Chi-Square</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
116.265	72	.000

Nilai tersebut dibandingkan dengan Tabel 6 berikut ini

Tabel 6
Chi-Square (χ^2) untuk df = 105 dengan berbagai Harga α

df	$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	$\alpha = 0,5\%$	$\alpha = 0,1\%$
72	71.334	87.743	92.808	102.816

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada ujicoba pertama instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN yang dikembangkan telah memiliki validitas konstruk yang baik. Untuk koefisien reliabilitas digunakan koefisien *alpha* dan di dapat koefisien sebesar 0,711, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pada instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis validitas konstruk serta konsistensi internal, maka dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN secara signifikan memberi kontribusi terhadap indikatornya.

Validitas Empirik Tahap Kedua

Pada pelaksanaan uji coba kedua instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN yang digunakan adalah instrumen hasil uji coba pertama yang mengandung 15 butir pernyataan. Selanjutnya instrumen ini diuji cobakan kepada 40 orang pengurus KADIN.

Sama seperti pada ujicoba pertama, pada ujicoba kedua ini, semua proses analisis faktor dilakukan dengan analisis faktor yang menggunakan paket program *SPSS for Window Version 20.0*. Hasil komputasi adalah seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 7 dibawah.

Tabel 7
KMO dan Bartlett's (15 butir pernyataan)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.611
Bartlett's Test of	Approx. Chi Square	220.776
Sphericity	df	105
	Sig.	.000

Dari Tabel 7 didapatkan nilai KMO MSA sebesar 0.611. Nilai ini yang merupakan uji persyaratan analisis termasuk dalam kategori baik. Artinya analisis faktor tepat untuk menganalisis data dalam bentuk matriks korelasi. Hasil *Bartlett's test* terdapat *test of Sphericity* sebesar 220.776 pada derajat kebebasan 105 dengan taraf signifikan 0.000 adalah sangat baik. Dengan demikian matriks korelasi yang terbentuk bukan matriks identitas, jadi analisis faktor bisa dilanjutkan. Lebih lanjut dapat dibandingkan dengan Tabel 8 di bawah ini.

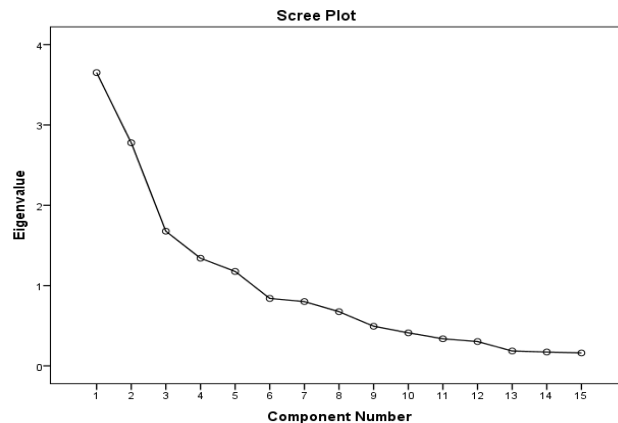
Tabel 7
Chi-Square (χ^2) untuk df = 105 dengan berbagai Harga α

df	$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	$\alpha = 0,5\%$	$\alpha = 0,1\%$
105	129,918	141.620	146.070	155.582

Pada tabel *total variance explained* dari 15 butir yang dimasukkan ke dalam analisis faktor dan diperoleh nilai karakteristik (*eigenvalue*) di atas 1 (>1) ada 3 faktor. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya faktor komitmen organisasi pengurus KADIN adalah 3 sesuai dengan banyak indikator yang diestimasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN tersebut adalah sah ditinjau dari kesahihan konstruk.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN pusat adalah sah ditinjau dari kesahihan konstruk. Selain itu adanya varians muatan faktor yang dapat menjelaskan adanya varians kinerja dosen, muatan oleh faktor pertama 24,347%, kedua 18,522%, dan ketiga 11,179%, sehingga secara kumulatif ketiga faktor tersebut adalah sebesar 54.049 % dari *total variance explained*.

Sedangkan pada diagram *scree plot* menunjukkan bagaimana kecenderungan penurunan nilai eigen (*eigen value*) yang dipakai untuk menentukan secara subjektif banyaknya faktor yang dipakai. Terlihat dalam Gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3 Scree Plot Uji Coba 2

Setelah dikeluarkan butir pernyataan sebanyak 15 butir, maka sebaran butir menjadi sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 9. Dengan analisis faktor konfirmatori, pada *tabel variance explained* dapat diketahui varian kumulatif dari setiap faktor yang dihasilkan ujicoba pertama., yaitu sebagai berikut. Untuk faktor normatif 42,797%, kontinu 9,750%, dan afektif 7,406%.

Tabel 9
Pemberian Nama Sebaran Muatan Faktor pada Ujicoba 2

Sebaran Butir	Faktor	Nama Faktor
A1, A2,A3,A5,	1	Normatif
B4, B5,C1, C2,C3,C4,C5	2	Kontinu
B1,B2,B3,	3	Afektif

Pada langkah berikutnya, pendekatan konfirmatori dilakukan melalui komputasi metode *Maximum Likelihood* (ML) untuk menguji apakah estimasi model hubungan tiga faktor yang telah terungkap berdistribusi normal multivariat. Komputasi dengan metode ML untuk menguji kesesuaian *goodness of fit test* menghasilkan indeks sebesar 96,065 dengan derajat kebebasan 63 dan probabilitas 0,000. Adapun hasil komputasi dapat terlihat pada tabel 10 berikut.

Tabel 10
Goodness of fit Test Uji Coba 2

<i>Chi-Square</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
96.065	63	.000

Kemudian bila dibandingkan dengan Tabel χ^2 untuk $df = 63$ dengan berbagai harga α , seperti pada tabel berikut.

Tabel 11
Chi-Square (χ^2) untuk $df = 63$ dengan berbagai Harga α

Df	$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	$\alpha = 0,5\%$	$\alpha = 0,01\%$
63	62,335	77,745	82,529	92,010

Dengan nilai χ^2 hasil = 96,065 > χ^2 tabel = 92,010 dengan derajat kebebasan 63 dan taraf signifikansi 0,01%, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji coba II instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN yang dikembangkan telah memiliki validitas konstruk yang baik.

Untuk koefisien reliabilitas digunakan koefisien *alpha* dan di dapat koefisien sebesar 0,729, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pada instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Bila ditinjau dari hasil analisis validitas konstruk yang menggunakan analisis faktor dan konsistensi internal, maka dapatlah disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan pada instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN secara signifikan memberi kontribusi terhadap indikatornya.

Pembahasan

Tabel 12 merupakan rangkuman hasil ujicoba dengan analisis faktor. Dari hasil dapat dilihat bahwa pada dua kali ujicoba secara konseptual telah sesuai dengan teori yang diestimasikan tiga faktor yaitu: (1) normatif, (2) kontinu, dan (3) afektif. Selain itu, pada kedua ujicoba telah menghasilkan uji persyaratan analisis dengan *Kaiser Meyer-Olkin* mengenai *measure of sampling adequacy* (KMO MSA) masing-masing sebesar 0,817 dan 0,611 yang termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal serupa untuk uji Bartlett untuk *test of sphericity*, yaitu dengan derajat kebebasan $df=105$ dan taraf signifikansi 0,01 % pada ujicoba pertama, dan dengan derajat kebebasan $df = 105$ dan taraf signifikansi 0,01%. pada

ujicoba kedua. Dengan metode konfirmatori menggunakan kebolehjadian maximum (*Maximum Likelihood*) menghasilkan kesesuaian *goodness of test* model χ^2 yang mempunyai probabilitas yang sangat memadai.

Tabel 12
Rangkuman Hasil Analisis Faktor

Uji Coba	Validitas Konstruk			
	Ekstraksi Faktor	Kumulatif (%)	<i>Goodness of fit test</i>	Verifikasi Butir
Validitas Empirik Tahap Kesatu	3	59,953	$\chi^2 = 116,265$ $df = 72$ $p = 0.000$	15 butir
Validitas Empirik Tahap Kedua	3	54,049	$\chi^2 = 96,065$ $df = 63$ $p = 0.000$	15 butir

Rangkuman hasil ujicoba menggunakan koefisien reliabilitas konsistensi internal alpha disajikan pada Tabel 13, dan dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan koefisien reliabilitas konsistensi internal *alpha*.

Tabel 13
Rangkuman Koefisien Reliabilitas Alpha

Uji Coba	Koefisien Reliabilitas
Pertama	0,711
Kedua	0,729

Simpulan

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pengurus KADIN Pusat di Jakarta. Berdasarkan hasil ujicoba pertama dan kedua maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengujian dengan analisis faktor pada ujicoba pertama dengan menggunakan metode eksploratori, dengan menggunakan tiga faktor diperoleh butir pernyataan sebanyak 15 butir. Dari ketiga faktor yang tersebut memberi prosentase total varians 59,953%. Semua *loading factor* bernilai di atas 0,50.

Komputasi dengan metode konfirmatori kebolehjadian maksimum (ML) didapat kesesuaian *goodness of test* yang sangat signifikan.

2. Pengujian dengan analisis faktor pada ujicoba kedua dengan menggunakan metode konfirmatori, memperlihatkan ada sebanyak tiga faktor. Dengan menggunakan butir pernyataan sebanyak 15 butir. Hasil ekstraksinya memberikan variansi kumulatif ketiga faktor sebesar 54,049%. Komputasi dengan metode *Maximum Likelihood* untuk menguji kesesuaian *goodness of fit test* sangat signifikan.
3. Pengujian koefisien reliabilitas konsistensi internal *alpha* pada ujicoba pertama dan kedua menunjukkan nilai koefisien yang meningkat.

Implikasi

Pengukuran instrumen komitmen organisasi pengurus Kadin Pusat dapat menjadi masukan yang positif bagi pengurus Kadin Pusat, sehingga dapat mengukur kontribusi Kadin terhadap dunia usaha berdasarkan kompetensi, pengalaman dan masa kerja yang mereka miliki. Proses pengukuran komitmen organisasi tidak dapat berjalan secara kasus per kasus, namun harus dirancang secara sistematis dan strategis oleh Kadin lewat para pimpinan Kadin Pusat. Selain itu, komitmen yang akan dibangun sebaiknya tidak hanya bertumpu pada imbal jasa dan normatif. Hubungan kerja dan personal relatif langgeng dan saling menumbuhkan jika didasarkan pada ikatan emosional. Komitmen pengurus Kadin Pusat juga akan lebih langgeng jika terdapat hubungan emosional yang positif antara Kadin Pusat dengan Kadin di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Dalam usaha memvalidasi instrumen penilaian komitmen organisasi pengurus KADIN ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain: 1) Penerapan analisis faktor untuk menguji validitas konstruk adalah sangat rumit tanpa bantuan komputer. Sangatlah sulit jika melakukan perhitungan secara manual. 2) Ketika melakukan rotasi faktor untuk mendapatkan nilai muatan faktor, sering terjadi muatan faktor itu tidak tepat pada faktor yang diinginkan, atau berpindah ke faktor lain.

Daftar Pustaka

- Aguinis, Herman. (2009). *Performance Management*. Singapore: Prentice Hall International
- Allen, N.J. and Grisaffe, D.B. (2001). Employee commitment to the organization and customer reactions: Mapping the linkages. *Human Resource Management Review* 11: 211-212.
- Amangala, Temple. A., (2013). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment: a Study of Salespersons in the Soft Drink Industry in Nigeria. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.18, 2013.
- Baron, Angela and Michael Armstrong. (2007). *Human Capital Management: Achieving Added Value through People*. USA: Kogan Page.
- Colquitt, Jason A, et al. (2013). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Creswell, John W., (2010). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches 2th*. India: Sage.
- Djaali dan Muljono. (2008). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Gibson, James L., et al. (2011). *Organizations; Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (2008). *Behavior in Organizations*. Singapore: Prentice Hall.
- Jogiyanto. (2011). *Pedoman Survei Kuesioner: Pengembangan Kuesioner, Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Jones, Gareth R. (2003). *Organizational Theory, Design, and Change (Text and Cases)*. Singapore: Pearson Education.
- Kerlinger, Fred. (2010). *Azas-azas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Newstrom, John W. (2010). *Organization Behavior; Human Behavior at Work*. Singapore: MCGraw-Hill International.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavioral*. Singapore: Prentice Hall International.

- Shaughnessy, J.J., Zechmeister, E.B and Zechmeister, J.S. (2012). *Research Methods in Psychology 9th Edition*. Singapore: McGraw Hill.
- Supranto, J, (2010). *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi*. PT Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Suriasumantri, Jujun S., (2010). *Pedoman dan Penulisan Tesis & Disertasi*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.