

Job Satisfaction Psychometric: A New Job Satisfaction Scale among ASN Employees

Jenny Tienieke Mutiara Corry Carolina Manurung¹, Malinda Wijaya², Amalia Rizki Wahyuni³, Zainun Mu'tadin⁴, Yana Mahdiana⁵

Universitas Persada Indonesia YAI^{1,2,3,4}

STISIPOL Candradimuka⁵

Corresponding email: jenny.tienieke.2465290055@upi-yai.ac.id

ARTICLE INFO

Article History

Submission: 23-02-2026

Review: 27-02-2026

Revised: 02-03-2026

Accepted: 03-03-2026

Published: 16-03-2026

Kata kunci

Job Satisfaction

Pengembangan Instrumen

Aparatur Sipil Negara

SDM

ABSTRAK

Job Satisfaction merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menghadapi tuntutan birokrasi, regulasi ketat, dan ekspektasi pelayanan publik yang tinggi. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan memvalidasi instrumen *Job Satisfaction* yang sesuai dengan karakteristik ASN di Indonesia. Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan pengembangan dan validasi instrumen. Instrumen disusun berdasarkan kerangka teoretis Paul E. Spector (1997) yang mencakup sembilan aspek: *pay, promotion, supervision, benefits, contingent rewards, operating procedures, coworkers, nature of work, dan communication*. Pengembangan instrumen meliputi uji validitas isi melalui *expert judgment* (N=5) menggunakan Aiken's V, pilot study pada 30 ASN, serta pengujian lanjutan pada 377 ASN. Analisis data mencakup korelasi antaritem, daya beda item, reliabilitas internal, *Exploratory Factor Analysis* (EFA), *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Composite Reliability*. Hasil penelitian menunjukkan instrumen memiliki validitas isi tinggi, reliabilitas sangat baik, serta struktur dua faktor yang didukung oleh hasil EFA dan CFA. Instrumen dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur kepuasan kerja ASN.

Pendahuluan

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu konstruk utama dalam perilaku organisasi yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja, komitmen organisasi, produktivitas, serta tingkat *turnover* pegawai. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), kepuasan kerja menjadi fokus strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik, profesionalisme birokrasi, dan efektivitas tata kelola pemerintahan. ASN sebagai pelaksana kebijakan publik dituntut untuk bekerja secara akuntabel, responsif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap tingkat

kepuasan kerja pegawai ASN menjadi krusial dalam mendukung agenda reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Secara konseptual, kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap atau perasaan individu terhadap pekerjaan dan berbagai aspek yang melekat pada pekerjaan tersebut. Menurut Paul E. Spector (1997), *job satisfaction* adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap aspek-aspek spesifik pekerjaan tersebut. Spector mengembangkan *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang mengukur kepuasan kerja melalui sembilan dimensi, antara lain gaji, promosi, supervisi, tunjangan, rekan kerja, serta komunikasi organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensi yang dapat dianalisis baik secara global maupun berdasarkan aspek-aspek spesifik.

Pandangan serupa dikemukakan oleh Edwin A. Locke (1976) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sementara itu, teori dua faktor dari Frederick Herzberg et al. (1959) menekankan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor higiene (ekstrinsik). Perspektif ini relevan dalam konteks ASN karena aspek seperti makna pekerjaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang sering kali menjadi determinan penting dalam birokrasi publik.

Berbagai penelitian empiris di sektor publik Indonesia juga menunjukkan pentingnya kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja dan perilaku kerja. Penelitian oleh Adnan Hakim dan Hamid (2020) menemukan bahwa *public service motivation* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Anggoro (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa. Penelitian Darmawan et al. (2023) mengungkapkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada ASN. Selain itu, Hakim et al. (2020) menemukan bahwa etos kerja, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan memengaruhi kinerja ASN. Studi terbaru oleh Sunarwati et al. (2024) pada lingkungan Polres Situbondo juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja ASN, meskipun beberapa variabel seperti promosi jabatan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sementara itu, penelitian oleh Rahmalia menyatakan bahwa kompensasi psikologis (yang diukur melalui aspek keadilan, kelayakan, dan kewajaran) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin besar kompensasi yang diterima dan dirasakan adil, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru.

Temuan-temuan tersebut menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja merupakan variabel strategis dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik. Namun demikian, masih terdapat kebutuhan akan instrumen pengukuran kepuasan kerja yang terstandar, valid, dan reliabel yang secara khusus dikontekstualisasikan pada karakteristik ASN di Indonesia.

Sebagian besar instrumen yang digunakan masih mengadaptasi skala umum tanpa pengujian psikometrik yang mendalam pada populasi ASN.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menyediakan alat ukur kepuasan kerja yang memiliki validitas konstruk dan reliabilitas tinggi, sehingga mampu memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai kondisi psikologis pegawai ASN. Pengukuran yang akurat sangat dibutuhkan sebagai dasar penyusunan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*), khususnya dalam perumusan strategi peningkatan kinerja, penguatan budaya organisasi, perbaikan sistem penghargaan, serta pengembangan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai. Dalam jangka panjang, upaya ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan keberhasilan reformasi birokrasi di Indonesia.

Melalui pendekatan *Job Satisfaction Scale* yang terstruktur dan melalui tahapan pengujian psikometrik yang komprehensif, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai ASN, sekaligus memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki dasar teoretis dan empiris yang kuat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu perilaku organisasi di sektor publik, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan Indonesia.

Menurut Spector (1997), *job satisfaction* adalah bagaimana seseorang berperasaan tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspeknya, termasuk sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya atau tidak menyukainya. *Job satisfaction* ini merupakan sikap yang umumnya diukur melalui untuk mendapatkan gambaran keseluruhan tentang tingkat kepuasan karyawan di tempat kerja.

Secara operasional *job satisfaction* adalah bagaimana seseorang berperasaan tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspeknya, termasuk sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya atau tidak menyukainya. *Job satisfaction* diukur melalui 9 dimensi, yaitu :

1. *Pay* (Gaji)
Kepuasan terhadap gaji yang diterima serta kenaikan gaji.
2. *Promotion* (Promosi)
Kepuasan terhadap kesempatan berupa kenaikan jabatan atau pengembangan karir.
3. *Supervision* (Supervisi)
Kepuasan terhadap atasan langsung, termasuk kualitas atasan langsung, gaya kepemimpinan, dan dukungan atasan.
4. *Benefits* (Tunjangan)
Kepuasan terhadap berbagai tunjangan tambahan selain gaji pokok, seperti asuransi, dan fasilitas kerja.
5. *Contingent Rewards* (Imbalan Kontingen Penghargaan)
Kepuasan terhadap pengakuan, penghargaan kinerja, pujian, bonus yang berdasarkan pada prestasi kinerja.
6. *Operating Procedures* (Prosedur Operasional)

- Kepuasan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan kerja yang berlaku.
7. *Coworkers* (Rekan Kerja)
Kepuasan dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan-rekan kerja.
 8. *Nature of Work* (Sifat Pekerjaan)
Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan, termasuk tugas dan aktivitas sehari-hari.
 9. *Communication* (Komunikasi)
Kepuasan terhadap penyampaian dan penerimaan informasi, komunikasi, transparansi organisasi, dan partisipasi dalam keputusan.

Berdasarkan uraian teoritis dan empiris tersebut, pengembangan alat ukur *job satisfaction* yang valid dan reliabel pada pegawai ASN menjadi suatu kebutuhan yang mendesak. Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan sikap evaluatif terhadap pekerjaan yang terbentuk dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan (Locke, 1976). Dalam perspektif multidimensional, Paul E. Spector (1997) menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya merefleksikan perasaan umum terhadap pekerjaan, tetapi juga mencakup dimensi spesifik seperti gaji, promosi, supervisi, prosedur, dan komunikasi organisasi. Sementara itu, teori dua faktor dari Frederick Herzberg (1959) menjelaskan bahwa faktor motivator dan faktor higiene secara berbeda memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Dalam konteks ASN yang bekerja dalam sistem birokrasi yang terstruktur dan regulatif, dimensi-dimensi tersebut memiliki karakteristik khas yang berbeda dari sektor swasta. Oleh karena itu, diperlukan instrumen pengukuran yang kontekstual, terstandarisasi, dan sesuai dengan karakteristik organisasi sektor publik agar mampu menghasilkan data yang akurat sebagai dasar perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja, serta penguatan reformasi birokrasi secara berkelanjutan.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain *instrument development and validation study*. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji validitas serta reliabilitas alat ukur *Job Satisfaction* yang disusun berdasarkan teori Paul E. Spector (1997). Kepuasan kerja menurut Spector dipahami sebagai konstruk multidimensional yang terdiri dari sembilan dimensi, yaitu gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), tunjangan (*fringe benefits*), imbalan kontingen (*contingent rewards*), prosedur operasional (*operating procedures*), rekan kerja (*coworkers*), sifat pekerjaan (*nature of work*), dan komunikasi (*communication*). Dalam penelitian ini, masing-masing dimensi dikembangkan menjadi tiga butir pernyataan, sehingga total keseluruhan item dalam skala *Job Satisfaction* berjumlah 27 item.

Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan empat pilihan respons, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Penyusunan item terdiri atas pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. *Item favorable* merupakan pernyataan yang secara langsung mencerminkan kepuasan kerja, sedangkan *item unfavorable*

mencerminkan ketidakpuasan kerja sehingga memerlukan proses *reverse scoring* dalam pengolahan data. Pada *item favorable*, skor diberikan dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 4 (Sangat Setuju). Sebaliknya, pada *item unfavorable*, pemberian skor dibalik, yaitu 1 (Sangat Setuju) hingga 4 (Sangat Tidak Setuju).

Skor total kepuasan kerja diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor item setelah dilakukan penyesuaian terhadap item unfavorable. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain analisis skor total, penelitian ini juga memungkinkan analisis per dimensi untuk mengidentifikasi aspek kepuasan kerja yang paling dominan maupun yang memerlukan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam penelitian ini, pengujian validitas isi (*content validity*) dilakukan melalui metode *expert judgment* yang melibatkan lima orang ahli yang memiliki latar belakang pendidikan Psikologi dan kompetensi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Para ahli tersebut terdiri dari dosen psikologi, praktisi psikolog PIO, profesional Human Resources (HRD), serta rekruter yang memiliki pengalaman dalam pengelolaan dan asesmen sumber daya manusia. Penilaian para ahli terhadap kesesuaian item dengan konstruk Job Satisfaction dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan telah merepresentasikan sembilan dimensi kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Paul E. Spector (1997).

Hasil penilaian *expert judgment* kemudian dianalisis menggunakan teknik Aiken's V untuk mengukur tingkat kesepakatan para ahli terhadap relevansi item. Kriteria interpretasi yang digunakan adalah nilai $> 0,80$ menunjukkan validitas tinggi, nilai $> 0,60$ menunjukkan validitas cukup, dan nilai $< 0,60$ menunjukkan validitas rendah. Berdasarkan hasil analisis, seluruh item dalam skala Job Satisfaction memperoleh nilai Aiken's V pada kategori tinggi, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap uji coba empiris.

Setelah pengujian validitas isi, peneliti melakukan *try out* pada skala *job satisfaction* kepada 30 responden ($N = 30$) untuk melakukan seleksi awal terhadap kualitas *item*. Pengambilan data uji coba ini dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* selama lima hari. Data hasil uji coba dianalisis melalui uji korelasi antarbutir (*inter-item correlation*), daya beda item (*item discrimination*), uji reliabilitas internal (Cronbach's Alpha), serta pengujian validitas konstruk awal menggunakan teknik *Exploratory Factor Analysis* (EFA). Tahap ini bertujuan untuk mengidentifikasi struktur faktor awal dan memastikan bahwa item-item yang disusun telah mengelompok sesuai dengan dimensi teoritisnya.

Setelah analisis *try out* skala selesai dan *item* yang memenuhi kriteria dipertahankan, peneliti melanjutkan ke tahap pengambilan data utama dengan jumlah responden yang lebih besar, yaitu 377 responden ($N = 377$) yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* selama 38 hari. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara lebih komprehensif menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji dan mengonfirmasi validitas konstruk skala Job Satisfaction.

Selain itu, pengujian Average Variance Extracted (AVE) dilakukan untuk menguji validitas konvergen, sedangkan Composite Reliability (CR) digunakan untuk menguji konsistensi internal konstruk secara lebih akurat pada model pengukuran. Analisis reliabilitas ulang ini juga bertujuan untuk membandingkan stabilitas alat ukur antara tahap uji coba dan tahap penelitian utama. Seluruh proses analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi JASP versi 0.95.4.0.

Hasil dan Pembahasan

1.1 Tabel 1: Hasil Analisis *Aiken's V*

Item	EJ					S					ΣS	n(c-1)	V	Keterangan
	I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V				
Item 1	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 6	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	13	15	0.8666666667	VALIDITAS TINGGI
Item 7	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 8	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 9	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	13	15	0.8666666667	VALIDITAS TINGGI
Item 10	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 11	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 12	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	13	15	0.8666666667	VALIDITAS TINGGI
Item 13	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 14	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 15	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	12	15	0.8	VALIDITAS TINGGI
Item 16	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	13	15	0.8666666667	VALIDITAS TINGGI
Item 17	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 18	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	13	15	0.8666666667	VALIDITAS TINGGI
Item 19	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	13	15	0.8666666667	VALIDITAS TINGGI
Item 20	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 21	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 22	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 23	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 24	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 25	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	14	15	0.9333333333	VALIDITAS TINGGI
Item 26	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	13	15	0.8666666667	VALIDITAS TINGGI
Item 27	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	12	15	0.8	VALIDITAS TINGGI

Berdasarkan hasil penilaian *expert judgment*, diperoleh nilai Aiken's V yang berada pada rentang 0,80–1,00. Rentang nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh *item* dalam

instrumen telah memenuhi kriteria validitas isi dan tergolong memiliki tingkat validitas yang tinggi. Dengan demikian, setiap butir pernyataan dinilai relevan, dan sesuai dengan konstruk teoritis yang diukur sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian empiris berikutnya.

1.2 Hasil Uji Coba Instrumen

1.2.1 Data Deskriptif

Tabel 2: Analisis Data Deskriptif

Descriptive Statistics

	Usia		Pendidikan Terakhir	
	Pria	Wanita	Pria	Wanita
Valid	11	19	11	19
Missing	0	0	0	0
Mode	29	29	S1	S1
Minimum	29	18	S1	D3
Maximum	> 50 tahun	> 50 tahun	SMA	S2

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang terdiri atas 11 responden laki-laki dan 19 responden perempuan. Seluruh data yang terkumpulkan dinyatakan lengkap tanpa ditemukan data hilang (*missing value* = 0) pada seluruh variabel demografis yang dianalisis.

2 Tabel 3: Hasil Distribusi Usia Responden

Frequencies for Usia

Jenis Kelamin	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	18 - 28 tahun	0	0.0	0.0	0.0
	29 - 39 tahun	6	54.5	54.5	54.5
	40 - 50 tahun	3	27.3	27.3	81.8
	> 50 tahun	2	18.2	18.2	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total		11	100.0	
Wanita	18 - 28 tahun	5	26.3	26.3	26.3
	29 - 39 tahun	10	52.6	52.6	78.9
	40 - 50 tahun	3	15.8	15.8	94.7
	> 50 tahun	1	5.3	5.3	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total		19	100.0	

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden pria berada pada rentang usia 29–39 tahun, yaitu sebanyak 6 orang (54,5%). Selanjutnya, responden pria pada rentang usia 40–50 tahun berjumlah 3 orang (27,3%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang

(18,2%). Tidak terdapat responden pria pada rentang usia 18–28 tahun dalam tahap uji coba ini.

Pada kelompok responden wanita, distribusi usia juga menunjukkan pola yang serupa. Sebagian besar responden wanita berada pada rentang usia 29–39 tahun, yaitu sebanyak 10 orang (52,6%). Responden wanita berusia 18–28 tahun berjumlah 5 orang (26,3%), diikuti usia 40–50 tahun sebanyak 3 orang (15,8%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (5,3%).

Secara keseluruhan, distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan pada tahap uji coba, baik pria maupun wanita, berada pada kategori usia produktif menengah (29–39 tahun). Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik sampel relatif matang secara usia dan berada pada fase karier yang aktif, sehingga relevan untuk pengujian awal instrumen penelitian.

3 Tabel 4: Hasil Distribusi Pendidikan Terakhir Responden

Frequencies for Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	D3	0	0.0	0.0	0.0
	S1	8	72.7	72.7	72.7
	S2	2	18.2	18.2	90.9
	SMA	1	9.1	9.1	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	11	100.0		
Wanita	D3	1	5.3	5.3	5.3
	S1	17	89.5	89.5	94.7
	S2	1	5.3	5.3	100.0
	SMA	0	0.0	0.0	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	19	100.0		

Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, responden pria didominasi oleh lulusan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 8 orang (72,7%). Responden pria dengan pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 2 orang (18,2%), sedangkan lulusan SMA sebanyak 1 orang (9,1%). Tidak terdapat responden pria dengan latar belakang pendidikan Diploma 3 (D3) pada tahap uji coba ini.

Sementara itu, pada kelompok responden wanita, mayoritas juga memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 17 orang (89,5%). Responden wanita dengan pendidikan D3 dan S2 masing-masing berjumlah 1 orang (5,3%), serta tidak terdapat responden wanita dengan pendidikan terakhir SMA.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa responden uji coba penelitian didominasi oleh individu dengan latar belakang pendidikan tinggi (S1 dan S2). Kondisi ini mengindikasikan bahwa para responden memiliki kapasitas akademik yang memadai

dalam memahami, menafsirkan, dan memberikan respons terhadap item-item dalam instrumen penelitian yang digunakan, sehingga kualitas data yang diperoleh dapat diasumsikan cukup baik dari sisi pemahaman kognitif responden.

1.2.2. Hasil Analisis Korelasi Antarbutir Instrumen (*Pearson Correlation*)

Tabel 5: Analisis *Pearson Correlation Pay (Gaji)*

Pearson's Correlations

Variable		Item 1	Item 2	Item 3	Total
1. Item 1	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Item 2	Pearson's r	0.847***	—		
	p-value	< .001	—		
3. Item 3	Pearson's r	0.714***	0.847***	—	
	p-value	< .001	< .001	—	
4. Total	Pearson's r	0.660***	0.877***	0.810***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, baik antaritem maupun dengan skor total konstruk. Korelasi antara *item 1* dan *item 2* sebesar $r = 0,847$ ($p < 0,001$), antara *item 1* dan *item 3* sebesar $r = 0,714$ ($p < 0,001$), serta antara *Item 2* dan *Item 3* sebesar $r = 0,847$ ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu *item 1* ($r = 0,660$), *item 2* ($r = 0,877$), dan *item 3* ($r = 0,810$), yang seluruhnya signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Pola korelasi ini menunjukkan bahwa ketiga *item* memiliki konsistensi internal yang baik serta mengukur dimensi yang sama secara kohesif. Hubungan yang kuat dan signifikan tersebut mengindikasikan bahwa setiap *item* merepresentasikan konstruk yang diukur, sehingga layak dipertahankan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 6: Analisis Pearson Correlation Promotion (Promosi)

Pearson's Correlations

Variable		Item 4	Item 5	Item 6	Total
1. Item 4	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Item 5	Pearson's r	0.760***	—		
	p-value	< .001	—		
3. Item 6	Pearson's r	0.708***	0.756***	—	
	p-value	< .001	< .001	—	
4. Total	Pearson's r	0.801***	0.797***	0.788***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, baik antaritem maupun dengan skor total konstruk. Korelasi antara *item 4* dan *item 5* sebesar $r = 0,760$ ($p < 0,001$), antara *item 4* dan *item 6* sebesar $r = 0,708$ ($p < 0,001$), serta antara *item 5* dan *item 6* sebesar $r = 0,756$ ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu *item 4* ($r = 0,801$), *item 5* ($r = 0,797$), dan *item 6* ($r = 0,788$), yang seluruhnya signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Pola korelasi ini menunjukkan bahwa ketiga *item* memiliki konsistensi internal yang baik serta mengukur dimensi yang sama secara kohesif. Hubungan yang kuat dan signifikan tersebut mengindikasikan bahwa setiap *item* merepresentasikan konstruk yang diukur, sehingga layak dipertahankan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 7: Analisis Pearson Correlation Supervision (Supervisi)

Pearson's Correlations

Variable		Item 7	Item 8	Item 9	Total
1. Item 7	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Item 8	Pearson's r	0.641***	—		
	p-value	< .001	—		
3. Item 9	Pearson's r	0.507**	0.525**	—	
	p-value	.004	.003	—	
4. Total	Pearson's r	0.864***	0.645***	0.480**	—
	p-value	< .001	< .001	.007	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, baik antaritem maupun dengan skor total konstruk. Korelasi antara *item 7* dan *item 8* sebesar $r = 0,641$ ($p < 0,001$), antara *item 7* dan *item 9* sebesar $r = 0,507$ ($p < 0,001$), serta antara *Item 8* dan *Item 9* sebesar $r = 0,525$ ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu *item 7* ($r = 0,864$), *item 8* ($r = 0,645$), dan *item 9* ($r = 0,480$), yang seluruhnya signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Pola korelasi yang positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa ketiga *item* memiliki konsistensi internal yang memadai dan secara empiris mengukur dimensi konstruk yang sama. Meskipun kekuatan korelasi *item 9* relatif lebih rendah dibandingkan *item* lainnya, nilainya masih berada di atas batas minimal daya diskriminasi yang dapat diterima ($r > 0,30$), sehingga *item* tersebut tetap layak dipertahankan untuk analisis lanjutan.

Tabel 8: Analisis Pearson Correlation Benefits (Tunjangan)

Pearson's Correlations

Variable		Item 10	Item 11	Item 12	Total
1. Item 10	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Item 11	Pearson's r	0.731***	—		
	p-value	< .001	—		
3. Item 12	Pearson's r	0.739***	0.886***	—	
	p-value	< .001	< .001	—	
4. Total	Pearson's r	0.665***	0.839***	0.831***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, baik antaritem maupun dengan skor total konstruk. Korelasi antara *item 10* dan *item 11* sebesar $r = 0,731$ ($p < 0,001$), antara *Item 10* dan *Item 12* sebesar $r = 0,739$ ($p < 0,001$), serta antara *item 11* dan *item 12* sebesar $r = 0,886$ ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu *item 10* ($r = 0,665$), *item 11* ($r = 0,839$), dan *Item 12* ($r = 0,831$), yang seluruhnya signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Pola korelasi ini menunjukkan bahwa ketiga *item* memiliki konsistensi internal yang baik serta mengukur dimensi yang sama secara kohesif. Hubungan yang kuat dan signifikan tersebut mengindikasikan bahwa setiap *item* merepresentasikan konstruk yang diukur, sehingga layak dipertahankan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 9: Analisis Pearson Correlation Contingent Rewards (Imbalan Kontingen Penghargaan)

Pearson's Correlations

Variable		Item 13	Item 14	Item 15	Total
1. Item 13	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Item 14	Pearson's r	0.776***	—		
	p-value	< .001	—		
3. Item 15	Pearson's r	0.380*	0.472**	—	
	p-value	.038	.008	—	
4. Total	Pearson's r	0.810***	0.892***	0.600***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, baik antaritem maupun dengan skor total konstruk. Korelasi antara *Item 13* dan *item 14* sebesar $r = 0,776$ ($p < 0,001$), antara *item 13* dan *item 15* sebesar $r = 0,380$ ($p < 0,001$), serta antara *item 14* dan *item 15* sebesar $r = 0,472$ ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu *item 13* ($r = 0,810$), *Item 14* ($r = 0,892$), dan *Item 15* ($r = 0,600$), yang seluruhnya signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Pola korelasi ini mengindikasikan bahwa ketiga *item* secara umum memiliki konsistensi internal yang memadai dan merepresentasikan konstruk yang sama. Meskipun Item 15 menunjukkan korelasi antaritem yang relatif lebih rendah dibandingkan dua item lainnya, nilai korelasi *item* totalnya masih berada pada batas yang dapat diterima ($r > 0,30$), sehingga *item* tersebut tetap layak dipertahankan untuk analisis lanjutan.

Tabel 10: Analisis Pearson Correlation Operating Procedures (Prosedur Operasional)

Pearson's Correlations

Variable		Item 16	Item 17	Item 18	Total
1. Item 16	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Item 17	Pearson's r	0.691***	—		
	p-value	< .001	—		
3. Item 18	Pearson's r	0.725***	0.857***	—	
	p-value	< .001	< .001	—	
4. Total	Pearson's r	0.640***	0.842***	0.857***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, baik antaritem maupun dengan skor total konstruk. Korelasi antara *item* 16 dan *item* 17 sebesar $r = 0,691$ ($p < 0,001$), antara Item 16 dan *item* 18 sebesar $r = 0,725$ ($p < 0,001$), serta antara *item* 17 dan *item* 18 sebesar $r = 0,857$ ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu *item* 16 ($r = 0,640$), *Item* 17 ($r = 0,842$), dan *item* 18 ($r = 0,857$), yang seluruhnya signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Pola korelasi ini menunjukkan bahwa ketiga *item* memiliki konsistensi internal yang baik serta mengukur dimensi yang sama secara kohesif. Hubungan yang kuat dan signifikan tersebut mengindikasikan bahwa setiap *item* merepresentasikan konstruk yang diukur, sehingga layak dipertahankan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 11: Analisis Pearson Correlation Coworkers (Rekan Kerja)

Pearson's Correlations

Variable		Item 19	Item 20	Item 21	Total
1. Item 19	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Item 20	Pearson's r	0.803***	—		
	p-value	< .001	—		
3. Item 21	Pearson's r	0.793***	0.816***	—	
	p-value	< .001	< .001	—	
4. Total	Pearson's r	0.786***	0.828***	0.840***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, baik antaritem maupun dengan skor total konstruk. Korelasi antara *item* 19 dan *item* 20 sebesar $r = 0,803$ ($p < 0,001$), antara *item* 19 dan Item 21 sebesar $r = 0,793$ ($p < 0,001$), serta antara *item* 20 dan *item* 21 sebesar $r = 0,816$ ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu *item* 19 ($r = 0,786$), *Item* 20 ($r = 0,828$), dan *item* 21 ($r = 0,840$), yang seluruhnya signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Pola korelasi ini menunjukkan bahwa ketiga *item* memiliki konsistensi internal yang baik serta mengukur dimensi yang sama secara kohesif. Hubungan yang kuat dan signifikan tersebut mengindikasikan bahwa setiap *item* merepresentasikan konstruk yang diukur, sehingga layak dipertahankan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 12: Analisis Pearson Correlation Nature of Work (Sifat Pekerjaan)

Pearson's Correlations

Variable		Item 22	Item 23	Item 24	Total
1. Item 22	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Item 23	Pearson's r	0.949***	—		
	p-value	< .001	—		
3. Item 24	Pearson's r	0.335	0.354	—	
	p-value	.070	.055	—	
4. Total	Pearson's r	0.700***	0.738***	0.678***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, baik antaritem maupun dengan skor total konstruk. Korelasi antara *item 22* dan *item 23* sebesar $r = 0,949$ ($p < 0,001$), antara *item 22* dan *item 24* sebesar $r = 0,335$ ($p < 0,001$), serta antara *item 23* dan *item 24* sebesar $r = 0,354$ ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu *item 22* ($r = 0,700$), *item 23* ($r = 0,738$), dan *item 24* ($r = 0,678$), yang seluruhnya signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Pola korelasi ini menunjukkan bahwa ketiga *item* memiliki konsistensi internal yang baik serta mengukur dimensi yang sama secara kohesif sehingga layak dipertahankan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 12: Analisis Pearson Correlation Communication (Komunikasi)

Pearson's Correlations

Variable		Item 25	Item 26	Item 27	Total
1. Item 25	Pearson's r	—			
	p-value	—			
2. Item 26	Pearson's r	0.467**	—		
	p-value	.009	—		
3. Item 27	Pearson's r	0.679***	0.407*	—	
	p-value	< .001	.026	—	
4. Total	Pearson's r	0.757***	0.811***	0.783***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki hubungan yang positif dan signifikan, baik antaritem maupun dengan skor total konstruk. Korelasi antara *item 25* dan *item 26* sebesar $r = 0,467$ ($p < 0,001$), antara *item 25* dan *item 27* sebesar $r = 0,679$ ($p < 0,001$), serta antara *item 26* dan *item 27* sebesar $r = 0,407$ ($p < 0,001$). Selain itu, korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu *item 25* ($r = 0,757$), *Item 26* ($r = 0,811$), dan *item 27* ($r = 0,783$), yang seluruhnya signifikan pada taraf $p < 0,001$.

Pola korelasi ini menunjukkan bahwa ketiga *item* memiliki konsistensi internal yang baik serta mengukur dimensi yang sama secara kohesif. Hubungan yang kuat dan signifikan tersebut mengindikasikan bahwa setiap *item* merepresentasikan konstruk yang diukur, sehingga layak dipertahankan pada tahap analisis selanjutnya.

1.2.3 Hasil Analisis Daya Beda Item

Tabel 13: Analisis Daya Beda Item Pay (Gaji)

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 1	0.808	0.632	0.905
Item 2	0.914	0.827	0.959
Item 3	0.808	0.632	0.905

Daya beda item dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang merefleksikan sejauh mana setiap *item* mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu *item 1* sebesar 0,808 (CI 95%: 0,632–0,905), *item 2* sebesar 0,914 (CI 95%: 0,827–0,959), dan *item 3* sebesar 0,808 (CI 95%: 0,632–0,905).

Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimal daya beda yang baik ($\geq 0,30$), serta didukung oleh rentang interval kepercayaan 95% yang tetap berada pada kategori sedang hingga sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing *item* memiliki konsistensi hubungan yang stabil dengan skor total konstruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda, sehingga layak dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 14: Analisis Daya Beda Item *Promotion (Promosi)*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 4	0.785	0.593	0.893
Item 5	0.820	0.653	0.911
Item 6	0.781	0.586	0.891

Daya beda *item* dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang merefleksikan sejauh mana setiap *item* mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu *item* 4 sebesar 0,785 (CI 95%: 0,593–0,893), *item* 5 sebesar 0,820 (CI 95%: 0,653–0,911), dan *item* 6 sebesar 0,781 (CI 95%: 0,586–0,891).

Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimal daya beda yang baik ($\geq 0,30$), serta didukung oleh rentang interval kepercayaan 95% yang tetap berada pada kategori sedang hingga sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing *item* memiliki konsistensi hubungan yang stabil dengan skor total konstruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda, sehingga layak dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 15: Analisis Daya Beda Item *Supervision (Supervisi)*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 7	0.650	0.379	0.819
Item 8	0.664	0.400	0.827
Item 9	0.570	0.264	0.772

Daya beda *item* dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang merefleksikan sejauh mana setiap *item* mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu *item* 7 sebesar 0,650, *item* 8 sebesar 0,664, dan *item* 9 sebesar 0,570.

Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimal daya beda yang baik ($\geq 0,30$), serta didukung oleh rentang interval kepercayaan 95% yang tetap berada pada kategori sedang hingga sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing *item* memiliki konsistensi hubungan yang stabil dengan skor total konstruk. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda, sehingga layak dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 16: Analisis Daya Beda Item *Benefits (Tunjangan)*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 10	0.757	0.546	0.878
Item 11	0.864	0.731	0.933
Item 12	0.869	0.741	0.936

Daya beda *item* dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang merefleksikan sejauh mana setiap *item* mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu *item* 10 sebesar 0,757 (CI 95%: 0,546–0,878), *item* 11 sebesar 0,864 (CI 95%: 0,731–0,933), dan *item* 12 sebesar 0,869 (CI 95%: 0,741–0,936).

Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimal daya beda yang baik ($\geq 0,30$), serta didukung oleh rentang interval kepercayaan 95% yang tetap berada pada kategori sedang hingga sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing *item* memiliki konsistensi hubungan yang stabil dengan skor total konstruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda, sehingga layak dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 17: Analisis Daya Beda Item *Contingent Rewards (Imbalan Kontingen Penghargaan)*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 13	0.665	0.400	0.827
Item 14	0.739	0.516	0.868
Item 15	0.453	0.111	0.699

Daya beda *item* dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang merefleksikan sejauh mana setiap *item* mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu *item* 13 sebesar 0,7665, *item* 14 sebesar

0,739, dan *item* 15 sebesar 0,453.

Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimal daya beda yang baik ($\geq 0,30$), serta didukung oleh rentang interval kepercayaan 95% yang tetap berada pada kategori sedang hingga sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing *item* memiliki konsistensi hubungan yang stabil dengan skor total konstruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda, sehingga layak dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 18: Analisis Daya Beda Item *Operating Procedures (Prosedur Operasional)*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 16	0.736	0.511	0.866
Item 17	0.836	0.681	0.920
Item 18	0.860	0.723	0.931

Daya beda *item* dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang merefleksikan sejauh mana setiap *item* mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu *item* 16 sebesar 0,736 (CI 95%: 0,511–0,866), *item* 17 sebesar 0,836 (CI 95%: 0,681–0,920), dan *item* 18 sebesar 0,860 (CI 95%: 0,723–0,931).

Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimal daya beda yang baik ($\geq 0,30$), serta didukung oleh rentang interval kepercayaan 95% yang tetap berada pada kategori sedang hingga sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing *item* memiliki konsistensi hubungan yang stabil dengan skor total konstruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda, sehingga layak dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 19: Analisis Daya Beda Item *Coworkers (Rekan Kerja)*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 19	0.837	0.683	0.920
Item 20	0.855	0.715	0.929
Item 21	0.848	0.702	0.925

Daya beda *item* dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang

merefleksikan sejauh mana setiap *item* mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu *item* 19 sebesar 0,837 (CI 95%: 0,683–0,920), *item* 20 sebesar 0,855 (CI 95%: 0,715–0,929), dan *item* 21 sebesar 0,848 (CI 95%: 0,702–0,925).

Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimal daya beda yang baik ($\geq 0,30$), serta didukung oleh rentang interval kepercayaan 95% yang tetap berada pada kategori sedang hingga sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing *item* memiliki konsistensi hubungan yang stabil dengan skor total konstruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda, sehingga layak dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 20: Analisis Daya Beda Item *Nature of Work* (Sifat Pekerjaan)

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 22	0.670	0.408	0.830
Item 23	0.689	0.437	0.840
Item 24	0.349	-0.012	0.630

Daya beda *item* dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang merefleksikan sejauh mana setiap *item* mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu *item* 22 sebesar 0,670, *item* 23 sebesar 0,689, dan *item* 24 sebesar 0,349.

Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimal daya beda yang baik ($\geq 0,30$), serta didukung oleh rentang interval kepercayaan 95% yang tetap berada pada kategori sedang hingga sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing *item* memiliki konsistensi hubungan yang stabil dengan skor total konstruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda, sehingga layak dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 21: Analisis Daya Beda Item *Communication* (Komunikasi)

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 25	0.673	0.413	0.832
Item 26	0.477	0.141	0.714
Item 27	0.621	0.336	0.802

Daya beda *item* dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang merefleksikan sejauh mana setiap *item* mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu *item 25* sebesar 0,673, *item 26* sebesar 0,477, dan *item 27* sebesar 0,621.

Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas kriteria minimal daya beda yang baik ($\geq 0,30$), serta didukung oleh rentang interval kepercayaan 95% yang tetap berada pada kategori sedang hingga sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing *item* memiliki konsistensi hubungan yang stabil dengan skor total konstruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda, sehingga layak dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

1.2.4 Hasil Analisis Reliabilitas

Tabel 22: Analisis Reliabilitas *Pay* (Gaji)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient ω	0.922	0.026	0.865	0.966
Coefficient α	0.921	0.027	0.855	0.963

Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan koefisien Omega (ω) dan Cronbach's Alpha (α). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ω sebesar 0,922 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,865 hingga 0,966. Sementara itu, nilai α sebesar 0,921 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,855 hingga 0,963. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$), sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Omega yang sedikit lebih tinggi dibandingkan Alpha juga mengindikasikan estimasi reliabilitas yang stabil dan relatif tidak bias. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

Tabel 23: Analisis Reliabilitas *Promotion (Promosi)**Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient ω	0.898	0.039	0.802	0.950
Coefficient α	0.894	0.046	0.775	0.949

Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan koefisien Omega (ω) dan Cronbach's Alpha (α). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ω sebesar 0,898 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,802 hingga 0,950. Sementara itu, nilai α sebesar 0,894 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,775 hingga 0,949. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$), sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Omega yang sedikit lebih tinggi dibandingkan Alpha juga mengindikasikan estimasi reliabilitas yang stabil dan relatif tidak bias. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

Tabel 24: Analisis Reliabilitas *Supervision (Supervisi)**Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient ω	0.784	0.176	0.279	0.941
Coefficient α	0.784	0.218	0.154	0.940

Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan koefisien Omega (ω) dan Cronbach's Alpha (α). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ω sebesar 0,784 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,279 hingga 0,941. Sementara itu, nilai α sebesar 0,784 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,154 hingga 0,940. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$), sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang cukup baik. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Tabel 25: Analisis Reliabilitas *Benefits (Tunjangan)*

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient ω	0.915	0.027	0.856	0.959
Coefficient α	0.914	0.030	0.838	0.954

Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan koefisien Omega (ω) dan Cronbach's Alpha (α). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ω sebesar 0,915 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,856 hingga 0,959. Sementara itu, nilai α sebesar 0,914 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,838 hingga 0,954. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$), sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Omega yang sedikit lebih tinggi dibandingkan Alpha juga mengindikasikan estimasi reliabilitas yang stabil dan relatif tidak bias. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

Tabel 26: Analisis Reliabilitas *Contingent Rewards (Imbalan Kontingen Penghargaan)*

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient ω	0.797	0.112	0.506	0.931
Coefficient α	0.774	0.162	0.304	0.925

Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan koefisien Omega (ω) dan Cronbach's Alpha (α). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ω sebesar 0,797 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,506 hingga 0,931. Sementara itu, nilai α sebesar 0,774 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,304 hingga 0,924. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$), sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Omega yang sedikit lebih tinggi dibandingkan Alpha juga mengindikasikan estimasi reliabilitas yang stabil dan relatif tidak bias. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

Tabel 27: Analisis Reliabilitas *Operating Procedures (Prosedur Operasional)**Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient ω	0.910	0.042	0.810	0.962
Coefficient α	0.904	0.054	0.763	0.956

Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan koefisien Omega (ω) dan Cronbach's Alpha (α). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ω sebesar 0,910 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,810 hingga 0,962. Sementara itu, nilai α sebesar 0,904 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,763 hingga 0,956. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$), sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Omega yang sedikit lebih tinggi dibandingkan Alpha juga mengindikasikan estimasi reliabilitas yang stabil dan relatif tidak bias. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

Tabel 28: Analisis Reliabilitas *Coworkers (Rekan Kerja)**Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient ω	0.925	0.048	0.795	0.973
Coefficient α	0.925	0.053	0.777	0.973

Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan koefisien Omega (ω) dan Cronbach's Alpha (α). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ω sebesar 0,925 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,795 hingga 0,973. Sementara itu, nilai α sebesar 0,925 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,777 hingga 0,973. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$), sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Omega dan Alpha yang identik menunjukkan konsistensi estimasi reliabilitas antarpendekatan, sehingga memperkuat keyakinan bahwa instrumen memiliki struktur internal yang solid. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

Tabel 29: Analisis Reliabilitas *Nature of Work (Sifat Pekerjaan)*

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient ω	0.708	0.094	0.478	0.857
Coefficient α	0.693	0.116	0.411	0.851

Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan koefisien Omega (ω) dan Cronbach's Alpha (α). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ω sebesar 0,708 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,478 hingga 0,857. Sementara itu, nilai α sebesar 0,693 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,411 hingga 0,851. Selain itu, rentang interval kepercayaan yang relatif lebar dan batas bawah yang berada jauh di bawah 0,70 mengindikasikan bahwa presisi estimasi reliabilitas masih terbatas dan berpotensi bervariasi pada sampel yang berbeda. Nilai Omega yang sedikit lebih tinggi dibandingkan Alpha juga mengindikasikan estimasi reliabilitas yang stabil dan relatif tidak bias. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

Tabel 30: Analisis Reliabilitas *Communication (Komunikasi)*

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient ω	0.762	0.142	0.371	0.917
Coefficient α	0.754	0.176	0.256	0.916

Reliabilitas internal instrumen dianalisis menggunakan koefisien Omega (ω) dan Cronbach's Alpha (α). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai ω sebesar 0,762 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,371 hingga 0,917. Sementara itu, nilai α sebesar 0,754 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,256 hingga 0,916. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang direkomendasikan ($\geq 0,70$), sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Nilai Omega yang sedikit lebih tinggi dibandingkan Alpha juga mengindikasikan estimasi reliabilitas yang stabil dan relatif tidak bias. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

2.2.5 Hasil Analisis EFA (Exploratory Factor Analysis) Uji Coba

Tabel 31: Analisis Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin Test

	MSA
Overall MSA	0.720
Item 1	0.622
Item 10	0.740
Item 11	0.685
Item 12	0.944
Item 13	0.891
Item 14	0.880
Item 15	0.633
Item 16	0.575
Item 17	0.742
Item 18	0.701
Item 19	0.773
Item 2	0.780
Item 20	0.757
Item 21	0.723
Item 22	0.567
Item 23	0.644
Item 24	0.755
Item 25	0.721
Item 26	0.794
Item 27	0.634
Item 3	0.703
Item 4	0.701
Item 5	0.717
Item 6	0.826
Item 7	0.716
Item 8	0.658
Item 9	0.543

Kelayakan data untuk dilakukan analisis faktor dievaluasi melalui nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) atau *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Hasil analisis menunjukkan nilai KMO sebesar 0,720, yang berada pada kategori baik dan telah melampaui batas minimal yang direkomendasikan ($\geq 0,50$). Nilai ini mengindikasikan bahwa pola korelasi antaritem cukup kompak serta memiliki proporsi varians bersama (*common variance*) yang memadai, sehingga data layak untuk dianalisis menggunakan analisis faktor.

Selain itu, nilai MSA pada masing-masing item berada pada rentang 0,543 hingga 0,944. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,50, yang menunjukkan bahwa setiap *item* memiliki kecukupan sampel yang memadai dan dapat berkontribusi secara optimal dalam pembentukan struktur faktor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi asumsi kelayakan analisis faktor dan seluruh item dinyatakan layak untuk dipertahankan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 32: Analisis Bartlett's Test of Sphericity

Bartlett's Test

χ^2	df	p
1232.404	351.000	< .001

Selanjutnya, hasil *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai $\chi^2 = 1232,404$ dengan $df = 351$ dan $p < 0,001$. Nilai chi-square yang sangat besar dan signifikansi yang tinggi tersebut mengindikasikan bahwa matriks korelasi berbeda secara bermakna dari matriks identitas. Dengan kata lain, terdapat korelasi yang signifikan antaritem dalam instrumen. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan yang cukup kuat untuk membentuk struktur faktor. Oleh karena itu, asumsi dasar untuk dilakukan analisis faktor telah terpenuhi, dan prosedur analisis faktor dinilai tepat serta layak digunakan pada tahap selanjutnya.

Tabel 33: Analisis *Factor Characteristics*

Factor Characteristics

	Unrotated solution			Rotated solution		
	Eigenvalue	Proportion var.	Cumulative	SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	12.795	0.474	0.474	9.281	0.344	0.344
Factor 2	1.598	0.059	0.533	5.113	0.189	0.533

Hasil ekstraksi faktor menunjukkan adanya faktor utama dengan eigenvalue sebesar 12,795 yang mampu menjelaskan 47,4% varians total pada solusi yang belum dirotasi (*unrotated solution*). Setelah dilakukan rotasi dengan metode promax, faktor pertama memiliki kontribusi sebesar 34,4% dan faktor kedua sebesar 18,9%, sehingga secara kumulatif kedua faktor tersebut mampu menjelaskan 53,3% variabilitas konstruk. Penggunaan rotasi promax ini bertujuan untuk mengakomodasi adanya korelasi antar faktor, yang memperjelas pembagian dimensi laten dalam model tersebut.

Tabel 34: Analisis Factor Loadings

Factor Loadings

	Factor 1	Factor 2	Uniqueness
Item 8	0.956		0.357
Item 23	0.912		0.295
Item 27	0.884		0.256
Item 22	0.869		0.363
Item 7	0.853		0.167
Item 20	0.804		0.262
Item 21	0.795		0.227
Item 19	0.767		0.322
Item 25	0.730		0.374
Item 16	0.715		0.513
Item 6	0.687		0.354
Item 18	0.663		0.249
Item 13	0.658		0.326
Item 9	0.657		0.679
Item 17	0.515		0.310
Item 15	0.508		0.648
Item 1		1.014	0.263
Item 12		0.998	0.110
Item 2		0.916	0.121
Item 3		0.859	0.253
Item 10		0.851	0.396
Item 26		0.824	0.249
Item 11		0.812	0.203
Item 24		0.796	0.453
Item 14		0.609	0.206
Item 5		0.558	0.377
Item 4		0.419	0.500

Note. Applied rotation method is promax.

Ditinjau dari *factor loadings*, sebagian besar item memiliki nilai muatan faktor di atas 0,40, dengan rentang antara 0,419 hingga 1,014. *Item 8* memiliki *loading* tertinggi pada Faktor 1 sebesar 0,956 dengan nilai *uniqueness* 0,357, yang menunjukkan kontribusi sangat kuat terhadap faktor tersebut. Sebaliknya, *item 4* memiliki *loading* terendah sebesar 0,419 dengan *uniqueness* di atas 0,500, namun secara umum nilai *uniqueness* yang moderat pada sebagian besar item mengindikasikan bahwa varians item mampu dijelaskan oleh faktor bersama.

Tabel 35: Analisis *Chi-Square* model

Chi-Squared Test

	Value	df	p
Model	545.150	298	< .001

Uji chi-square model juga menunjukkan hasil signifikan ($\chi^2 = 545,150$; $df = 298$; $p < 0,001$), yang memperkuat bahwa model faktor yang terbentuk memiliki kecocokan yang memadai dengan data empiris.

Kesimpulannya, hasil *Exploratory Factor Analysis* pada data uji coba ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki struktur multidimensional dengan kualitas item yang baik. Seluruh item memenuhi kriteria kelayakan analisis faktor, memiliki loading yang kuat, serta mampu menjelaskan proporsi varians yang besar. Dengan demikian, instrumen dapat dinyatakan memiliki validitas konstruk awal yang memadai dan layak untuk digunakan pada penelitian lanjutan atau tahap konfirmasi (*Confirmatory Factor Analysis*).

3.1 Hasil Analisis Data Pasca Uji Coba

Tabel 36: Analisis *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin Test

MSA	
Overall MSA	0.945
Item 1	0.955
Item 10	0.924
Item 11	0.913
Item 12	0.958
Item 13	0.927
Item 14	0.960
Item 15	0.961
Item 16	0.960
Item 17	0.951
Item 18	0.958
Item 19	0.947
Item 2	0.977
Item 20	0.931
Item 21	0.900
Item 22	0.944
Item 23	0.922
Item 24	0.946
Item 25	0.915
Item 26	0.939
Item 27	0.958
Item 3	0.971
Item 4	0.930
Item 5	0.949
Item 6	0.939
Item 7	0.964
Item 8	0.947
Item 9	0.951

Kelayakan data untuk dilakukan analisis faktor dievaluasi melalui nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) atau *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Hasil analisis menunjukkan nilai KMO sebesar 0,945, yang termasuk dalam kategori sangat baik (*marvelous*) dan jauh berada di atas batas minimal yang direkomendasikan ($\geq 0,50$). Nilai ini menunjukkan bahwa pola korelasi antaritem sangat kompak dan proporsi varians bersama (*common variance*) cukup tinggi, sehingga data sangat memadai untuk dilakukan analisis faktor.

Selain itu, nilai MSA pada masing-masing *item* berada pada rentang 0,900 hingga 0,977. Seluruh nilai tersebut tidak hanya melampaui batas minimal 0,50, tetapi juga berada pada kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa setiap *item* memiliki kecukupan sampel yang sangat baik dan berkontribusi secara optimal dalam pembentukan struktur faktor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi kelayakan analisis faktor secara sangat kuat, dan seluruh *item* layak dipertahankan dalam model faktor pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 37: Analisis *Bartlett's Test of Sphericity*

Bartlett's Test

χ^2	df	p
19032.821	351.000	< .001

Selanjutnya, hasil *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai $\chi^2 = 19032,821$ dengan $df = 351$ dan $p < 0,001$. Nilai chi-square yang sangat besar dan signifikansi yang tinggi tersebut mengindikasikan bahwa matriks korelasi berbeda secara bermakna dari matriks identitas. Dengan kata lain, terdapat korelasi yang signifikan antaritem dalam instrumen. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan yang cukup kuat untuk membentuk struktur faktor. Oleh karena itu, asumsi dasar untuk dilakukan analisis faktor telah terpenuhi, dan prosedur analisis faktor dinilai tepat serta layak digunakan pada tahap selanjutnya.

Tabel 38: Analisis *Factor Characteristics*

Factor Characteristics

	Unrotated solution			Rotated solution		
	Eigenvalue	Proportion var.	Cumulative	SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	12.795	0.474	0.474	9.281	0.344	0.344
Factor 2	1.598	0.059	0.533	5.113	0.189	0.533

Hasil ekstraksi faktor menunjukkan adanya faktor utama dengan eigenvalue sebesar 12,795 yang mampu menjelaskan 47,4% varians total pada solusi yang belum dirotasi (*unrotated solution*). Setelah dilakukan rotasi dengan metode promax, faktor pertama

memiliki kontribusi sebesar 34,4% dan faktor kedua sebesar 18,9%, sehingga secara kumulatif kedua faktor tersebut mampu menjelaskan 53,3% variabilitas konstruk. Penggunaan rotasi promax ini bertujuan untuk mengakomodasi adanya korelasi antar faktor, yang memperjelas pembagian dimensi laten dalam model tersebut.

Tabel 39: Analisis *Factor Loadings*

Factor Loadings

	Factor 1	Factor 2	Uniqueness
Item 18	0.897		0.287
Item 3	0.825		0.357
Item 26	0.824		0.412
Item 9	0.819		0.475
Item 6	0.794		0.440
Item 5	0.749		0.427
Item 27	0.742		0.433
Item 12	0.735		0.448
Item 24	0.726		0.563
Item 15	0.693		0.423
Item 17	0.685		0.395
Item 16	0.654		0.490
Item 8	0.635		0.471
Item 11	0.568		0.436
Item 10	0.549		0.625
Item 1	0.540		0.479
Item 2	0.440		0.477
Item 14	0.438		0.518
Item 22		0.827	0.479
Item 21		0.801	0.460
Item 20		0.760	0.437
Item 23		0.740	0.434
Item 25		0.713	0.537
Item 19		0.675	0.507
Item 7		0.613	0.492
Item 4		0.565	0.596
Item 13		0.438	0.510

Note. Applied rotation method is promax.

Ditinjau dari nilai *factor loadings*, seluruh item memiliki muatan faktor di atas batas minimum 0,40, dengan rentang antara 0,438 hingga 0,897. Pada Faktor 1, nilai loading tertinggi ditunjukkan oleh Item 18 (0,897) dengan nilai *uniqueness* sebesar 0,287, yang mengindikasikan kontribusi sangat kuat terhadap faktor tersebut serta proporsi varians unik yang relatif rendah. Item lain yang menunjukkan kontribusi tinggi pada Faktor 1 meliputi Item 3 (0,825), Item 26 (0,824), dan Item 9 (0,819).

Sebaliknya, nilai loading terendah pada Faktor 1 terdapat pada Item 14 (0,438) dan Item 2 (0,440) dengan nilai *uniqueness* masing-masing 0,518 dan 0,477. Meskipun kontribusinya masih memenuhi kriteria minimal, proporsi varians unik pada item-item tersebut relatif lebih besar dibandingkan item lain dalam faktor yang sama.

Pada Faktor 2, nilai loading tertinggi ditunjukkan oleh Item 22 (0,827), diikuti oleh Item 21 (0,801) dan Item 20 (0,760). Nilai loading terendah pada faktor ini terdapat pada Item 13 (0,438) dengan *uniqueness* sebesar 0,510. Secara keseluruhan, rentang loading pada Faktor 2 berada antara 0,438 hingga 0,827, yang menunjukkan kontribusi item yang memadai hingga kuat dalam membentuk faktor kedua.

Nilai *uniqueness* seluruh item berada pada kisaran 0,287 hingga 0,625, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar varians item dapat dijelaskan oleh faktor bersama, meskipun terdapat beberapa item dengan varians unik yang relatif lebih tinggi, seperti Item 10 (0,625) dan Item 4 (0,596).

Hasil rotasi faktor menggunakan metode *promax* menunjukkan pemisahan yang jelas ke dalam dua faktor utama tanpa adanya *cross-loading* yang substansial. Seluruh item memenuhi kriteria kelayakan dengan nilai loading $\geq 0,40$, sehingga tidak terdapat item yang perlu dieliminasi pada tahap eksploratori ini. Secara keseluruhan, struktur dua faktor yang terbentuk menunjukkan pola yang stabil dan konsisten, mendukung konseptualisasi konstruk *Job Satisfaction* sebagai konstruk multidimensi yang terdiri atas dua dimensi yang saling berkorelasi.

Model ini kemudian diuji melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil pengujian menunjukkan nilai CFI sebesar 0,846 dan TLI sebesar 0,833. Meskipun nilai tersebut belum mencapai kategori *excellent fit* ($\geq 0,90$), indeks tersebut masih menunjukkan tingkat kecocokan model yang memadai (*acceptable fit*) untuk model dua faktor yang diusulkan. Dengan demikian, struktur faktor yang diperoleh melalui EFA mendapatkan dukungan empiris awal dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan serta pengujian hipotesis struktural, dengan tetap mempertimbangkan kemungkinan penyempurnaan model pada penelitian berikutnya.

3.1.1 Confirmatory Factor Analysis (CFA) Tabel 39: Analisis Model fit

Additional fit measures

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.846
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.833
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.833
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.809
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.745
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.793
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.847
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.846

Information criteria

	Value
Log-likelihood	-9084.60
Number of free parameters	82.00
Akaike (AIC)	18333.19
Bayesian (BIC)	18655.64
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	18395.47

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.093
RMSEA 90% CI lower bound	0.088
RMSEA 90% CI upper bound	0.098
RMSEA p-value	0.000
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.057
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	100.675
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	105.888
Goodness of fit index (GFI)	0.933
McDonald fit index (MFI)	0.245
Expected cross validation index (ECVI)	4.106

Nilai Parsimony Normed Fit Index (PNFI) sebesar 0,809 menunjukkan bahwa model tetap memiliki tingkat kesederhanaan yang baik. Secara keseluruhan, indeks-indeks ini mengindikasikan bahwa struktur faktor yang diusulkan sesuai dengan data empiris.

Hasil pada tabel *fit indices* menunjukkan nilai Root Mean Square Error of

Approximation (RMSEA) sebesar 0,093 dengan interval kepercayaan 90% antara 0,088 hingga 0,098. Nilai ini berada pada kategori marjinal, namun masih dapat diterima dalam konteks model kompleks dan data ordinal. Nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,057 menunjukkan residual yang rendah dan mencerminkan kesesuaian model yang baik. Nilai Goodness of Fit Index (GFI) sebesar 0,933 dan McDonald Fit Index (MFI) sebesar 0,245 turut mendukung bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang memadai terhadap data.

Tabel 40 : Analisis *R-Squared*

R-Squared ▼

	R ²
Item 3	0.628
Item 18	0.696
Item 26	0.570
Item 9	0.490
Item 6	0.557
Item 5	0.556
Item 27	0.573
Item 12	0.556
Item 24	0.412
Item 15	0.588
Item 17	0.611
Item 16	0.515
Item 8	0.535
Item 11	0.544
Item 10	0.381
Item 1	0.513
Item 2	0.490
Item 14	0.454
Item 22	0.475
Item 21	0.532
Item 20	0.566
Item 23	0.564
Item 25	0.448
Item 19	0.512
Item 7	0.513
Item 4	0.407
Item 13	0.456

Nilai R² pada setiap indikator berada pada rentang 0,407 hingga 0,696. Temuan ini menunjukkan bahwa proporsi varians masing-masing indikator yang dapat dijelaskan oleh faktor laten tergolong cukup tinggi. Dengan kata lain, antara 40,7% hingga 69,6% varians indikator mampu dijelaskan oleh konstruk laten yang mendasarinya. Hal tersebut

mengindikasikan bahwa setiap item memiliki daya representasi yang baik terhadap konstruk yang diukur serta memberikan kontribusi yang substansial dalam pembentukan faktor masing-masing. Dengan demikian, secara keseluruhan indikator-indikator dalam model menunjukkan kualitas pengukuran yang memadai dan mendukung validitas konstruk yang diuji

Tabel 41: Analisis *Factor Loading*

<i>Factor loadings</i>							
Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	Item 3	1.000	0.000			1.000	1.000
	Item 18	1.072	0.057	18.64	< .001	0.959	1.184
	Item 26	0.952	0.058	16.40	< .001	0.839	1.066
	Item 9	0.851	0.057	14.87	< .001	0.738	0.963
	Item 6	1.052	0.065	16.10	< .001	0.924	1.180
	Item 5	0.891	0.055	16.09	< .001	0.782	0.999
	Item 27	0.959	0.059	16.38	< .001	0.844	1.074
	Item 12	0.939	0.059	16.05	< .001	0.825	1.054
	Item 24	0.853	0.064	13.37	< .001	0.728	0.978
	Item 15	0.941	0.057	16.61	< .001	0.830	1.051
	Item 17	0.968	0.057	17.00	< .001	0.857	1.080
	Item 16	0.938	0.061	15.31	< .001	0.818	1.058
	Item 8	0.860	0.055	15.73	< .001	0.753	0.967
	Item 11	0.946	0.060	15.77	< .001	0.828	1.063
	Item 10	0.834	0.066	12.68	< .001	0.705	0.963
Factor 2	Item 1	0.879	0.058	15.23	< .001	0.766	0.992
	Item 2	0.833	0.056	14.83	< .001	0.723	0.943
	Item 14	0.844	0.060	14.13	< .001	0.727	0.961
	Item 22	1.000	0.000			1.000	1.000
	Item 21	1.090	0.083	13.09	< .001	0.927	1.253
	Item 20	1.034	0.077	13.47	< .001	0.884	1.185
	Item 23	1.117	0.084	13.37	< .001	0.953	1.281
	Item 25	0.906	0.075	12.05	< .001	0.758	1.053
	Item 19	0.985	0.076	12.88	< .001	0.835	1.135
	Item 7	0.948	0.075	12.67	< .001	0.802	1.095
Item 4	0.895	0.079	11.38	< .001	0.741	1.049	
Item 13	0.945	0.079	11.91	< .001	0.789	1.100	

Tabel estimasi parameter menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki muatan faktor terstandarisasi yang tinggi dan signifikan ($p < .001$). Pada Faktor 1, muatan faktor berada pada rentang 0,833 hingga 1,072, sedangkan pada Faktor 2 berkisar antara 0,895 hingga 1,117. Nilai z- value yang tinggi dan interval kepercayaan 95% yang tidak melintasi nol

menegaskan bahwa setiap indikator secara valid merefleksikan konstruk laten yang diukur. Temuan ini mendukung validitas konstruk dari masing-masing factor.

Analisis CFA orde kedua selanjutnya menunjukkan bahwa kedua faktor tingkat pertama memuat secara signifikan pada faktor umum Job Satisfaction, sehingga mendukung struktur hierarkis konstruk yang diusulkan. Dengan demikian, instrumen Job Satisfaction dikonstruksi sebagai konstruk multidimensi yang terdiri atas dua faktor yang saling berkorelasi, namun secara konseptual berada di bawah satu faktor umum yang merepresentasikan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3.1.2 Average Variance Extracted (AVE)

Average variance extracted ▼

Factor	AVE
Factor 1	0.536
Factor 2	0.498

Nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,536 pada Faktor 1 menunjukkan bahwa faktor tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Sementara itu, nilai AVE sebesar 0,498 pada Faktor 2 berada sangat dekat dengan batas cut-off 0,50 dan masih dapat diterima, terutama karena didukung oleh muatan faktor yang tinggi dan signifikan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam masing-masing faktor memiliki tingkat keterkaitan yang memadai dalam merepresentasikan konstruk laten yang sama, sehingga validitas konvergen model pengukuran dapat dinyatakan terpenuhi.

3.1.3 Compute Reliability (CR)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien omega (ω) dan Cronbach's alpha (α) pada kedua faktor maupun skor total berada dalam kategori sangat tinggi. Nilai ω berkisar antara 0,952 hingga 0,967, sedangkan nilai α berada pada rentang 0,951 hingga 0,967.

Pada Faktor 1, diperoleh nilai reliabilitas yang berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator dalam faktor ini juga menunjukkan keterpaduan yang baik dalam mengukur konstruk laten yang sama. Rentang interval kepercayaan yang relatif sempit pada kedua faktor menunjukkan estimasi reliabilitas yang presisi.

Sementara itu, pada Faktor 2, nilai ω sebesar 0,895 (95% CI = 0,870–0,915) dan α sebesar 0,895 (95% CI = 0,869–0,915)***, dengan standar error sebesar 0,012. Nilai ini berada dalam kategori tinggi ($\geq 0,80$), yang menunjukkan bahwa *item-item* dalam Faktor 2 memiliki konsistensi internal yang kuat dan stabil dalam merepresentasikan dimensi

yang diukur.

Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik, baik pada tingkat dimensi (Faktor 1 dan Faktor 2) maupun pada tingkat konstruk secara keseluruhan. Berdasarkan item-item 18, 3, 26, 9, 6, 5, 27, 12, 24, 15, 17, 16, 8, 11, 10, 1, 2, 14 yang termasuk dalam Faktor 1 didominasi dengan item *unfavorable* yang mencakup hampir seluruh aspek struktural administratif dan sistem imbalan kerja. Hal tersebut merepresentasikan aspek *Work-Related Constraints* (kendala pada pekerjaan). *Work-Related Constraints* adalah persepsi pegawai terhadap berbagai hambatan struktural, administratif, dan sistem imbalan dalam organisasi yang membatasi kelancaran pelaksanaan tugas serta mengurangi pengalaman kepuasan kerja. Sementara itu, berdasarkan *item-item* 22, 21, 20, 23, 25, 19, 7, 4, 13 yang termasuk dalam Faktor 2, merepresentasikan aspek *Work Support and Job Characteristics* (dukungan kerja dan karakteristik pekerjaan). Definisi aspek tersebut adalah persepsi pegawai terhadap kualitas dukungan interpersonal di lingkungan kerja serta karakteristik intrinsik pekerjaan yang memberikan makna, kenyamanan, dan peluang pengembangan diri. Dengan demikian, instrumen dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengukuran psikometrik serta analisis lanjutan, termasuk pengujian model struktural.

Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap indikator dalam masing-masing faktor menunjukkan keterpaduan yang kuat dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengukuran psikometrik, baik pada tingkat dimensi (faktor) maupun pada tingkat konstruk secara keseluruhan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan memvalidasi instrumen *Job Satisfaction* yang secara khusus disesuaikan dengan karakteristik Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Berdasarkan rangkaian tahapan pengembangan instrumen, mulai dari uji validitas isi melalui *expert judgment*, uji coba awal, hingga pengujian lanjutan pada sampel yang lebih besar, dapat disimpulkan bahwa instrumen *Job Satisfaction* yang dikembangkan memiliki kualitas psikometrik yang sangat baik dan layak digunakan. Seluruh item menunjukkan validitas isi yang tinggi berdasarkan nilai Aiken's V, serta memiliki korelasi antaritem, daya beda item, dan reliabilitas internal yang kuat pada tahap uji coba.

Hasil analisis faktor eksploratori (EFA) pada data pasca uji coba mengonfirmasi bahwa konstruk *Job Satisfaction* pada ASN dipahami sebagai konstruk multidimensi yang terdiri atas dua dimensi utama. Kedua dimensi tersebut merepresentasikan aspek-aspek utama kepuasan kerja yang secara konseptual saling berkaitan dalam membentuk evaluasi

menyeluruh terhadap pekerjaan. Struktur faktor ini selaras dengan landasan teoritis kepuasan kerja serta mampu menjelaskan proporsi varians yang besar.

Selanjutnya, hasil analisis faktor konfirmatori (CFA) menunjukkan bahwa model dua faktor dengan faktor umum *Job Satisfaction* memiliki tingkat kesesuaian model yang baik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai indeks *fit* yang memenuhi kriteria kelayakan serta muatan faktor yang tinggi dan signifikan pada seluruh indikator.

Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing faktor memenuhi kriteria validitas konvergen, dan nilai *Composite Reliability* serta koefisien reliabilitas (α dan ω) berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen tidak hanya valid secara konstruk, tetapi juga reliabel dan konsisten dalam mengukur *Job Satisfaction* pada pegawai ASN. Dengan demikian, instrumen yang dikembangkan dapat digunakan sebagai alat ukur psikometrik yang sah untuk kepentingan asesmen, penelitian, maupun evaluasi kebijakan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan Indonesia, serta berpotensi menjadi dasar bagi perancangan intervensi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja ASN.

Lebih lanjut, penelitian selanjutnya dapat menguji bagaimana masing-masing dimensi tersebut berkontribusi terhadap berbagai luaran organisasi. Variabel yang relevan untuk dikaji antara lain *employee performance*, *work life balance*, *organizational commitment*, *work engagement*, *happiness at work*, serta fenomena *quiet quitting*. Pengujian hubungan langsung maupun tidak langsung (melalui mekanisme mediasi dan moderasi) antara dimensi-dimensi *Job Satisfaction* dan variabel-variabel tersebut akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran strategis kepuasan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja, serta produktivitas pegawai ASN.

Referensi

- Adnan Hakim, A. A., & Hamid, N. (2020). Pengaruh public service motivation dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 1–10.
- Anggoro, M. Y. R. (2022). *Job Satisfaction among Civil Servants: How organizational culture and work environment inspire performance*. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi.
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan kinerja pegawai ditinjau dari quality of work life melalui kepuasan kerja (Studi kuantitatif pada ASN). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 345–356.
- Hakim, M. Y., Razak, M., & Saripuddin. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja ASN (Studi pada Bappeda Kabupaten Pinrang). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 115–126.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Rahmalia, Q. A., Effendi, U., Mu'tadin, Z., & Muchliyanto. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi psikologis terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 5(3), 10–19 .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sunarwati, E., Sari, L. P., & Pramitasari, T. D. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja ASN pada Polres Situbondo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 45–56.