

PENGUJIAN VALIDITAS KONSTRUK INSTRUMEN *ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM SCALE*

Ferdian Satriawan¹

Fakultas Psikologi UIN Jakarta

Abstrak

Self-esteem mencerminkan suatu keyakinan nilai diri sendiri yang didasarkan pada evaluasi diri secara keseluruhan. Sementara, organization-based self-esteem yang disingkat OBSE merupakan suatu konteks-spesifik dari konstruk self-esteem yang secara khusus dirumuskan untuk keperluan penelitian di bidang organisasi. Organization-based self-esteem scale merupakan instrumen pengukuran baku dan satu-satunya yang digunakan untuk mengukur tingkat OBSE seseorang yang dikembangkan oleh Pierce et.al. (1989). Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas konstruk instrumen tersebut. Data dalam penelitian ini diperoleh dari anggota Kepolisian Resor Bogor (Polres Bogor) yang berjumlah 150 orang. Sementara itu, metode untuk mengujinya adalah confirmatory factor analysis (CFA) dan exploratory factor analysis (EFA). Penghitungannya statistik menggunakan software LISREL 8.70 dan program SPSS 16.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari sepuluh item yang ada hanya empat item saja yang bersifat unidimensional, sedangkan keenam item lainnya bersifat multidimensional atau tidak hanya mengukur satu faktor saja. Sehingga model satu faktor yang diteorikan oleh organization-based self-esteem scale tidak dapat diterima.

Kata kunci: uji validitas konstruk, *organization-based self-esteem scale*, *confirmatory factor analysis (CFA)*, *exploratory factor analysis (EFA)*

Pendahuluan

Pekerjaan terkait erat dengan identitas diri dan perasaan harga diri atau *self-esteem* (Heller & Ruiz-Quintanilla, 1995). *Self-esteem* atau harga diri seseorang karyawan merupakan pusat dari penjelasan mengenai prestasi kerja (Korman & Brockner; dalam Gardner et.al., 2004). Konsisten dengan ini, Judge dan Bono (dalam Gardner et.al., 2004) melaporkan “*corrected mean*” korelasi antara harga diri dan prestasi kerja. Hal itu menunjukkan bahwa harga diri atau *self esteem* dipandang sebagai salah satu “*individual*

differences” terkuat yang berkorelasi dengan prestasi kerja. Setiap individu memiliki tingkat *self-esteem* yang berbeda satu dengan lainnya. *Self-esteem* mencerminkan suatu keyakinan nilai diri sendiri yang didasarkan pada evaluasi diri secara keseluruhan (Kreitner & Kinicki, 2001).

Harga diri atau *self-esteem* seharusnya dimiliki oleh setiap individu dalam perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

¹ Penulis adalah Mahasiswa semester awal Program Magister Peminatan Psikometri - Fakultas Psikologi UIN Jakarta.

Korespondensi tentang artikel ini dapat menghubungi : redaksi_jp3i@yahoo.co.id

Organisasi sebagai tempat individu bekerja, memiliki peranan penting untuk dapat memberikan perasaan berharga dalam diri individu sebagai bagian dari organisasi tersebut. Sehingga, muncullah studi mengenai harga diri berbasis organisasi atau *organization-based self-esteem*

Harga diri berbasis organisasi atau *organization-based self-esteem* yang disingkat OBSE merupakan nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi (Kreitner & Kinicki, 2001). Gardner dan Pierce (dalam Hsu & Kuo, 2003) mengemukakan bahwa OBSE merupakan suatu konteks-spesifik dari konstruk *self-esteem* yang secara khusus dirumuskan untuk keperluan penelitian di bidang organisasi. OBSE juga mencerminkan evaluasi atau penilaian tentang kemampuan dan keberartian pribadi sebagai anggota suatu organisasi (Gardner dan Pierce; dalam McAllister & Bigley, 2002). OBSE mempengaruhi beberapa aspek, antara lain harga diri secara keseluruhan (*global self-esteem*), motivasi intrinsik, kepuasan secara keseluruhan (*general satisfaction*), perilaku warga negara (*citizenship behavior*), komitmen dan kepuasan organisasi,

serta prestasi kerja (Kreitner & Kinicki, 2001).

Studi mengenai OBSE sejauh ini masih sangat jarang sekali ditemukan di Indonesia. Hal ini mungkin saja dikarenakan masih kurangnya referensi dari literatur-literatur yang memuat tentang studi ini atau bisa jadi belum adanya ketertarikan dari para peneliti lain untuk menguji tentang konstruk tersebut, atau bahkan mungkin saja beberapa di antara mereka juga masih sangat asing mendengar tentang istilah OBSE ini.

Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk mengetahui sejauh mana OBSE ini dapat diukur dengan menggunakan alat ukur baku *organization-based self-esteem scale* (Pierce et.al., 1989). Dan apakah alat ukur ini memang hanya mengukur satu faktor saja, dalam hal ini *organization-based self-esteem*? Ataukah mengukur faktor lainnya juga?

Deskripsi Mengenai Instrumen

Pierce et.al. (1989) mengembangkan dan memvalidasi suatu instrumen pengukuran yang dinamakan *organization-based self-esteem scale* untuk mengukur OBSE yang terdiri atas 10 item dengan koefisien *alpha cronbach* (α) sebesar 0.90. Contoh item OBSE tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Item-item Organization-Based Self-Esteem Scale (standardized)

No.	Item
1.	<i>I count around here</i>
2.	<i>I am taken seriously around here</i>
3.	<i>I am an important part of this place</i>
4.	<i>I am trusted around here</i>
5.	Namun, dikarenakan adanya terlebih dahulu terhadap instrumen
6.	perbedaan bahasa yang digunakan pengukuran tersebut. Adapun contoh
7.	dalam penelitian ini, hasil dari adaptasi sebagai berikut.
8.	proses adaptasi <i>I am a valuable part of this place</i>
9.	<i>I am helpful around here</i>

Tabel 2. Item-item Organization-Based Self-Esteem Scale (adaptasi)

No10..	Item
1.	<i>I am cooperative around here</i>
1.	Saya merasa diperhitungkan di organisasi ini
2.	Saya merasa diterima di organisasi ini
3.	Saya merasa menjadi bagian penting di dalam organisasi ini
4.	Saya merasa dipercaya oleh organisasi ini
5.	Organization-based self-esteem “Tidak Setuju” (TS), “Sangat Tidak Setuju” (STS). Untuk penyeekorannya
6.	Saya merasa sangat percaya diri menjadi bagian dari organisasi ini
7.	Saya merasa dapat membuat perubahan di dalam organisasi ini
8.	Saya merasa dihargai oleh organisasi ini
9.	Sesungguhnya, saya merasa dapat sangat dan membantuterendahbagipadaorganpissalihanini “Sangat
10.	dikembangkan oleh Pierce et.al. Tidak Setuju” (STS) untuk pernyataan
	(1989) intense diukur melalui satu favorable. Dengan
	item dengan 5 kategori jawaban, yaitu: mengenyampingkan pernyataan yang
	“Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), bersifat unfavorable. Sebab, pada
	“Netral” (N), “Tidak Setuju” (TS), skala baku tersebut hanya terdiri dari
	“Sangat Tidak Setuju” (STS). Namun, 10 jenis pernyataan dan semuanya
	untuk menghindari terjadinya merupakan pernyataan yang bersifat
	pemusatan (central tendency) atau favorable. Skor- skor tersebut
	menghindari jumlah respon yang kemudian dihitung, dengan proporsi
	bersifat netral, maka peneliti hanya keseluruhan item yang bersifat
	menggunakan 4 kategori saja, yaitu: favorable, dengan ketentuan sebagai
	“Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), berikut: SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1.

Metode

Untuk menguji validitas konstruk instrumen pengukuran *organization-based self-esteem scale* ini menggunakan pendekatan analisis faktor berupa *confirmatory factor analysis* (CFA) dan *exploratory factor analysis* (EFA). Pengujian analisis CFA seperti ini dilakukan dengan bantuan software LISREL 8.70 (Joreskog dan Sorbom, 1999), sementara untuk pengujian analisis EFA - nya di lakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Adapun logika dari CFA (Umar, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Bahwa ada sebuah konsep atau trait berupa kemampuan yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat disusun pertanyaan atau pernyataan untuk mengukurnya. Kemampuan ini disebut faktor, sedangkan pengukuran terhadap faktor ini dilakukan melalui analisis terhadap respon atas *item-itemnya*.

2. Diteorikan setiap *item* hanya mengukur satu faktor saja, begitupun juga tiap subtes hanya mengukur satu faktor juga. Artinya baik *item* maupun subtes bersifat unidimensional.

3. Dengan data yang tersedia dapat digunakan untuk mengestimasi matriks korelasi antar *item* yang seharusnya diperoleh jika memang

unidimensional. Matriks korelasi ini disebut sigma (Σ), kemudian dibandingkan dengan matriks dari data empiris, yang disebut matriks S. Jika teori tersebut benar (unidimensional) maka tentunya tidak ada perbedaan antara matriks Σ - matriks S atau bisa juga dinyatakan dengan $\Sigma - S = 0$.

4. Pernyataan tersebut dijadikan hipotesis nihil yang kemudian diuji dengan *chi square*. Jika hasil *chi square* tidak signifikan ($p > 0.05$), maka hipotesis nihil tersebut “tidak ditolak”. Artinya teori unidimensionalitas tersebut dapat diterima bahwa item ataupun sub tes instrumen hanya mengukur satu faktor saja. Sedangkan, jika nilai *Chi-Square* signifikan ($p < 0.05$), artinya bahwa *item* tersebut mengukur lebih dari satu faktor atau bersifat multidimensional. Maka perlu dilakukan modifikasi terhadap model pengukuran.

5. Adapun dalam memodifikasi model pengukuran dilakukan dengan cara membebaskan parameter berupa korelasi kesalahan pengukuran. Hal ini terjadi ketika suatu *item* mengukur selain faktor yang hendak diukur.

Setelah beberapa kesalahan pengukuran dibebaskan untuk saling berkorelasi, maka akan diperoleh model yang *fit*, maka model terakhir inilah yang akan digunakan pada langkah selanjutnya.

6. Jika model *fit*, maka langkah selanjutnya menguji apakah *item* signifikan atau tidak mengukur apa yang hendak diukur, dengan menggunakan t-test. Jika hasil t-test tidak signifikan ($t < 1.96$) maka item tersebut tidak signifikan dalam mengukur apa yang hendak diukur, bila perlu item yang demikian didrop dan sebaliknya.

7. Selain itu, apabila dari hasil CFA terdapat item yang koefisien muatan faktornya negatif, maka item tersebut juga harus didrop. Sebab hal ini tidak sesuai dengan sifat item, yang bersifat positif (*favorable*).

8. Kemudian, apabila terdapat korelasi partial atau kesalahan pengukuran *item* terlalu banyak berkorelasi dengan kesalahan pengukuran *item* lainnya, maka item tersebut akan didrop. Sebab, *item* yang demikian selain mengukur apa yang hendak diukur, ia juga mengukur hal lain (multidimensi). Adapun asumsi didrop atau tidaknya *item* adalah jika tidak terdapat lebih dari tiga korelasi partial atau kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan *item* lainnya.

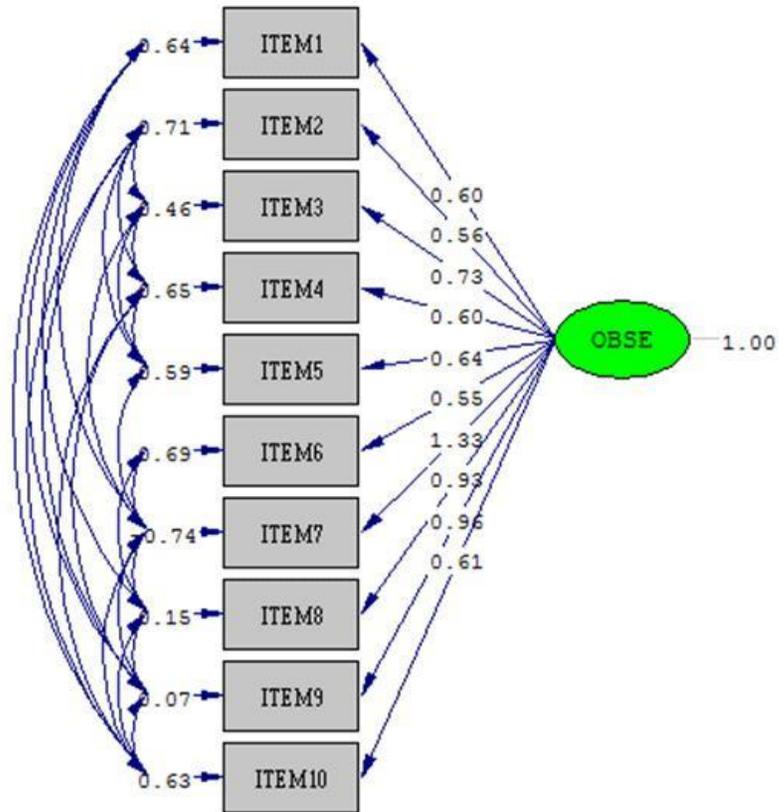
9. Terakhir, setelah dilakukan langkah-langkah seperti yang telah disebutkan di atas. Dan mendapatkan item dengan muatan faktor signifikan ($t > 1.96$) dan positif. Maka, selanjutnya *item-item* yang signifikan ($t > 1.96$) dan

positif tersebut akan diolah untuk nantinya didapatkan faktor skornya.

Adapun data dalam penelitian ini diambil dari anggota Kepolisian Resor Bogor (Polres Bogor) yang berjumlah 150 orang. Data tersebut dikumpulkan dalam rangka penyusunan skripsi peneliti (Ferdian Satriawan, 2012)

Hasil

Peneliti menguji apakah 10 item yang ada bersifat *unidimensional*, artinya benar hanya mengukur faktor OBSE saja. Dari hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor, ternyata tidak *fit*, dengan *Chi-Square* = 432.25, *df* = 35, *P-value* = 0.00000, *RMSEA* = 0.276. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lainnya. Seperti pada gambar 1 berikut ini.



Chi-Square=12.05, df=11, P-value=0.35973, RMSEA=0.025

Gambar 1. Analisis Faktor Konfirmatorik Organization-Based Self-Esteem Scale

Dari gambar 1 di atas, maka dapat diperoleh model *fit* dengan *Chi-Square* = 12.05, *df* = 11, *P-value* = 0.35973, *RMSEA* = 0.025. Nilai *Chi-Square* menghasilkan *P-value* > 0.05 (tidak signifikan), yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, dimana seluruh *item* mengukur satu faktor saja yaitu OBSE.

Selanjutnya, peneliti ingin melihat apakah *item* tersebut

signifikan atau tidak, mengukur faktor yang hendak diukur. Sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu di-drop atau tidak. Maka, dilakukan pengujian hipotesis tentang koefisien muatan faktor dari *item-item* tersebut. Adapun pengujiannya dilakukan dengan melihat nilai *t* dari tiap-tiap koefisien muatan faktor, seperti pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Muatan Faktor Item OBSE

No. item	Koefisien	Standar error	Nilai t	Signifikan
1.	0.60	0.09	6.64	V
2.	0.56	0.08	6.94	V
3.	0.73	0.08	9.33	V
4.	0.60	0.08	7.29	V
5.	0.64	0.08	8.05	V
6.	0.55	0.08	7.07	V
7.	1.33	0.15	9.15	V
8.	0.93	0.08	12.11	V
9.	0.96	0.08	12.39	V
10.	0.61	0.09	6.67	V

Keterangan: tanda V = signifikan ($t > 1.96$); X = tidak signifikan ($t < 1.96$)

Pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh *item* signifikan dan semua koefisien bermuatan positif. Sehingga pada tahap ini tidak ada *item* yang didrop. Namun demikian, pada model pengukuran ini terdapat kesalahan pengukuran *item* yang saling berkorelasi satu dengan lainnya, artinya *item-item* tersebut bersifat multidimensional pada dirinya masing-masing dan tidak hanya mengukur satu faktor saja. Hal ini dapat dilihat dari nilai df yang pada awalnya berjumlah 35, namun setelah mencapai model *fit*, df yang tersisa berjumlah 11. Oleh karenanya terdapat $35-11=24$ korelasi kesalahan yang dibebaskan (lihat gambar 1). Sehingga dalam model pengukuran ini terdapat cukup banyak kesalahan pengukuran yang saling berkorelasi

satu sama lain, hampir sebagian besar dari keseluruhan *item* memiliki lebih dari empat kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan kesalahan pengukuran *item* lainnya, seperti dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Pada tabel 3 ini hanya empat *item* saja yang memiliki kurang dari empat kesalahan pengukura yang berkorelasi dengan kesalahan pengukuran *item* lainnya, yaitu item nomor 1, 3, 5, dan 6. Hal ini dikarenakan hampir setiap indikator yang digunakan sebagai konstruk pada *item* yang ada untuk mengukur OBSE memiliki kesamaan makna sehingga *response* cenderung mempersepsikan setiap *item* tersebut sama. Oleh karena itu, berdasarkan asumsi awal dimana jika kesalahan pengukuran pada sebuah *item* tersebut

Tabel 3. Matriks Korelasi Antar-Kesalahan Pengukuran Item OBSE scale

Item	Koefisien	Standar error	Nilai t	Signifikan
1, 7	- 0.35	0.14	- 2.60	V
1, 8	- 0.07	0.07	- 1.04	X
1, 9	- 0.07	0.07	- 0.97	X
1, 10	- 0.24	0.07	- 3.64	V
2, 3	0.34	0.07	5.16	V
2, 4	0.56	0.08	6.96	V
2, 5	0.42	0.07	6.24	V
2, 9	0.05	0.02	2.38	V
2, 10	0.34	0.05	7.03	V
3, 2	0.34	0.07	5.16	V
3, 4	0.26	0.07	3.79	V
3, 5	0.14	0.06	2.15	V
3, 7	- 0.30	0.08	- 3.82	V
4, 2	0.56	0.08	6.96	V
4, 3	0.26	0.07	3.79	V
4, 5	0.33	0.07	4.72	V
4, 9	- 0.04	0.03	- 1.68	X
4, 10	0.15	0.05	3.10	V
5, 2	0.42	0.07	6.24	V
5, 3	0.14	0.06	2.15	V
5, 4	0.33	0.07	4.72	V
5, 7	- 0.06	0.07	- 0.87	X
6, 7	0.36	0.11	3.34	V
6, 8	0.11	0.03	3.23	V
7, 1	- 0.35	0.14	- 2.60	V
7, 3	- 0.30	0.08	- 3.82	V
7, 5	- 0.06	0.07	- 0.87	X
7, 6	0.36	0.11	3.34	V
7, 8	- 0.72	0.18	- 3.92	V
7, 9	- 0.80	0.19	- 4.23	V
7, 10	- 0.39	0.13	- 3.06	V
8, 1	- 0.07	0.07	- 1.04	X
8, 6	0.11	0.03	3.23	V
8, 7	- 0.72	0.18	- 3.92	V
8, 9	- 0.03	0.08	- 0.33	X
8, 10	- 0.17	0.07	- 2.47	V
9, 1	- 0.07	0.07	- 0.97	X
9, 2	0.05	0.02	2.38	V
9, 4	- 0.04	0.03	- 1.68	X
9, 7	- 0.80	0.19	- 4.23	V
9, 8	- 0.03	0.08	- 0.33	X
9, 10	0.08	0.08	1.01	X
10, 1	- 0.24	0.07	- 3.64	V
10, 2	0.34	0.05	7.03	V
10, 4	0.15	0.05	3.10	V
10, 7	- 0.39	0.13	- 3.06	V
10, 8	- 0.17	0.07	- 2.47	V
10, 9	0.08	0.08	1.01	X

memiliki korelasi partial lebih dari mengukur apa yang hendak diukur tiga maka hal itu terlalu kompleks, juga mengukur hal lain atau bersifat sebab, *item* yang demikian selain multidimensional. Sehingga, *item*

tersebut harus di-drop dan sebaliknya jika *item* tersebut memiliki korelasi partial tidak lebih dari tiga maka *item* tersebut tidak di-drop karena belum mengganggu kualitas dari faktor skor. Namun demikian, pada skala ini hal tersebut tidak dapat dilakukan, sebab terdapat cukup banyak kesalahan pengukuran *item* yang saling berkorelasi dengan kesalahan pengukuran *item* lainnya. Maka dari itu, peneliti secara subjektif khususnya pada skala ini menetapkan ambang batas kesalahan maksimum, yaitu tidak memiliki lebih dari empat korelasi partial. Dengan demikian, berdasarkan kriteria di atas maka *item* yang patut didrop adalah *item* nomor 2, 4, 7, 8, 9 dan 10.

D i k a r e n a k a n k e e
n a m i t e m

tersebut bersifat multidimensional. Selanjutnya, peneliti kembali melakukan analisis CFA dengan model satu faktor untuk kedua kalinya dengan hanya menggunakan *item-item* yang memenuhi kriteria (1) bermuatan faktor positif, (2) valid atau signifikan ($t > 1.96$), dan (3) bersifat unidimensional, yaitu *item* nomor 1, 3, 5, dan 6. Maka, dalam sekali analisis langsung diperoleh model *fit* dengan *Chi-Square* = 2.44, *df* = 2, *P-value* = 0.29582, RMSEA = 0.038. Nilai *Chi-Square* menghasilkan *P-value* > 0.05 (tidak signifikan), yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima, dimana keempat *item* tersebut mengukur satu faktor saja, yaitu OBSE. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Muatan Faktor Item OBSE pada Analisis yang Kedua

No.	Koefisien	Standar error	Nilai t	Signifikan
1.	0.54	0.09	6.31	V
3.	0.82	0.08	9.81	V
5.	0.73	0.08	8.71	V
6.	0.48	0.09	5.55	V

Pada tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa keempat *item* (no. 1, 3, 5, dan 6) tersebut bermuatan faktor positif dan signifikan ($t > 1.96$). Kemudian, pada model pengukuran ini sama sekali tidak terdapat kesalahan pengukuran *item* yang saling berkorelasi satu dengan lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa

item-item tersebut bersifat unidimensional. Artinya, bahwa terbukti benar *item-item* tersebut mengukur hanya satu faktor saja, yaitu OBSE.

Kemudian untuk mendukung benar atau tidaknya bahwa keempat *item* (no. 1, 3, 5, dan 6) tersebut memang hanya mengukur satu faktor

saja (unidimensional), yaitu faktor dengan menggunakan program OBSE. Maka, peneliti kembali SPSS16.0. dan hasilnya adalah melakukan analisis faktor berupa seperti pada tabel 5 berikut ini. *exploratory factor analysis* (EFA)

Tabel 5. Komponen Faktor Item OBSE scale

Component Matrix ^a	
No. Item	Component
	1
1	.643
3	.814
5	.727
6	.622

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa keempat *item* tersebut, yaitu item nomor 1, 3, 5, dan 6 memang terbukti benar bersifat unidimensional atau hanya mengukur satu faktor saja, dalam hal ini faktor *organization-based self-esteem*.

Diskusi

Instrumen pengukuran ini memiliki koefisien *alpha cronbach* yang sangat baik ($\alpha = 0.90$). Akan tetapi dari hasil uji validitas konstruk dengan menggunakan pendekatan analisis faktor berupa *confirmatory factor analysis* (CFA) dan *exploratory factor analysis* (EFA) terungkap bahwa hanya empat *item* saja, yaitu *item* nomor 1, 3, 5, dan 6 yang dapat dikatakan memenuhi kriteria sebagai

item yang bersifat unidimensional atau dengan kata lain hanya mengukur satu faktor saja, yakni *organization-based self-esteem*. Sedangkan *item* lainnya (*item* no. 2, 4, 7, 8, 9, dan 10) bersifat multidimensional yang berarti bahwa *item*-*item* tersebut tidak hanya mengukur satu faktor saja, dalam hal ini *organization-based self-esteem*. Namun di lain pihak juga memiliki kemungkinan untuk mengukur faktor lain. Hal ini mungkin saja dikarenakan hampir setiap indikator yang digunakan sebagai konstruk pada keenam *item* tersebut memiliki kesamaan makna sehingga responden cenderung mempersepsikan setiap *item* tersebut sama. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model satu faktor yang diteorikan oleh instrumen pengukuran *organization-based self-*

esteem scale ini tidak dapat diterima. Model satu faktor yang diteorikan tersebut baru dapat dikatakan sesuai apabila *item - item* yang tidak memenuhi kriteria seperti yang telah disebutkan sebelumnya tidak diikutsertakan, yakni item nomor 2, 4, 7, 8, 9, dan 10. Dengan kata lain, cukup hanya dengan mengikutsertakan *item-item* yang memenuhi kriteria saja, yakni item nomor 1, 3, 5, dan 6 sudah cukup mewakili untuk mengukur konstruk *organization-based self esteem* tersebut.

Untuk itu peneliti menilai bahwa hanya *item* nomor 1, 3, 5, dan 6 saja yang cukup digunakan oleh peneliti lain apabila ingin mengukur tingkat *organization-based self-esteem* seseorang. Hal ini dikarenakan keempat *item* tersebut memenuhi kriteria-kriteria sebagai *item* yang baik, yaitu (1) memiliki muatan faktor positif, (2) valid (signifikan, $t > 1.96$), dan (3) hanya memiliki korelasi antar-kesalahan pengukuran *item* yang berada pada ambang batas dengan asumsi bahwa tidak terdapat lebih dari empat korelasi kesalahan pengukuran antar *item* satu dengan *item* lainnya, atau dengan kata lain *item* tersebut bersifat unidimensional. Sedangkan, item lainnya, yaitu *item* nomor 2, 4, 7, 8, 9, dan 10 bersifat multidimensional atau tidak hanya mengukur satu faktor saja. Dalam hal ini faktor OBSE. Sehingga, tidak perlu diikutsertakan sebagai *item* saat hendak mengukur konstruk OBSE tersebut.

Hasil dari penelitian ini mungkin merupakan dampak dari kesalahan peneliti dalam menerjemahkan alat ukur OBSE. Oleh karena itu penerjemahan yang lebih baik pada penelitian berikutnya diharapkan dapat memperbaiki validitas dari *item-item* alat ukur OBSE versi Indonesia

Daftar Pustaka

- Gardner, D.G., Dyne, L.V., & Pierce, J.L. (2004). The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322
- Heller, F. & Ruiz-Quintanilla, S.A. (1995). The work ethic. *CAHRS Working Paper Series of Cornell University*, Paper 198 (95-08), 1-9
- Hsu, Meng-Hsiang & Kuo, Feng-Yang (2003). The effect of organization-based self-esteem and deindividuation in protecting personal information privacy. *Journal of Business Ethics*, Vol. 42, No. 4, 305-320
- Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (1999). LISREL 8.70 for Windows (computer software). Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. 5th Ed. New York: McGraw Hill
- McAllister, D.J. & Bigley, G.A. (2002). Work context and the

definition of self: How
organizational care influences
organization-based self-esteem.
*Academy of Management
Journal*, Vol. 45, No. 5, 894-904
Pierce, J. L., Gardner, D. G.,
Cummings, L.L., & Dunham,
R.B. (1989). Organization-based
self-esteem: Construct definition,
measurement and validation. *The
Academy of Management
Journal*, Vol. 32, No. 3, 622-648
Umar, Jahja (2011). *Bahan Kuliah
Psikometri*. UIN Jakarta. Tidak
diterbitkan

