



ANALISIS RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BATAM DENGAN RASCH MODEL

Hazriyanto¹⁾, Hardi Selamat Hood²⁾, Said Maskur³⁾, Pauzi⁴⁾

¹STIE Galileo, ²STIT Ar risalah, ³STIT Ar risalah, ⁴STAIN Sulthan Abdurrahman
email: ¹hazriyanto@gmail.com, ²binhood64@gmail.com, ³said.maskur@gmail.com,
⁴hafifah1972@gmail.com

ABSTRAK

Persoalan yang sering dihadapi pada umumnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam usaha mewujudkan tercapainya kinerja organisasi. Permasalahan pengukuran kinerja menjadi penting untuk diperhatikan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah item instrumen kinerja pegawai di kantor kementerian Agama Kota Batam. Alat pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dan di analisis dengan winsteps rasch model. Penilaian ini melibatkan 6 item instrumen kinerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 32 staf sebagai responden. Hasil dapatan penelitian menunjukkan bahwa reliabilitas person item instrumen berada pada kategori baik. Untuk penelitian yang akan datang disarankan mengkaji item reliabilitas dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti; kecerdasan emosional, komitmen, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Reliabilitas, Instrumen, Kinerja, Rasch Model

ABSTRACT

In generally, some problems that are often faced in how to create human resources capable of producing optimal performance so that organizational goals could be achieved. Some factors could be influenced a person's performance in an effort to achieve organizational performance. Performance measurement issues are important to be focused. The variables examined in this research are items of performance instrument of employees at the office of the Ministry of Religion of Batam City. Data collection tools in the study using questionnaires and analyzed with winsteps rasch models. This assessment involves 6 performance instrument items. The population and sample in this study were 32 staff as respondents. Results of research shows that the reliability of an instrument item is in a good category. For future research, it is recommended to review items of reliability and other variables not examined in this study such as; emotional intelligence, commitment, and job satisfaction.

Keywords: Reliability, Instrument, Performance, Rasch Model

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang ada di organisasi saat ini sudah semestinya dipandang sebagai bagian dari asset organisasi. Staf pegawai yang ada sudah selayaknya mampu meningkatkan kualitas dan dalam memberi pelayanan dan mengatasi masalah yang dihadapinya, baik individual maupun berkelompok. Di sadari atau tidak bahwa keterlibatan pegawai di organisasi dalam memberikan pelayan seharusnya dilibatkan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan,

pemanfaatan hasil dan evaluasinya. Staff diharapkan mampu mencapai kinerja yang merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu organisasi.

Kajian terdahulu terkait kesan latihan dan pembangunan kakitangan prestasi pekerja yang dijalankan di Pakistan. Hasil dapatan kajian menunjukkan kesan positif daripada pembangunan dan latihan dengan prestasi pekerja. Latihan dan pembangunan akan membawa kepada tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam kakitangan dan

mereka akan memenuhi tugas-tugas mereka dengan banyak tanggungjawab dengan persembahan terbaik (Osama, Haseeb, Waseem, Ayaz, & Ijaz, 2016).

Selanjutnya kajian yang telah dijalankan terkait model struktur hubungan antara dimensi kecerdasan emosi, pengurusan konflik dan prestasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada kesan yang positif dan signifikan antara pembolehubah dalam kajian yang dijalankan. Selain itu, peranan pengantara dalam pengurusan konflik dalam kajian ini menggunakan model SERVQUAL dalam hubungan antara kecerdasan emosi dan prestasi kerja telah disahkan (Heidari & Heidari, 2016).

Banyak faktor yang dapat menyebabkan staf mempunyai pencapaian kinerja yaitu kecerdasan emosi, pengurusan konflik, komitmen dan lainnya. Kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Analisis Reliabilitas Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Batam Dengan Rasch Model”. Batasan masalah dalam penelitian ini terbatas pada variabel kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Batam.

Robbins & Judge, (2008) *performance* merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2011). Menurut Moehariono (2014) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Salah satu hal yang penting dalam penelitian adalah merancang desain penelitian. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, *mean* (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kementerian Agama Kota Batam yang berlokasi di Jl. Masjid Raya Baiturrahman No. 1 Sei Harapan Sekupang Batam. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sensus yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Batam yang berjumlah 32 orang yang member umpan balik.

Jadi dalam penelitian ini populasi adalah sample, yang terdiri dari pegawai dengan jumlah sebanyak 32 pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Batam. Pegawai yang berasal dari berbagai latar belakang tingkat pendidikan. Semua pegawai berpartisipasi secara sukarela dalam pengisian kuesioner dan sebelumnya mendapat penjelasan tentang tujuan riset yang diberikan oleh pihak peneliti. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja pegawai dalam kontek praktek kerja dan pelayanan publik sesuai dengan rujukan literatur yang

relevan. Item instrumen kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Anda akan menilai diri sendiri dalam hal jumlah pencapaian pekerjaan Anda?
2. Bagaimana Anda menilai diri sendiri dalam hal kemampuan Anda untuk mencapai tujuan Anda?
3. Bagaimana Anda menilai diri sendiri dalam hal potensial kinerja Anda antara rekan kerja di perusahaan Anda?
4. Bagaimana Anda menilai diri sendiri dalam hal kualitas kerja dalam hal hubungan dengan pelanggan Anda?
5. Bagaimana Anda menilai diri sendiri dalam hal kualitas kinerja Anda dalam hal manajemen waktu, perencanaan kemampuan, dan manajemen biaya?
6. Bagaimana Anda menilai diri sendiri dalam hal kualitas kinerja Anda mengenai pengetahuan, perusahaan Anda, dan kebutuhan pelanggan?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti dengan responden adalah staf di kantor Kementerian Agama Kota Batam. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner terdiri dari 6 item. Item yang digunakan merupakan item dari kinerja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang di kumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagikan kepada responden staf di kantor kementerian Agama kota Batam. Item diadaptasi/adopsi dari (Yozgat et al., 2013).

Analisis dengan model Rasch menghasilkan analisis statistik kesesuaian (*fit statistics*) yang memberikan informasi pada peneliti apakah data yang didapatkan memang secara ideal menggambarkan bahwa orang yang mempunyai abilitas tinggi memberikan pola jawaban terhadap aitem sesuai dengan tingkat kesulitannya. Parameter yang digunakan adalah *infit* dan *outfit* dari kuadrat tengah (*mean square*) dan nilai terstandarkan (*standardized values*). Menurut Sumintono & Widhiarso (2013), *infit* (*inlier sensitive* atau *information weighted fit*) adalah kesensitifan pola respon terhadap aitem sasaran pada responden (*person*) atau sebaliknya; sedangkan *outfit* (*outlier sensitive fit*) mengukur kesensitifan pola respon terhadap aitem dengan tingkat kesulitan tertentu pada responden atau sebaliknya. Dalam analisis pada tingkat instrument dengan perangkat lunak Winsteps (Linacre, 2011), bila data sesuai dengan model Rasch, maka nilai jumlah kuadrat tengah (*mean square*) adalah 1.0 sedangkan nilai terstandarkannya (*Z-standardized values*) adalah 0.0. Sedangkan pada tingkat masing-masing aitem atau responden, maka parameter yang menunjukkan kesesuaian atau tidak sesuainya, ada tiga kriteria yang harus dipenuhi, yaitu :

Point Measure Correlation (x) : $0.32 < x < 0.8$

Outfit Mean Square (y): $0.5 < y < 1.5$

Outfit Z standard (z): $-2.0 < z < +2.0$

Model statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu dari Model Pengukuran Rasch. Pemilihan model pengukuran ini juga adalah karena kesadaran peneliti akan sifat penilai yang memiliki ketegasan yang berbeda ketika mengevaluasi pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pengumpulan data penelitian yang dijalankan, berikut diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin, dan dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut;

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	12
Perempuan	20
Total	32

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 12 responden dan perempuan berjumlah 20 responden. Berikut adalah hasil olahan data dengan *Winsteps* yang berupa hasil *Summary of Measured Person* untuk menentukan tingkat reliabilitas *person* dari responden kajian terhadap item instrument

dalam kajian. Hasil tersebut dapat di lihat pada tabel 1 berikut:

Hasil dari data yang diperoleh dan olahan dengan *Rasch Model* adalah hasil *Summary of Measured Person* dalam menentukan tingkat reliabilitas, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Summary of Measured Person
SUMMARY OF 33 MEASURED Person

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD
MEAN	22.2	6.0	1.48	1.30	.86	-.3	.87	-.3
S.D.	3.2	.0	3.78	.41	1.46	1.1	1.51	1.1
MAX.	29.0	6.0	8.67	1.91	6.98	3.5	6.85	3.3
MIN.	17.0	6.0	-5.66	.83	.01	-1.2	.01	-1.2
REAL RMSE	1.65	TRUE SD	3.40	SEPARATION	2.07	Person RELIABILITY	.81	
MODEL RMSE	1.37	TRUE SD	3.52	SEPARATION	2.58	Person RELIABILITY	.87	
S.E. OF Person MEAN = .67								

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .99
CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE RELIABILITY = .91

Summary Statistics memberikan informasi secara keseluruhan tentang kualitas responden secara keseluruhan, kualitas instrumen yang digunakan maupun interaksi antara person dan item. Nilai *Person Reliability* dan *item Reliability*:

- < 0.67: Lemah
- 0.67 – 0.80: Cukup
- 0.81 – 0.90: Bagus
- 0.91 – 0.94: Bagus sekali
- > 0.94: Istimewa

Fisher, W.P. Jr. (2007)

Dari nilai *person reliability* yaitu 0.81 dapat disimpulkan bahwa konsistensi dan kualitas jawaban dari responden dalam instrumen bagus. Artinya reliabilitas *person* dari item instrumen dalam kajian berada pada kategori bagus. Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan (Heidari & Heidari, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari nilai *person reliability* disimpulkan bahwa konsistensi dan kualitas jawaban dari responden dalam instrumen bagus. Item instrument dalam kajian jika dilihat dari tingkat reliabilitas *person* berada pada kategori bagus. Untuk penelitian yang akan datang di sarankan melakukan kajian berdasarkan gender dan alat analisis lainnya seperti SEM Amos, SmartPLS, dan dipertajam dengan analisis deskriptif *Mean Score*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Dr Erizal, Pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Batam, Teman-teman Dosen, dan STIE Galileo.



DAFTAR PUSTAKA

- Fisher, William P. 2007. Rating scale instrument quality criteria. *Rasch Measurement Transactions*, 21(1), 1095.
- Heidari, H., & Heidari, H. A. (2016). A structural model for relationship between dimensions of emotional intelligence, conflict management and job performance of the staff (Case study : Ilam Gas Refinement Corporation). *World Scientific News*, 44, 192–205.
- Linacre, J.M. (2011). *A User's guide to WINSTEPS Ministeps*; Rasch-model Computer Program. Program Manual 3.73.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kerja berbasis Kompetensi*, Cet.2, Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Osama, S., Haseeb, B., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction : A Study of Telecom Sector of Pakistan, 7(1), 29–46.
<https://doi.org/10.5296/bms.v7i1.9024>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Jakarta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sumintono & Widhiarso (2013). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75(2013), 518–524.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>