

PENERAPAN RASCH MODEL DALAM PENGEMBANGAN INSTRUMEN KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Derajat
Sarjana Psikologi
Pada Program Studi Psikologi



Oleh:

Achmad Rizki Setia Budi
147320122014

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI BISNIS & HUMANIORA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH
SORONG
2026**

SKRIPSI
PENERAPAN RASCH MODEL DALAM PENERAPAN INSTRUMEN KINERJA
KARYAWAN

Dipersiapkan dan Disusun oleh:

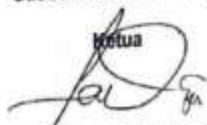
Achmad Rizki Setia Budi

147320122014

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada Tanggal 15 Maret 2026

Sususan Dewan Penguji


Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.
NIP/NIDN. 1419099401

Penguji 1


Putrawansyah, M.Psi.
NIP/NIDN. 12345770671130303

Penguji 2


Adinda Sofia, M.A
NIP/NIDN.1402109302

Skripsi ini telah Diterima dan Disahkan sebagai salah satu

Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 15 Maret 2026

DEKAN

Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.
NIP/NIDN. 1419099401

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
PERNYATAAN KASLIAN PENELITIAN	vi
MOTTO	vii
KATA PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN	3
Latar Belakang.....	3
Tinjauan Pustaka.....	5
METODE.....	7
Pendekatan/ Desain Penelitian	7
Subjek Penelitian	7
Etika Penelitian	7
Metode Pengumpulan Data	7
Analisis Data.....	7
HASIL	9
DISKUSI	13
KESIMPULAN	16
DAFTAR PUSTAKA.....	17
LAMPIRAN	20
Lampiran 1. Instrumen Sebelum Pengujian.....	20
Lampiran 2. Instrumen Setelah Pengujian.....	27
Lampiran 3. Hasil Ujian Output.....	30
Lampiran 4. Lampiran Uji Plagiasi Jurnal	43
Lampiran 5. Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Artikel	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan Swasta	7
Tabel 2. Item <i>Measure</i>	9
Tabel 3. Ketidaksesuaian Item	10
Tabel 4. <i>Reliability Measure</i>	11
Tabel 5. Hasil Uji <i>Variable Wright Maps</i>	12
Tabel 6. Hasil Uji <i>Unidimensionalitas</i>	13
Tabel 7. Hasil Uji <i>Differential Item Functioning (DIF)</i>	14

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrohmaanirrohiim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Rizki Setia Budi

NIM : 147320122014

Prodi : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul "Penerapan Rasch Model Dalam Pengembangan Instrumen Kinerja Karyawan" ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, dan tidak terdapat tulisan yang merupakan hasil plagiasi dari tulisan orang lain kecuali bagian kutipan yang telah disebutkan sumbernya di dalam naskah.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Sorong, 2 Maret 2026
Yang Menyatakan

Ttd



Achmad Rizki Setia Budi
NIM 147320122014

MOTTO

“Orang tuamu dirumah sedang menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, tolong jangan kecewakan mereka. Simpan semua keluhmu, karna hal itu tidak sebanding dengan pengorbanan dan perjuangan mereka menghidupimu”.

“Aku membahayakan nyawa ibuku untuk lahir kedunia, dengan hal ini tidak mungkin aku tidak berarti”.

“Jangan merasa tersakiti, maka kamu tidak akan tersakiti”.

“Semua pasti baik-baik saja”

“Hitam untuk putih, yang putih sebaliknya”.

KATA PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah dan inayyah-Nya kepada penulis beserta keluarga dan saudara lainnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Panutan saya, ayahanda tercinta Mulyono dan ibunda tercinta sekaligus ibu bendahara Elin Masruroh. Terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan hingga tamat SMA. Namun beliaulah yang menjadi alasan utama penulis untuk segera menyelesaikan perkuliahan dengan tepat waktu. Terimakasih atas nasihat yang sudah diberikan. Meskipun terkadang tidak sejalan dengan penulis.
2. Adik kandung penulis Cinta Dwi Khairunnisa dan Moh. Iqbal Ramadhan yang selalu memberikan semangat untuk terus maju kedepan. Meskipun kita sering berdebat tapi kalian adalah mood booster untuk penulis dalam menyelesaikan pendidikan sarjana ini. Tumbuhlah dalam versi terhebat kalian adik-adikku.
3. Sahabat penulis Riko Anggara, Khairul Anwar, Rifa Alhumairoh, Sagiman dan kak Johan. Terimakasih atas semangat, motifasinya dan telah kebersamaan proses penulis selama perkuliahan dan mengerjakan skripsi ini untuk bisa menyelesaikan pendidikan selama ini.
4. Last but not least, untuk Achmad Rizki Setia Budi. Terimakasih sudah menepikan semua ego dan memilih untuk bangkit menyelesaikan semua ini. Kamu hebat dan sangat berharga meskipun banyak rintangan yang kamu hadapi. Terimakasih banyak sudah bertahan, penulis yakin kamu akan mendapatkan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahab dan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Penerapan Rasch Model Dalam Pengembangan Instrumen Kinerja Karyawan”.

Penulisan skripsi ini, penulis merasa masih banyak kekurangan-kekurangan baik pada teknis penulisan maupun materi. Kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan demi penyempurnaan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasihat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak fuad ardiansyah S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong. Dan juga dosen pembimbing akademik yang membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Beliau adalah panutan penulis. Penulis mendapatkan semangat dan motivasi setiap berinteraksi dengan beliau dan tidak mau jika anak bimbingannya lama menyelesaikan skripsinya dan wisuda. Beliau juga bersedia memberikan bimbingan sebelum SK pembimbing diterbitkan. Hal inilah yang membuat penulis merasa beruntung ketika dibimbing oleh beliau. Penulis berharap beliau selalu diberikan kesehatan, panjang umur dan tetap dijalan yang benar.
2. Pak Putrawansyah, M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong. Dan juga dosen pembimbing akademik penulis.
3. Semua dosen yang sudah mengajar selama saya berkuliah. Khususnya seluruh dosen psikologi yang telah memberikan semua pengetahuan, wawasan, dan bimbingan akademik yang sangat bermanfaat bagi penulis.
4. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis seperti lemawa yang telah memfasilitasi kegiatan mahasiswa yaitu PKM dengan skema PKM-AI serta dengan bimbingan dosen pendamping bapak Fuad Ardiansyah S, Psi. M.si., penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih atas bantuan, semangat, dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
5. Seluruh teman-teman psikologi angkatan 2022 sahabat ambis dan juga grup teh dan camilan yang sudah membersamai penulis. Terimakasih Lorena, Dini, Rita, Ilham, Wahyu, Meli, Ama, Salimah, Dirna, Devi, Juli, Windi, Rahma, Eka, Vani, Asriani, Evelyn atas persahabatan kita selama ini. Terimakasih kalian sudah menemani penulis dan sudah bertahan sampai semester akhir ini. Penulis

berdoa semoga teman-teman dimudahkan dan dilancarkan dalam mengerjakan tugas akhir.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang sudah terlibat. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membantu dan memberikan manfaat bagi pembaca.

Sorong, 05 Maret 2026
Penulis

Achmad Rizki Setia Budi

ABSTRAK

Employee performance measurement is crucial because as a result as a means of evaluation, development and decision making in the organization. For this reason, the validity and reliability of employee performance instruments are determining factors to ensure that the data obtained is accurate or not. This research aims to develop and validate private employee performance instruments in the Southwest Papua region. This research was conducted using quantitative methods. The sampling technique used in this study was random sampling technique. The population in the study were private employees as many as 75 respondents who would be used in representing the population of respondents in Southwest Papua. In this study, the software used to analyze the data is Ministep Rasch to see the relationship between items and respondents. Based on the analysis, item 5 is difficult for respondents to agree and item 9 is easy for respondents to agree. This shows that the tool developed has good validity. In addition, there are results of the validity test of items 11, 10, 5, 12, 9 and item 4 that do not match (FIT model). Cronbach's Alpha value of 0.92 can be said to have a very good value related to items and people. This research was conducted by analyzing the results of difficulty (Item Difficulty), analyzing the level of fit on items or FIT (Item fit), and the level of reliability (item reliability).

Keyword: *employee performance, rasch model, instrument validation*

ABSTRAK

Pengukuran kinerja karyawan menjadi krusial karena sebagai hasil karena sebagai sarana evaluasi, pengembangan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Untuk itu, validitas dan reliabilitas instrumen kinerja karyawan menjadi faktor penentu untuk memastikan data yang diperoleh akurat atau tidaknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan serta memvalidasi instrumen kinerja karyawan swasta di wilayah Papua Barat Daya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik random sampling. Populasi dalam penelitian adalah karyawan swasta sebanyak 75 responden yang akan digunakan dalam mewakili populasi responden di Papua Barat Daya. Pada penelitian ini perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis data yaitu Ministep Rasch untuk melihat hubungan pada item dan responden. Berdasarkan pada analisis terdapat item 5 sulit disetujui oleh responden dan item 9 mudah disetujui oleh responden. Hal ini menunjukkan alat yang dikembangkan memiliki validitas yang baik. Selain itu ada hasil uji validitas item 11,10, 5, 12, 9 dan item 4 tidak cocok dengan (model FIT). Nilai Alpha Cronbach 0,92 dapat dikatakan memiliki nilai bagus sekali terkait item dan person Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis hasil kesukaran (Item Difficulty), analisis tingkat kesesuaian pada item atau FIT (Item fit), dan tingkat reliabilitas (item reliability). Dari hasil analisis yang sudah dilakukan pada instrumen kinerja karyawan termasuk dalam data valid dan reliabel dan dapat digunakan sebagai keperluan yang dibutuhkan seperti need assessment.

Kata kunci: kinerja karyawan, *rasch model*, validasi instrument

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari individu yang dicapai dengan kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diamanahkan (Anwar dan Mangkunegara 2015). Kinerja karyawan dapat dilihat salah satunya dengan melalui prestasi karyawan yang mencakup berbagai hasil yang dapat diamati dan diukur dari perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi (Fanani & Mujibul, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan mereka dan juga dukungan organisasi terhadap karyawannya (Bodroastuti dkk., 2020).

Dampak kinerja karyawan berpengaruh terhadap berbagai sektor. Islamiyah dan Parawu (2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan. Efek kinerja terhadap kualitas pelayanan dibuktikan dengan koefisien determinan 58%, artinya hampir 60% variasi kualitas pelayanan ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik (Afrizal dkk., 2021). Karyawan yang kinerjanya tinggi dimungkinkan lebih terampil dalam menangani pelanggan, proaktif dalam pemecahan masalah serta lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Di sisi lain, kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam mewujudkan tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang produktif dan efisien memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan keluaran (output) serta kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan (Riana, 2019). Dampak positif dari kinerja yang optimal ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kepuasan pelanggan dan karyawan, tetapi juga berperan penting dalam membangun dan memelihara reputasi yang baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan fondasi utama bagi keberhasilan dan pertumbuhan organisasi (Agus Triansyah dkk., 2023).

Adapun variabel lain yang meningkat atas pengaruh kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Suryani dan Resniawati, (2022) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa mampu mencapai bahkan melebihi ekspektasi standar kerja

memungkinkan memiliki kepuasan yang lebih besar dibandingkan peran karyawan tersebut (Dharma, 2022). Hal ini sejalan dengan teori self-determination yang menyebutkan pencapaian yang diperoleh dapat meningkatkan perasaan kontrol dan kompetensi yang kemudian berakhir pada kepuasan kerja (Salsabila dkk., 2023).

Namun, kinerja karyawan juga memiliki efek negatif terhadap penurunan kualitas kinerja. Penurunan ini terjadi dikarenakan karyawan dengan kinerja yang baik kadang diberikan porsi kerja lebih banyak sehingga mengakibatkan beban kerja yang terus meningkat dan memungkinkan terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan dari karyawan tersebut (Antonita Christy dan Sholihati Amalia, 2017). Berbagai macam dampak dari kinerja karyawan dapat menimbulkan perilaku positif dan negatif, sehingga perlu dilakukan identifikasi terkait kinerja karyawan lebih lanjut.

Di sisi lain untuk melihat capaian kualitas kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja karyawan merupakan salah satu aspek utama pada manajemen sumber daya manusia (Purba, 2020). Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa cara yang mengacu pada prestasi karyawan, seperti menggunakan *key performance indicator*, *management by objectives*, metode *check list* sampai pada metode skala penilaian sehingga bisa menghasilkan data yang tepat dan akurat (Suryanto dkk., 2019). Kinerja karyawan menjadi krusial karena sebagai hasil karena sebagai sarana evaluasi, pengembangan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Untuk itu, validitas dan reliabilitas instrumen kinerja karyawan menjadi faktor penentu untuk memastikan data yang diperoleh akurat atau tidaknya.

Suatu pengukuran dikatakan akurat atau valid ketika suatu instrumen mampu mengukur setiap variabel yang sudah ditetapkan (Wulandri dkk., 2023). Sehingga metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah Rasch model untuk mengukur dan memvalidasi instrumen. Kelebihan dari penggunaan *rasch* model dari metode lainnya adalah dapat memberi perkiraan hasil terkait data hilang (missing data), dari pola respon individu (Sumintono dan Widhiarso Wahyu, 2015). Validitas pada *rasch* model dapat diukur pada tiap itemnya. *Rasch Model*

juga dapat untuk mengukur validitas item yang dapat dilakukan melalui validitas konstruk dan validitas konten item (Gunasti dkk., 2023).

Selain itu, metode *Rasch* memiliki model pengukuran data yang bisa memberikan hasil terkait hubungan antara tingkat kemampuan mahasiswa itu sendiri dan juga pada tingkat kesukaran item (*item difficulty*) dengan menerapkan fungsi algortima dengan tujuan dapat memberikan hasil pengukuran dengan nilai interval yang sama. Hal ini sejalan dengan kelebihan *rasch* model menurut Sumintono, (2018) model instrumen *rasch* ini memberikan solusi pada masalah perbutir, cukup kuat akan data-data yang hilang, dan memiliki kriteria pengukuran secara objektif.

Kelebihan inilah yang menjadikan hasil dari analisis statistik *rash* model memiliki perhitungan data yang lebih spesifik dan akurat pada penelitian yang sudah dilakukan, dan paling utama pemodelan *rash* ini mampu memberikan hasil berupa nilai pengukuran eror standar untuk instrumen yang digunakan yang mampu memberikan perhitungan yang tepat. Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan serta memvalidasi instrumen kinerja karyawan yang ada pada karyawan swasta di wilayah Papua Barat Daya.

TINJAUAN TEORI

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang diamanahkan, yang dapat diamati melalui prestasi kerja sesuai tujuan organisasi (Anwar & Mangkunegara, 2015; Fanani & Mujibul, 2019). Faktor pendorongnya mencakup kemampuan pribadi dan dukungan organisasi (Bodroastuti dkk., 2020).

Kinerja karyawan yang optimal dampaknya meluas ke berbagai sektor, di mana kinerja tinggi secara langsung meningkatkan kualitas pelayanan dengan kontribusi hingga 58% variasi, memungkinkan karyawan lebih terampil menangani pelanggan, proaktif menyelesaikan masalah, dan efisien dalam tanggung jawab (Islamiyah & Parawu, 2021; Afrizal dkk., 2021). Selain itu, kinerja optimal berperan krusial dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui

peningkatan output, kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan dan karyawan, serta pembangunan reputasi perusahaan, mewujudkan fondasi keberhasilan dan pertumbuhan (Riana, 2019; Agus Triansyah dkk., 2023). Kinerja karyawan juga saling terkait dengan kepuasan kerja, di mana pencapaian melebihi ekspektasi meningkatkan rasa kontrol dan kompetensi sesuai teori penentuan nasib sendiri, sehingga memperkuat kepuasan secara signifikan (Suryani & Resniawati, 2022; Dharma, 2022; Salsabila dkk., 2023).

Namun, efek negatif muncul ketika kinerja tinggi memicu beban kerja berlebih, kesinkronan kerja-hidup, dan penurunan kualitas secara keseluruhan, yang menimbulkan perilaku positif maupun negatif sehingga memerlukan penemuan mendalam (Antonita Christy & Sholihati Amalia, 2017). Untuk menilai kinerja, pengukuran menjadi esensial dalam manajemen sumber daya manusia sebagai sarana evaluasi, pengembangan, dan pengambilan keputusan, dengan metode seperti KPI, manajemen berdasarkan tujuan, *check list*, dan Skala penilaian untuk data akurat (Purba, 2020; Suryanto dkk., 2019). Validitas dan reliabilitas instrumen menentukan akurasi, di mana pengukuran valid jika instrumen tepat mengukur variabel yang ditetapkan (Wulandri dkk., 2023).

Penelitian ini menerapkan model *rash* untuk mengembangkan dan memvalidasi instrumen kinerja karyawan swasta di Papua Barat Daya. Model ini unggul karena menangani data yang hilang dari pola respons individu, mengukur validitas per item (konstruk dan konten), serta memetakan hubungan kemampuan responden dengan kesulitan item melalui interval algoritma yang tujuan (Sumintono & Widhiarso Wahyu, 2015; Gunasti dkk., 2023; Sumintono, 2018). Kelebihannya mencakup solusi masalah per-butir, ketahanan terhadap data hilang, dan kesalahan perhitungan standar spesifik yang menghasilkan analisis statistik akurat.

METODE

Pendekatan/ Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adanya instrumen berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan yang terbagi dalam berbagai aspek pekerjaan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan swasta di Papua Barat Daya dalam berbagai macam sektor pekerjaan. Disisi lain, untuk pengumpulan data dilakukan secara bertahap dalam jangka waktu tiga minggu.

Subjek Penelitian

Dengan jumlah populasi sebanyak 75 karyawan yang digunakan sebagai responden dalam mewakili populasi tersebut.

Etika Penelitian

Penelitian ini melibatkan partisipan manusia melalui kuesioner anonim, namun tidak menerapkan protokol etika psikologi secara formal. Penelitian hanya mengukur Model Rasch untuk menguji validitas konstruk instrumen Kinerja Karyawan, tanpa intervensi, terapi, atau pengujian klinis. Pengumpulan data dilakukan tanpa manipulasi atau data sensitif. Oleh karena itu, penelitian ini tergolong berisiko minimal dan tidak memerlukan persetujuan etik formal.

Metode Pengumpulan Data

Penulis juga melakukan pertimbangan efektifitas waktu dalam pengumpulan sejumlah data pada setiap responden, yang kemudian akan dilanjutkan dengan mengolahnya dalam bentuk data statistik. Pada penelitian ini perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis data yaitu Ministep Rasch.

Analisis Data

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan swasta

Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan, Jumlah pekerjaan yang terselesaikan	1,4,5,	3,7	5

Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
Kesesuaian kemampuan diri dengan tupoksi, Kemampuan dalam bekerja, Tingkat kesalahan dalam bekerja, Hasil pekerjaan	8, 9, 12,	11, 14	5
Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target Lembaga, Pemanfaatan waktu	15,18, 21	16, 20	5
Keberadaan pada waktu jam kerja, Kesesuaian jam kerja, Keaktifan dalam kegiatan	22, 26,	24, 23, 28	5
Tingkat partisipasi	30, 33,	31, 34	5

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Para responden yang berminat kemudian dihubungi untuk melengkapi instrumen baik secara tatap muka maupun melalui google form yang mencantumkan persetujuan untuk menilai masing-masing menggunakan model rasch untuk melihat hubungan pada item dan responden. Hal ini sesuai dengan pemodelan rasch nilai logit yang menunjukkan probabilitas digunakannya sebuah item pada kelompok responden (Planinic dkk., 2019).

HASIL

1. Analisis Kesukaran Aitem (*Item Difficulty*)

Tabel 2. *Item Measure*

TABLE 13.1 Data 25 Kode Item.xlsx ZOU875WS.TXT Feb 07 2025 22:04
INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

PERSON: REAL SEP.: 2.80 REL.: .89 ... ITEM: REAL SEP.: .71 REL.: .33

ITEM STATISTICS: MEASURE ORDER

ENTRY	TOTAL	TOTAL	JMLE	MODEL	INFIT		OUTFIT		PTMEASUR-AL		EXACT MATCH		ITEM
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%	
5	202	75	.27	.13	1.87	4.66	1.93	4.83	-.12	.57	33.3	42.2	item5
4	205	75	.22	.13	.62	-2.83	.62	-2.82	.86	.58	62.7	42.5	item4
16	206	75	.20	.13	.54	-3.60	.57	-3.32	.80	.58	56.0	42.3	item16
18	206	75	.20	.13	.54	-3.65	.55	-3.46	.81	.58	57.3	42.3	item18
21	206	75	.20	.13	.68	-2.30	.70	-2.15	.88	.58	46.7	42.3	item21
22	208	75	.17	.13	.71	-2.07	.73	-1.91	.88	.58	48.0	42.5	item22
24	208	75	.17	.13	1.05	.35	1.08	.59	.74	.58	36.0	42.5	item24
8	209	75	.15	.13	.99	-.04	.97	-.12	.61	.58	53.3	42.2	item8
7	210	75	.14	.13	.77	-1.64	.76	-1.66	.88	.58	52.0	42.2	item7
1	213	75	.09	.13	.74	-1.85	.75	-1.79	.83	.58	52.0	42.4	Item1
6	215	75	.05	.13	.70	-2.16	.71	-2.10	.87	.58	52.0	42.4	item6
12	217	75	.02	.13	1.79	4.30	1.83	4.45	-.16	.58	33.3	42.1	item12
2	219	75	-.02	.13	.45	-4.59	.45	-4.55	.84	.58	65.3	42.1	Item2
9	220	75	-.03	.13	.64	-2.74	.64	-2.70	.87	.58	53.3	41.9	item9
17	221	75	-.05	.13	.68	-2.36	.68	-2.31	.74	.58	56.0	41.9	item17
13	222	75	-.07	.13	.44	-4.70	.45	-4.61	.83	.58	65.3	42.0	item13
15	223	75	-.08	.13	.65	-2.61	.64	-2.66	.72	.58	54.7	42.0	item15
10	224	75	-.10	.13	1.98	5.19	2.08	5.56	-.03	.58	36.0	42.0	item10
25	225	75	-.12	.13	.95	-.26	.98	-.06	.80	.58	42.7	42.2	item25
23	228	75	-.17	.13	1.14	.92	1.15	1.03	.57	.58	56.0	42.2	item23
3	230	75	-.20	.13	1.07	.51	1.11	.78	.21	.57	46.7	42.1	Item3
11	230	75	-.20	.13	3.01	8.95	3.20	9.48	-.67	.57	16.0	42.1	item11
20	231	75	-.22	.13	.83	-1.15	.83	-1.15	.46	.57	46.7	42.1	item20
14	237	75	-.32	.13	1.20	1.29	1.23	1.48	.29	.57	34.7	41.0	item14
19	238	75	-.33	.13	.81	-1.29	.84	-1.09	.29	.57	46.7	41.0	item19
MEAN	218.1	75.0	.00	.13	.99	-.55	1.02	-.41			48.1	42.1	
P. SD	10.4	.0	.17	.00	.58	3.25	.62	3.33			11.3	.4	

TABLE 13.3 Data 25 Kode Item.xlsx ZOU875WS.TXT Feb 07 2025 22:04
INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

Pada penelitian ini terdapat sebanyak 75 responden dengan jumlah item pernyataan yang digunakan sebanyak 25 pertanyaan. Berdasarkan hasil pada analisis pada tabel 1, item 5 memiliki jumlah measure (+0,27) sehingga pada item ini merupakan item yang paling sulit dan susah untuk disetujui. Dan untuk item yang paling mudah yaitu item 19 dengan jumlah measure (-0,33).

2. Analisis Tingkat kesesuaian pada item atau FIT

Tabel 3. Ketidaksesuaian Item (*misfit*)

INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

PERSON: REAL SEP.: 2.80 REL.: .89 ... ITEM: REAL SEP.: .71 REL.: .33

ITEM STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY	TOTAL	TOTAL	JMLE	MODEL	INFINIT		OUTFIT		PTMEASUR-AL		EXACT MATCH		ITEM
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%	
11	230	75	-.20	.13	3.01	8.95	3.20	9.48	A-.67	.57	16.0	42.1	item11
10	224	75	-.10	.13	1.98	5.19	2.08	5.56	B-.03	.58	36.0	42.0	item10
5	202	75	.27	.13	1.87	4.66	1.93	4.83	C-.12	.57	33.3	42.2	item5
12	217	75	.02	.13	1.79	4.30	1.83	4.45	D-.16	.58	33.3	42.1	item12
14	237	75	-.32	.13	1.20	1.29	1.23	1.48	E .29	.57	34.7	41.0	item14
23	228	75	-.17	.13	1.14	.92	1.15	1.03	F .57	.58	56.0	42.2	item23
3	230	75	-.20	.13	1.07	.51	1.11	.78	G .21	.57	46.7	42.1	Item3
24	208	75	.17	.13	1.05	.35	1.08	.59	H .74	.58	36.0	42.5	item24
8	209	75	.15	.13	.99	-.04	.97	-.12	I .61	.58	53.3	42.2	item8
25	225	75	-.12	.13	.95	-.26	.98	-.06	J .80	.58	42.7	42.2	item25
19	238	75	-.33	.13	.81	-1.29	.84	-1.09	K .29	.57	46.7	41.0	item19
20	231	75	-.22	.13	.83	-1.15	.83	-1.15	L .46	.57	46.7	42.1	item20
7	210	75	.14	.13	.77	-1.64	.76	-1.66	M .88	.58	52.0	42.2	item7
1	213	75	.09	.13	.74	-1.85	.75	-1.79	N .83	.58	52.0	42.4	Item1
22	208	75	.17	.13	.71	-2.07	.73	-1.91	k .88	.58	48.0	42.5	item22
6	215	75	.05	.13	.70	-2.16	.71	-2.10	j .87	.58	52.0	42.4	item6
21	206	75	.20	.13	.68	-2.30	.70	-2.15	i .88	.58	46.7	42.3	item21
17	221	75	-.05	.13	.68	-2.36	.68	-2.31	h .74	.58	56.0	41.9	item17
15	223	75	-.08	.13	.65	-2.61	.64	-2.66	g .72	.58	54.7	42.0	item15
9	220	75	-.03	.13	.64	-2.74	.64	-2.70	f .87	.58	53.3	41.9	item9
4	205	75	.22	.13	.62	-2.83	.62	-2.82	e .86	.58	62.7	42.5	item4
16	206	75	.20	.13	.54	-3.60	.57	-3.32	d .80	.58	56.0	42.3	item16
18	206	75	.20	.13	.54	-3.65	.55	-3.46	c .81	.58	57.3	42.3	item18
2	219	75	-.02	.13	.45	-4.59	.45	-4.55	b .84	.58	65.3	42.1	Item2
13	222	75	-.07	.13	.44	-4.70	.45	-4.61	a .83	.58	65.3	42.0	item13
MEAN	218.1	75.0	.00	.13	.99	-.55	1.02	-.41			48.1	42.1	
P.SD	10.4	.0	.17	.00	.58	3.25	.62	3.33			11.3	.4	

TABLE 10.3 Data 25 Kode Item.xlsx ZOU875WS.TXT Feb 07 2025 22:04
INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

Pada analisis item fit digunakan untuk mengetahui apakah instrumen dan item telah memenuhi standar nilai yang ditentukan atau tidak. Dari sini, dapat diketahui apakah ada indikasi terkait adanya kesalahan pada instrumen dan item. Berdasarkan hasil tabel 2 dapat diketahui dari 25 item terdapat estimasi item 11,10, 5,12,9 dan item 4 merupakan item yang tidak cocok dengan (model FIT). Nilai luaran MNSQ, ZSTD dan Pt Measure Corr pada item tersebut tidak memenuhi standar nilai yang sudah ditentukan. Menurut (Boone J dkk., 2014)

suatu item dikatakan valid apabila memenuhi kriteria yaitu pertama, jika nilai Outfit Mean Square (MNSQ) berada diantara $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$. Kedua, jika nilai Outfit Z-standard (ZSTD) berada diantara $-2 < \text{ZSTD} < 2$. Ketiga, jika nilai PT-Measure Correlation berada diantara $0,4 < \text{PT Measure Corr} < 0,85$.

3. Tingkat Reliabilitas (item *reliability*)

Tabel 4. Reliability Measure

TABLE 3.1 Data 25 Kode Item.xlsx ZOU875WS.TXT Feb 07 2025 22:04
INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

SUMMARY OF 75 MEASURED PERSON								
	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	72.7	25.0	-.10	.23	1.02	-.44	1.02	-.45
SEM	1.8	.0	.09	.00	.07	.31	.07	.31
P.SD	15.7	.0	.75	.01	.58	2.70	.58	2.70
S.SD	15.8	.0	.76	.01	.58	2.72	.59	2.72
MAX.	105.0	25.0	1.58	.27	3.49	5.79	3.55	5.88
MIN.	49.0	25.0	-1.31	.21	.03	-8.73	.03	-8.72
REAL RMSE .25 TRUE SD .71 SEPARATION 2.80 PERSON RELIABILITY .89								
MODEL RMSE .23 TRUE SD .72 SEPARATION 3.16 PERSON RELIABILITY .91								
S.E. OF PERSON MEAN = .09								

PERSON RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00
CRONBACH ALPHA (KR-20) PERSON RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .92 SEM = 4.52
STANDARDIZED (50 ITEM) RELIABILITY = .95

SUMMARY OF 25 MEASURED ITEM								
	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	218.1	75.0	.00	.13	.99	-.55	1.02	-.41
SEM	2.1	.0	.04	.00	.12	.66	.13	.68
P.SD	10.4	.0	.17	.00	.58	3.25	.62	3.33
S.SD	10.6	.0	.18	.00	.59	3.31	.63	3.40
MAX.	238.0	75.0	.27	.13	3.01	8.95	3.20	9.48
MIN.	202.0	75.0	-.33	.13	.44	-4.70	.45	-4.61
REAL RMSE .14 TRUE SD .10 SEPARATION .71 ITEM RELIABILITY .33								
MODEL RMSE .13 TRUE SD .12 SEPARATION .90 ITEM RELIABILITY .45								
S.E. OF ITEM MEAN = .04								

ITEM RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -1.00
Global statistics: please see Table 44.
UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Pada tabel analisis reliabilitas bertujuan untuk melihat nilai separasi individu dan separasi butir. Nilai separasi ini digunakan untuk mengetahui kelompok dari person dan item. Dari hasil separasi individu dapat diketahui jika nilainya semakin besar maka dikatakan instrumen yang digunakan baik. Hal ini

4. Hasil Uji *Variable Wright Maps*

[illegible]

12

5. Hasil Uji *Unidimensionalitas*

Tabel 6. Hasil Uji *Unidimensionalitas*

TABLE 24.0 C:\Users\acer\OneDrive\Documents\rasc ZOU375WS.TXT Jun 01 2026 15:33
INPUT: 75 Person 25 Item REPORTED: 75 Person 25 Item 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance in Eigenvalue units = Person information units

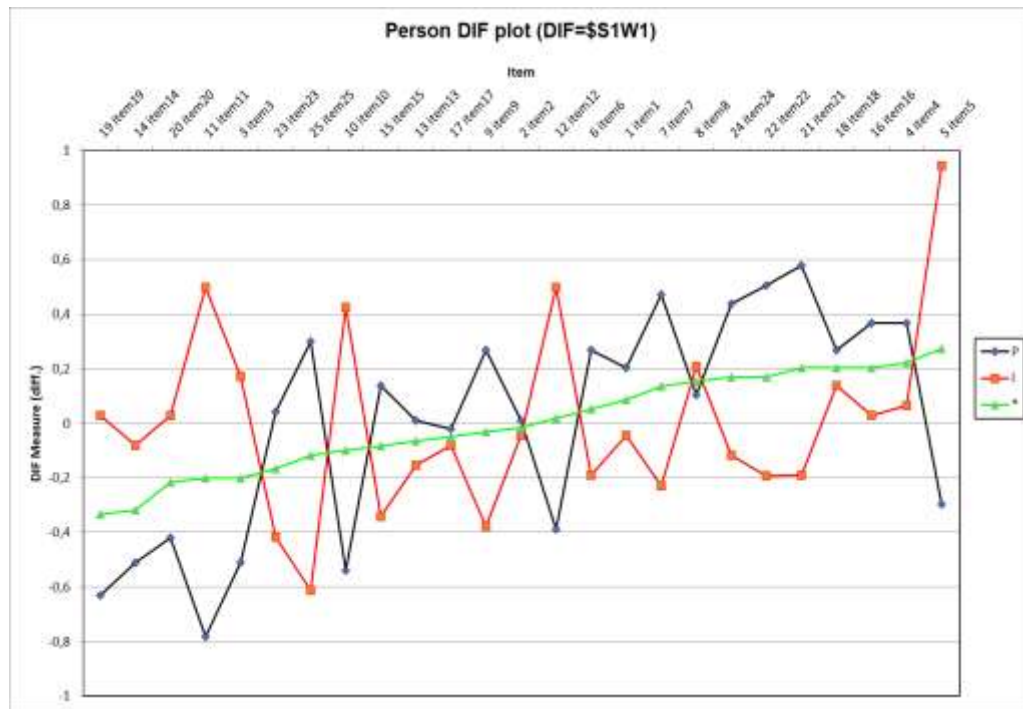
	Eigenvalue	Observed	Expected
Total raw variance in observations =	114.4290	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures =	39.4290	34.5%	34.2%
Raw variance explained by persons =	37.1174	32.4%	32.2%
Raw Variance explained by items =	2.3116	2.0%	2.0%
Raw unexplained variance (total) =	75.0000	65.5%	100.0%
Unexplned variance in 1st contrast =	25.4313	22.2%	33.9%
Unexplned variance in 2nd contrast =	6.0562	5.3%	8.1%
Unexplned variance in 3rd contrast =	5.9666	5.2%	8.0%
Unexplned variance in 4th contrast =	5.4632	4.8%	7.3%
Unexplned variance in 5th contrast =	3.9721	3.5%	5.3%

Essential Unidimensionality (Rasch/Common variance) = 45.7%

Unidimensionalitas merupakan ukuran yang sangat berpengaruh dalam mengevaluasi apakah instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (konstrak fundamentalisme). Unidimensionalitas skala dilihat berdasarkan nilai (*raw variance explained by measure*), yang kemudian dapat diartikan sebagai indikator sejauh mana instrumen pengukuran atau tes memenuhi asumsi unidimensionalitas. Dalam penelitian ini, diperoleh nilai *raw variance explained by measure* pada instrumen penelitian ini sebesar 34.5%. Nilai ini memiliki selisih yang rendah jika dibandingkan dengan nilai yang diharapkan, yaitu sebesar 34.2%.

6. Hasil Uji Differential Item Functioning (DIF)

Tabel 7. Hasil Uji Differential Item Functioning (DIF)



DIF merupakan analisis tambahan dalam pendekatan Rasch untuk menilai kesamaan pola jawaban individu pada tingkat kemampuan yang setara (Hagquist & Andrich, 2017). Kondisi ini menggambarkan perbedaan cara pandang antara laki-laki dan perempuan terhadap butir tertentu, yang terlihat jelas jika terdapat selisih nilai yang cukup besar antar kedua kelompok. Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Pada analisis DIF item butir dapat dikatakan signifikan apabila probabilitas item < 0.05 .

Disisi lain, grafik pada tabel 7 membandingkan pola jawaban dari dua kelompok responden (garis hitam untuk laki-laki dan merah untuk Perempuan). Semakin jauh jarak kedua garis tersebut, dapat diartikan semakin besar perbedaan cara menjawab butir item. Hasil analisis memperlihatkan bahwa sebagian besar butir dijawab dengan cara yang sama dan konsisten oleh kedua kelompok. Akan tetapi, ditemukan perbedaan yang cukup nyata pada butir 3, 9, 25, dan sangat terlihat jelas pada butir 5. Hal ini berarti pada butir-butir tersebut, laki-laki dan perempuan memiliki pemahaman atau tanggapan yang berbeda,

meskipun berada pada tingkat kondisi yang sama. Berdasarkan tabel tersebut, kelompok merah (perempuan) cenderung menjawab butir item dengan mudah, sedangkan kelompok hitam (laki-laki) cenderung menjawab sangat rendah atau sulit.

Kelompok Responden	Butir Item	<i>Probabilitas Mantel-Haenszel</i>	Keterangan
Laki-Laki Dan Perempuan	1	0,2678	Tidak signifikan
	2	0,1282	Tidak signifikan
	3	0,0112	Signifikan
	4	0,2939	Tidak signifikan
	5	0,0000	Signifikan
	6	0,3176	Tidak signifikan
	7	0,7798	Tidak signifikan
	8	0,4182	Tidak signifikan
	9	0,0002	Signifikan
	10-24	0,0894 – 0,7248	Tidak signifikan
	25	0,0233	Signifikan

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis hasil kesukaran (Item *Difficulty*), analisis tingkat kesesuaian pada item atau FIT (Item fit), tingkat reliabilitas (item *reliability*), serta dilengkapi dengan analisis peta sebaran butir (*Wright Maps*), unidimensionalitas, dan fungsi perbedaan butir (*Differential Item Functioning*). Terkait kinerja karyawan yang memiliki aspek utama yang dianalisis yaitu seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama (Megapratwi dkk., 2025).

Hasil analisis rasch pada penelitian ini menunjukkan kemampuan kinerja karyawan sangat beragam dan menyeluruh. Dari beberapa item yang sudah dikembangkan terdapat pertanyaan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil analisis kesukaran item dapat diketahui bahwa dari 25 item yang sudah diberikan pada responden terdapat 2 kategori, yaitu susah disetujui dan mudah disetujui. Hal ini dapat diketahui jika nilai item measure mendekati 0 – (+2,00) logit, dapat dikatakan item ini sulit untuk disetujui. Sedangkan jika nilai item measure lebih kecil dari - 2,00 logit dapat dikatakan item ini mudah disetujui (Tesio dkk., 2024).

Item yang memiliki kesulitan untuk disetujui diantaranya item 5, dan item 19 mudah disetujui. Pada item 5 dikategorikan sulit untuk disetujui dengan nilai item measure 0,27 melewati 2,00 logit. Dari item ini termasuk dalam indikator “jumlah pekerjaan yang jarang terselesaikan” dengan pernyataan “Saya tidak bisa mengerjakan dua tugas sekaligus secara bersamaan”. Dari pernyataan ini dapat diketahui merupakan pernyataan unfavorable (negatif). Sedangkan untuk item 19 dikategorikan sulit untuk disetujui dengan nilai item measure -0,33 lebih kecil dari nilai -2,00 yang menunjukkan item ini mudah untuk disetujui. Item ini juga termasuk dalam indikator “keaktifan dalam berkegiatan” dengan pertanyaan “saya menghadiri rapat atau panggilan dari instansi meskipun diluar jam kerja”.

Hal ini dapat berjalan baik pada perusahaan dengan menerapkan keseimbangan antara kehidupan individu karyawan dan tuntutan jam kerja karyawan. Dengan mencapai keseimbangan yang sehat antara tuntutan jam kerja dan kehidupan pribadi karyawan, perusahaan dapat mencapai hasil terbaik

(Kurniawan dkk. 2024). Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan selain produktivitas dengan mengutamakan kesejahteraan karyawan dan memberikan fleksibilitas di tempat kerja. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien dan memberikan kontribusi yang berharga bagi budaya perusahaan dalam lingkungan kerja yang mendukung (Herlina dkk., 2025.).

Dalam Model Rasch, konsep kesesuaian item mengacu pada sejauh mana suatu item atau pertanyaan sesuai atau cocok dengan model. Jika suatu item sesuai, hal itu menunjukkan bahwa perilakunya konsisten dengan ekspektasi model (Rentiana dkk., 2024). Ketidaksesuaian dapat menunjukkan kesalahpahaman responden terhadap item. Dalam analisis Rasch, kesesuaian item dievaluasi melalui indeks seperti statistik kesesuaian standar (ZSTD) infit dan outfit, serta statistik kesesuaian kuadrat rata-rata (MNSQ) infit dan outfit (Nizaruddin dkk., 2024). Selain indeks-indeks ini, penting juga untuk mempertimbangkan PT-Measure Correlation, yang merupakan ukuran seberapa baik respons individu pada tes atau kuesioner berkorelasi dengan perkiraan kemampuan yang dihasilkan oleh Model Rasch (Tennant dkk., 2023).

Berdasarkan hasil analisis kesesuaian item terdapat estimasi item 11,10, 5,12,9 dan item 4 merupakan item yang tidak cocok dengan (model FIT). Nilai luaran MNSQ, ZSTD dan Pt *Measure Corr* pada item tersebut tidak memenuhi standar nilai yang sudah ditentukan. Apabila item pertanyaan tidak dapat memenuhi ketentuan pada validitas bisa dikatakan sebagai item tidak valid dan harus dibuang atau diganti (Putri dan Khusna, 2020). Sedangkan untuk hasil analisis reliabilitas untuk nilai luaran MNSQ, ZSTD dan Pt *Measure Cor* berdasarkan hasil pada nilai person reliability yaitu sebesar 0,89 yang menunjukkan bahwa pengukuran yang dilakukan bagus dan diperhitungkan. Di sisi lain, untuk item reliability yaitu sebesar 0,33 yang menunjukkan bahwa pengukuran pada item kurang dapat diperhitungkan. Sedangkan hasil pada tabel analisis reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach 0,92 dapat dikatakan bahwa nilai sudah sudah bagus sekali untuk bisa menggambarkan hubungan antara Item dan person. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Novian dkk., (2024) dimana hasil nilai pada Alpha Cronbach yang digunakan

untuk mengukur reliabilitas hubungan antara person dan item soal secara keseluruhan yaitu $>0,8$ (Bagus Sekali).

Disisi lain, terdapat juga analisis model rasch melalui *Wright Map* dengan tujuan untuk mengidentifikasi sebaran tingkat kesukaran setiap butir pernyataan, sehingga dapat diketahui butir mana yang tergolong sulit maupun mudah untuk disetujui oleh responden (Susongko, P. 2019). Berdasarkan pada tabel 5, seluruh butir memiliki tingkat kesulitan yang normal, karena posisinya masih berada dalam batas dua deviasi standar.

Sehingga dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen masih dapat dipahami oleh responden. Tidak ada butir yang terlalu bermasalah, sehingga tidak ada yang perlu diperbaiki. Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya, yaitu butir 5 (+0,27 logit) tergolong sulit dan butir 19 (-0,33 logit) tergolong mudah, namun keduanya masih dalam batas wajar. Hal ini menunjukkan instrumen kinerja karyawan sudah tersusun baik dan mampu mengukur variabel kinerja secara tepat.

Berdasarkan hasil pengujian unidimensionalitas, nilai *raw variance* yang ditemukan sebesar 34,5%, dengan nilai harapan sebesar 34,2%. Perbedaan antara nilai aktual dan nilai harapan sangat kecil, hanya sekitar 0,3%. Perbedaan kecil ini menunjukkan bahwa karakteristik data empiris sangat dekat dengan model Rasch ideal. Hal ini membuktikan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen secara konsisten mengukur konsep kinerja yang sama. Kriteria ambang batas unidimensionalitas dalam model Rasch ditetapkan pada 20% (Lestari dkk., 2020). Nilai 34,5% yang diperoleh dalam penelitian ini jauh melebihi ambang batas minimum yang ditetapkan. Dengan demikian, instrumen penelitian ini telah memenuhi asumsi unidimensionalitas dengan sangat baik.

Uji unidimensionalitas menunjukkan bahwa instrumen pengujian memiliki validitas konstruk. Dengan dasar ini, instrumen tersebut mampu mengukur variabel kinerja secara komprehensif di seluruh responden penelitian. Hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk menegaskan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur kinerja karyawan sektor swasta di wilayah Papua Barat Daya

Hasil analisis Uji *Differential Item Functioning (DIF)*, diketahui sebagian besar item dijawab dengan cara yang sama dan konsisten oleh kedua kelompok responden. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian berfungsi dengan baik untuk kedua kelompok responden tanpa adanya bias. Namun, perbedaan signifikan terlihat pada item-item tertentu yang memerlukan perbaikan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat empat item dengan nilai probabilitas Mantel-Haenszel di bawah 0,05, yang mengindikasikan adanya DIF yang signifikan. Suatu item dinyatakan tidak bias apabila memiliki nilai probabilitas (p-value) lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antar kelompok responden (Sukaesih, N., & Rosada, R. 2026). Keempat item tersebut adalah item 3 dengan nilai probabilitas 0,0112, item 5 dengan nilai probabilitas 0,0000, item 9 dengan nilai probabilitas 0,0002, dan item 25 dengan nilai probabilitas 0,0233. Dari keempat item tersebut, item 5 menunjukkan perbedaan yang paling mencolok dengan nilai probabilitas 0,0000.

Disisi lain, pola respons yang terlihat dalam grafik tabel 7, kelompok perempuan cenderung menjawab item-item ini dengan lebih mudah, sedangkan kelompok laki-laki cenderung menjawab dengan skor yang lebih rendah atau lebih sulit. Meskipun berada dalam kondisi yang sama, kedua kelompok tersebut memiliki pemahaman atau respons yang berbeda terhadap item-item ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen ini mampu mengukur kinerja karyawan dengan baik bagi semua responden, baik laki-laki maupun perempuan. Sebagian besar item berfungsi sama baiknya untuk laki-laki dan perempuan. Namun, keempat item tersebut yaitu item 3,5,9,25 terdeteksi DIF dengan signifikan dan memerlukan perbaikan. Sehingga selanjutnya dapat melakukan perbaikan terhadap item tersebut agar pengukuran bisa menjadi lebih akurat dan lebih adil tidak berpihak pada satu kelompok saja.

Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Hasil penelitian ini dalam konteks penelitian sebelumnya berdasarkan penelitian oleh Nursiti dkk., (2018) dikatakan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kepuasan seorang pelanggan. Hal ini juga sejalan dengan kinerja karyawan yang berkaitan dengan PEP (Perceived External Prestige) akan menjadi lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang

bekerja di organisasi yang memiliki reputasi eksternal yang rendah. Disisi lain performa kinerja karyawan akan menjadi lebih optimal tidak tergantung pada reputasi organisasi saja (Ardiansyah dkk., 2024).

Dari hasil analisis yang sudah dilakukan pada instrumen kinerja karyawan termasuk dalam data valid dan reliabel. Sehingga dapat digunakan sebagai keperluan yang dibutuhkan seperti need asesment. Bagi perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, memberikan standar kerja sesuai dengan kemampuan karyawannya, dan memberikan waktu kerja sesuai dengan jam kerja instansi. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah item pada aspek yang reliabilitasnya masih rendah serta mempertimbangkan pemisahan indikator favorable dan unfavorable agar interpretasi respon lebih jelas.

Selain itu, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan lintas jenis industri guna meningkatkan generalisasi temuan, serta mengombinasikan analisis Rasch dengan pendekatan lain (misalnya CFA atau SEM) untuk memperkuat bukti validitas konstruk. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi hubungan instrumen kinerja karyawan ini dengan variabel lain seperti kepuasan, loyalitas pelanggan, dan program wellness karyawan sehingga instrumen tidak hanya teruji secara psikometrik, tetapi juga relevan secara praktis bagi pengambilan keputusan di organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kualitas instrumen pengukuran kinerja karyawan yang mencakup aspek kuantitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, dengan menerapkan analisis Model Rasch terhadap 25 butir pernyataan. Berdasarkan hasil analisis kesukaran butir, ditemukan dua kategori utama, yaitu butir yang sulit disetujui dan mudah disetujui. Butir 5 (nilai ukur 0,27 logit, indikator jumlah pekerjaan yang jarang terselesaikan, pernyataan negatif) termasuk kategori sulit disetujui, sedangkan butir 19 (nilai ukur -0,33 logit, indikator keaktifan berkegiatan) termasuk kategori mudah disetujui. Meskipun demikian, seluruh butir berada dalam batas dua deviasi standar yang berarti tingkat kesukarannya normal, wajar, dan masih dapat dipahami dengan baik oleh responden.

Analisis kesesuaian butir menunjukkan terdapat enam butir (nomor 4, 5, 9, 10, 11, dan 12) yang tidak sesuai dengan model Rasch, karena nilai MNSQ, ZSTD, dan korelasi ukur-Person tidak memenuhi kriteria standar, sehingga butir-butir tersebut dinyatakan tidak valid dan disarankan untuk dibuang atau diganti. Dari sisi reliabilitas, nilai reliabilitas responden sebesar 0,89 dan koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,92 menunjukkan kualitas pengukuran yang sangat baik dan konsisten secara keseluruhan. Namun, reliabilitas butir hanya mencapai 0,33, yang berarti konsistensi antar butir pernyataan masih rendah dan perlu perbaikan.

Hasil pengujian unidimensionalitas memperlihatkan nilai *raw variance* sebesar 34,5% (hampir sama dengan nilai harapan 34,2%) yang jauh melampaui ambang batas 20%. Hal ini membuktikan bahwa instrumen tersebut secara konsisten mengukur satu konstruk utama, yaitu kinerja karyawan, serta memiliki validitas konstruk yang kuat. Hal ini menegaskan bahwa instrumen ini andal digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sektor swasta di wilayah Papua Barat Daya.

Analisis *Differential Item Functioning* (DIF) menunjukkan bahwa sebagian besar butir tidak terindikasi bias dan berfungsi sama baiknya bagi responden laki-laki maupun perempuan. Namun, terdapat empat butir (nomor 3, 5, 9, dan 25)

yang memiliki nilai probabilitas di bawah 0,05 dan terdeteksi memiliki perbedaan respons signifikan antar kelompok jenis kelamin, di mana kelompok perempuan cenderung menyetujui pernyataan tersebut lebih mudah dibandingkan laki-laki. Keempat butir ini memerlukan perbaikan agar pengukuran menjadi lebih adil dan tidak berpihak pada satu kelompok saja.

Secara keseluruhan, instrumen kinerja karyawan ini dinyatakan valid dan reliabel, serta layak digunakan untuk keperluan penilaian kebutuhan sumber daya manusia. Berdasarkan temuan, disarankan bagi perusahaan untuk menerapkan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, menetapkan standar kerja yang sesuai kemampuan, serta mematuhi batasan jam kerja demi meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah jumlah butir pada aspek yang reliabilitasnya rendah, memisahkan pernyataan positif dan negatif, memperluas cakupan sampel, serta mengkombinasikan metode analisis lain guna memperkuat bukti validitas dan memperdalam pemahaman keterkaitan kinerja dengan variabel lain seperti kepuasan kerja dan loyalitas pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, D., Anisa, D., Khaliq, M., & Yusrizal, D. (2021). Produktivitas, Kualitas Layanan, Reponsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas pada Dinas Perhubungan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 60–67. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1864>
- Agus Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Antonita Christy, N., & Sholihati Amalia, dan. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Anwar, P. M., & Mangkunegara, P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, 80.
- Ardiansyah, F., Sanaba, H. F., Salu, L. T., & Budi, A. R. S. (2024). The Moderating Role of Transformational Leadership on the Relationship Between Perceived External Prestige and Employee Performance. 13(2), 237–245. <https://doi.org/10.17977/um023v13i22024p237-245>
- Artha Satya Dharma. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penempatan Kerja Pada KPN Werdhiyasa. 15(2), 65-70. <https://doi.org/10.55822/asd.v15i2.263>
- Bodroastuti, T., Setiawan, F. A., Tirtono, T., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Manggala, W. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai. 6(3), 86–95. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Boone J William, S. R. J. (2014). *Rasch Analysis in the Human Sciences*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6857-4>
- Gunasti, A., Sanosra, A., Muhtar, M., Mufarida, N. A., & Satoto, E. B. (2023). Pemanfaatan Rasch Model Untuk Mengukur Kemampuan Peserta Pengkaderan Formal. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(2), 1544. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i2.13826>
- Hakim Rudi Fanani & Mujibul M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Reycom Dokumen Solusi. *Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Herlina, E., Akbar, B., Suryandi Buwono Cokro, R., & Giffary Hartanto, G. (n.d.). The Impact Of Employee Wellness Programs On Employee Productivity And Retention (Vol. 09, Issue 02). Retrieved from <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/16959>
- Kurniawan, A., Rahman Shaleh, A., Info, A., & Artikel, R. (2024). *Generation Z:*

Person Organization-Fit, Life Balance and Psychological Empowerment for Work Totality Generasi Z: Person Organization-Fit, Keseimbangan Hidup dan Pemberdayaan Psikologis untuk Totalitas Kerja. *Jurnal Imiah Psikologi*, 12, 470–475. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i4>

Lestari, WT, Saputro, S., Masykuri, M., Hastuti, B., Ulfa, M., Mulyani, S., & Yamtinah, S. (2020, Maret). Analisis item pengetahuan konten pedagogis teknologi (TPACK) pada calon guru kimia menggunakan aplikasi Model Rasch. Dalam *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1511, No. 1, hlm. 012043). IOP Publishing.

Megapratwi, T. S., Srisayekti, W., Kumalasari, A. D., Muliadi, R., & Info, A. (2025). Psychometric properties of the Healthy and Unhealthy Eating Behavior Scale (HUEBS) among Indonesian college students based on the Rasch model. *Jurnal Imiah Psikologi*, 13, 627–639. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v13i3>

Nizaruddin, N., Muhtarom, M., Murtianto, Y. H., & Sutrisno, S. (2024). Examining the self-regulated learning scale using the Rasch model approach. <https://doi.org/10.24042/ijsme.v5i1.21831>

Novian, T., Sari, I., & Rakhmawati, A. (2024). Analysis the quality of critical thinking and creativity questions in high school biology subjects with the Rasch model. <https://doi.org/10.22219/raden.v4i1.3>

Nur Islamiyah, A., & Elfiansya Parawu, H. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. 2, 1875–1891. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Nursiti, D., Fedrick, D., & Psikologi, P. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Chatime Focal Point Medan. In *Jurnal Psychomutiara* (Vol. 2, Issue 1). www.banyakbanget.com,

Planinic, M., Boone, W. J., Susac, A., & Ivanjek, L. (2019). Rasch analysis in physics education research: Why measurement matters. *Physical Review Physics Education Research*, 15(2). <https://doi.org/10.1103/PhysRevPhysEducRes.15.020111>

Putri, S., & Khusna, H. (2020). Rasch Model untuk Memvalidasi Instrumen Resiliensi Matematis Mahasiswa Calon Guru Matematika. *JKPM (Jurnal Kajian Pendidikan Matematika)*, 6(1), 65-74. <http://dx.doi.org/10.30998/jkpm.v6i1.8144>

Rentiana, L. H., Dhini, U. R., Yuliawati, L., & Wulandari, E. T. (2024). Item Fit Analysis for Evaluating Academic Writing Performance With Rasch Measurement. *Attractive : Innovative Education Journal*, 6(1). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76–82.
<http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4708>
- Ricadson Purba, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). 2(2).
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2>
- Salsabila, F., Nurihsan, J., Sunarya, Y., & Studi Bimbingan dan Konseling, P. (2023). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Manajemen Diri Remaja: Rasch Model Analysis. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*. <http://ojs.unpatti.ac.id/index.php/bkt>
- Sukaesih, N., & Rosada, R. (2026). Pengembangan Instrumen Fear of Failure (FoF): Analisis Psikometrik dengan Pendekatan Model Rasch. *Journal of Mathematical Psychometrics and Measurement Science*, 1(1), 34-42.
- Susongko, P. (2019). Aplikasi Model Rasch Dalam Pengukuran Pendidikan Berbasis Program R.
- Sumintono, B. (2018). Rasch Model Measurements as Tools in Assessment for Learning. *Social*, 173.
- Sumintono, B., & Widhiarso Wahyu. (2015). Aplikasi Pemodelan Rasch pada Assessment Pendidikan. *Trim Komunikata*. www.trimkomunikata.com
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79–90.
<https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.46913>
- Suryanto, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agus, H., & Bukittinggi, S. (2019). Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance With Compensation As An Intervening Variable. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 1, Issue 2).
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Tennant, A., & Küçükdeveci, A. A. (2023). Application of the Rasch measurement model in rehabilitation research and practice: early developments, current practice, and future challenges. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 4.
<https://doi.org/10.3389/fresc.2023.1208670>
- Tesio, L., Caronni, A., Kumbhare, D., & Scarano, S. (2024). Interpreting results from Rasch analysis 1. The “most likely” measures coming from the model. *Disability and Rehabilitation*, 46(3), 591–603.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2023.2169771>
- Wulandri, D., Batubara, M., Studi, P., Profesi, P., & Psikologi, F. (n.d.). Validity Test of Happiness at Work Construct Adaptation in Employees in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1), 65–71.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Sebelum Pengujian

EXPERT JUDGEMENT

Nama Pemeriksa :

Pendidikan Atau Pekerjaan :

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan menurut Robert and John (2006) adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya (Ginanjari, 2013).

ASPEK-ASPEK KINERJA KARYAWAN

1. Kuantitas dari Hasil
2. Kualitas dari Hasil
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerja Sama

TABEL AITEM PERNYATAAN

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem	Rating				
				1	2	3	4	5
1.	Kuantitas dari hasil	Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan	1. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target kerja harian instansi.					
		Jumlah pekerjaan yang	2. Saya melakukan evaluasi hasil kerja saya setelah					

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem	Rating				
				1	2	3	4	5
		terselesaikan	pekerjaan saya terselesaikan.					
			3. Hasil kerja saya tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi. Unfav					
			4. Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi standar kerja harian instansi.					
			5. Saya mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada saya dengan tuntas.					
			6. Saya lebih senang mengerjakan tugas lebih banyak dari jobdesk yang seharusnya.					
			7. Saya tidak bisa mengerjakan dua tugas sekaligus secara bersamaan. unfav					
2.	Kualitas dari hasil	- Kesesuain kemampuan diri dengan tupoksi - Kemampuan dalam bekerja - Tingkat kesalahan	8. Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya segera mengoreksi dan memperbaiki pekerjaan saya.					
			9. Saya berhati-hati dalam bekerja dan berusaha meminimalisir					

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem	Rating				
				1	2	3	4	5
		dalam bekerja • Hasil pekerjaan	tingkat kesalahan yang terjadi.					
			10. Sebelum bekerja saya memperhitungkan hambatan yang akan ditemui dalam pekerjaan.					
			11. Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berat sehingga saya kurang menguasai pekerjaan saya. unfav					
			12. Dalam bekerja, saya fokus pada kualitas untuk mendapatkan hasil yang terbaik.					
			13. Saya merasa kemampuan saya sangat cocok dengan jobdesk atau tugas pokok yang diberikan Instansi.					
			14. Ketika bekerja dibawah tekanan hasil kerja saya cenderung buruk. Unfav					
3.	Ketepatan waktu	• Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target	15. Saya bekerja tepat waktu dari awal hingga akhir sesuai jam kerja instansi.					

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem	Rating				
				1	2	3	4	5
		lembaga • Pemanfaatan waktu	16. Jika ada waktu luang, saya lebih memilih untuk bersantai daripada mengerjakan pekerjaan Unfav					
			17. Saya menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditetapkan oleh instansi.					
			18. Saya mampu bekerja dengan cepat dan tanggap.					
			19. Saat jam kerja saya selalu ditempat kerja kecuali jika ada tugas tambahan diluar instansi.					
			20. Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan saat mendekati batas waktu (<i>deadline</i>). Unfav					
			21. Meskipun terdapat kendala dalam bekerja, saya tetap bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Kehadiran	• Keberadaan pada waktu jam kerja • Kesesuaian	22. Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem	Rating				
				1	2	3	4	5
		jam kerja • Keaktifan dalam kegiatan	23. Saya merasa malas untuk mengikuti kegiatan yang diadakan oleh instansi. Unfav					
			24. Saya memiliki catatan daftar hadir yang baik .					
			25. Saya konsisten untuk hadir bekerja tanpa sering izin atau cuti.					
			26. Saya menghadiri rapat atau panggilan dari instansi meskipun diluar jam kerja.					
			27. Saya aktif mengikuti dalam mengikuti event atau acara yang diadakan instansi					
			28. Saya memilih untuk tidak hadir ketika ada pertemuan mendadak diluar jam kerja. unfav					
5.	Kemampuan Bekerja Sama	• Tingkat partisipasi	29. Saya melakukan kerjasama dengan karyawan lain untuk mempercepat pekerjaan saya.					
			30. Ketika ada pekerjaan yang membutuhkan dua orang atau lebih saya akan					

No.	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem	Rating				
				1	2	3	4	5
			membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut.					
			31. Saya kurang berminat dalam kontribusi proyek yang dilakukan bersama-sama. Unfav					
			32. Saya memberikan ide atau gagasan dalam pekerjaan yang dilakukan bersama tim.					
			33. Saya lebih senang bekerja dalam tim daripada bekerja sendiri.					
			34. Saya tidak suka melakukan pekerjaan jika bersama karyawan lain. Unfav					
			35. Saya bersedia jika disuruh menjadi bagian penting dalam <i>event</i> yang diadakan instansi.					

Lampiran 2. Instrumen Setelah Pengujian

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target kerja harian instansi.					
2	Saya melakukan evaluasi hasil kerja saya setelah pekerjaan saya terselesaikan.					
3	Hasil kerja saya tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi standar kerja harian instansi.					
5	Saya mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan tuntas.					
6	Saya merasa kewalahan dengan banyaknya tugas yang diselesaikan.					
7	Saya tidak bisa mengerjakan dua tugas sekaligus secara bersamaan.					
8	Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya segera mengoreksi dan memperbaiki pekerjaan saya.					
9	Saya berhati-hati dalam bekerja dan berusaha meminimalisir tingkat kesalahan yang terjadi.					
10	Sebelum bekerja saya memperhitungkan hambatan yang akan ditemui dalam pekerjaan.					
11	Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berat sehingga, kualitas kerja saya tidak maksimal.					
12	Dalam bekerja, saya fokus pada kualitas untuk mendapatkan hasil yang terbaik.					
13	Saya merasa kemampuan saya sangat cocok dengan jobdesk atau tugas pokok yang diberikan Instansi.					
14	Ketika bekerja dibawah tekanan hasil kerja saya cenderung buruk.					
15	Saya bekerja tepat waktu dari awal hingga akhir sesuai jam kerja instansi.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
16	Jika ada waktu luang, saya lebih memilih untuk bersantai daripada mengerjakan pekerjaan.					
17	Saya menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditetapkan oleh instansi.					
18	Saya mampu bekerja dengan cepat dan tanggap.					
19	Saat jam kerja saya selalu ditempat kerja kecuali jika ada tugas tambahan diluar instansi.					
20	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan saat mendekati batas waktu (<i>deadline</i>).					
21	Meskipun terdapat kendala dalam bekerja, saya tetap bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
22	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
23	Saya merasa malas untuk mengikuti kegiatan yang diadakan oleh instansi.					
24	Saya memiliki catatan daftar hadir yang baik .					
25	Saya konsisten untuk hadir bekerja tanpa sering izin atau cuti.					
26	Saya menghadiri rapat atau panggilan dari instansi meskipun diluar jam kerja.					
27	Saya aktif mengikuti dalam mengikuti event atau acara yang diadakan instansi					
28	Saya memilih untuk tidak hadir ketika ada pertemuan mendadak diluar jam kerja.					
29	Saya melakukan kerjasama dengan karyawan lain untuk mempercepat pekerjaan saya.					
30	Ketika ada pekerjaan yang membutuhkan dua orang atau lebih saya akan membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut.					
31	Saya kurang berminat dalam kontribusi proyek yang dilakukan bersama-sama.					
32	Saya memberikan ide atau gagasan dalam pekerjaan yang dilakukan bersama tim.					
33	Saya lebih senang bekerja dalam tim daripada					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	bekerja sendiri.					
34	Saya tidak suka melakukan pekerjaan jika bersama karyawan lain.					
35	Saya bersedia jika disuruh menjadi bagian penting dalam <i>event</i> yang diadakan instansi.					

Lampiran 3. Hasil Pengujian Outputnya

TABLE 10.1 C:\Users\acer\OneDrive\Documents\UJ1 - ZOU26WS.TXT Feb 04 2025 10:15
INPUT: 75 Person 25 Item REPORTED: 75 Person 25 Item 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0
Person: REAL SEP.: 2.80 REL.: .89 ... Item: REAL SEP.: .71 REL.: .33

Item STATISTICS: INFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MLE MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ ZSTD	OUTFIT MNSQ ZSTD	PTMEASOR-AL CORR. EXP.	EXACT MATCH (085% EXP)	Item
11	230	75	-.20	.13	1.01 8.95	1.20 9.48	.67	.57	16.0 42.1
10	224	75	-.10	.13	1.98 5.19	2.08 5.96	-.03	.50	36.0 42.0
5	202	75	.27	.13	1.07 4.66	1.93 4.83	-.12	.57	33.3 42.2
12	217	75	.02	.13	1.79 4.30	1.83 4.45	-.16	.50	33.3 42.1
14	237	75	-.32	.13	1.20 3.29	1.23 3.48	.29	.57	34.7 41.0
23	228	75	-.17	.13	1.14 .92	1.15 1.03	.57	.50	56.0 42.2
3	250	75	-.20	.13	1.07 .53	1.11 .78	.21	.57	46.7 42.1
24	208	75	.17	.13	1.05 .35	1.08 .50	.74	.50	30.0 42.5
8	209	75	.15	.13	.09 -.04	.97 -.12	.01	.50	53.3 42.2
25	225	75	-.12	.13	.95 -.25	.98 -.06	.77	.50	42.7 42.3
19	238	75	-.33	.13	.81 -1.29	.84 -1.09	.29	.57	46.7 41.0
20	231	75	-.22	.13	.83 -1.15	.83 -1.15	.46	.57	46.7 42.1
7	210	75	.14	.13	.77 -1.64	.76 -1.66	.08	.50	52.0 42.2
3	215	75	.09	.13	.74 -1.83	.75 -1.79	.13	.50	52.0 42.4
22	208	75	.17	.13	.71 -2.07	.73 -1.91	.40	.50	48.0 41.5
6	215	75	.05	.13	.70 -2.16	.71 -2.10	.17	.50	52.0 42.4
21	206	75	.20	.13	.68 -2.30	.70 -2.15	.18	.50	46.7 42.3
17	221	75	-.05	.13	.68 -2.36	.68 -2.31	.74	.50	56.0 41.9
15	223	75	-.08	.13	.65 -2.61	.64 -2.66	.72	.50	54.7 42.0
9	220	75	-.03	.13	.64 -2.74	.64 -2.70	.77	.50	53.3 41.9
4	205	75	.22	.13	.62 -2.83	.62 -2.82	.06	.50	62.7 42.5
16	206	75	.20	.13	.54 -3.60	.57 -3.32	.40	.50	56.0 42.1
18	206	75	.20	.13	.54 -3.65	.55 -3.46	.41	.50	57.3 42.3
2	219	75	-.02	.13	.45 -4.59	.45 -4.55	.04	.50	65.3 42.1
13	222	75	-.07	.13	.44 -4.70	.45 -4.63	.43	.50	65.3 42.0
MEAN	218.1	75.0	.00	.13	.99 -.55	1.02 -.41			48.1 42.1
P. SD	10.4	.0	.17	.00	.58 1.25	.62 1.33			11.3 .4

TABLE 10.3 C:\Users\acer\OneDrive\Documents\UJ1 - ZOU26WS.TXT Feb 04 2025 10:15
INPUT: 75 Person 25 Item REPORTED: 75 Person 25 Item 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

TABLE 3.1 Data 25 Kode Item.xlsx ZOU875WS.TXT Feb 07 2025 22:04
INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

SUMMARY OF 75 MEASURED PERSON

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ ZSTD	OUTFIT MNSQ ZSTD
MEAN	72.7	25.0	-.10	.23	1.02 -.44	1.02 -.45
SEM	1.8	.0	.09	.00	.07 .31	.07 .31
P. SD	15.7	.0	.75	.01	.58 2.70	.58 2.70
S. SD	15.8	.0	.76	.01	.58 2.72	.59 2.72
MAX.	105.0	25.0	1.58	.27	3.49 5.79	3.55 5.88
MIN.	49.0	25.0	-1.31	.21	.03 -8.73	.03 -8.72

REAL RMSE	.25	TRUE SD	.71	SEPARATION	2.80	PERSON RELIABILITY	.89
MODEL RMSE	.23	TRUE SD	.72	SEPARATION	3.16	PERSON RELIABILITY	.91
S.E. OF PERSON MEAN	= .09						

PERSON RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00
CRONBACH ALPHA (KR-20) PERSON RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .92 SEM = 4.52
STANDARDIZED (50 ITEM) RELIABILITY = .95

SUMMARY OF 25 MEASURED ITEM

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ ZSTD	OUTFIT MNSQ ZSTD
MEAN	218.1	75.0	.00	.13	.99 -.55	1.02 -.41
SEM	2.1	.0	.04	.00	.12 .66	.13 .68
P. SD	10.4	.0	.17	.00	.58 3.25	.62 3.33
S. SD	10.6	.0	.18	.00	.59 3.31	.63 3.40
MAX.	238.0	75.0	.27	.13	3.01 8.95	3.20 9.48
MIN.	202.0	75.0	-.33	.13	.44 -4.70	.45 -4.61

REAL RMSE	.14	TRUE SD	.10	SEPARATION	.71	ITEM RELIABILITY	.33
MODEL RMSE	.13	TRUE SD	.12	SEPARATION	.90	ITEM RELIABILITY	.45
S.E. OF ITEM MEAN	= .04						

ITEM RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -1.00
Global statistics: please see Table 44.
UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

TABLE 10.3 C:\Users\acer\OneDrive\Documents\U01 20U265H5.TXT1 Feb 04 2025 10:15
INPUT: 75 Person 25 Item REPORTED: 75 Person 25 Item 5 CATS MINISTEP 5.0.5.0

Item CATEGORY/OPTION/DISTRACTOR FREQUENCIES: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	DATA CODE	SCORE VALUE	DATA COUNT	%	ABILITY MEAN	S.E. #.SD	INFIT RMSQ	OUTFIT RMSQ	PTMA CORR.	Item
11 A	1	1	6	8	.60	.41 .10	5.2	5.3	.27	R11
2	2	17	23		.71	.36 .09	5.0	5.3	.58	
3	3	22	39		-.26*	.68 .15	1.0	1.0	-.13	
4	4	26	35		-.53*	.49 .10	2.6	2.8	-.41	
5	5	4	5		-.95*	.29 .17	3.6	3.9	-.27	
10 B	1	1	6	8	.04	1.02 .46	2.0	2.7	.05	R10
2	2	19	25		-.11*	.78 .18	2.3	2.4	-.01	
3	3	26	35		-.14*	.68 .13	.9	.9	-.03	
4	4	18	24		.00*	.76 .18	1.8	1.8	.07	
5	5	6	8		-.28*	.56 .26	2.3	2.4	-.07	
8 C	1	1	8	11	.04	1.09 .41	2.4	2.7	.06	R8
2	2	24	32		.08	.72 .18	2.3	2.3	.14	
3	3	27	38		-.22*	.79 .14	1.3	1.4	-.12	
4	4	18	20		-.27*	.81 .14	2.4	2.3	-.12	
5	5	1	1		.08	.08	.7	.8	.16	
12 D	1	1	4	8	.28	.88 .51	2.8	2.7	.11	R12
2	2	31	28		.03*	.74 .17	2.8	2.7	.10	
3	3	31	41		-.12*	.87 .12	1.0	1.0	-.08	
4	4	17	23		-.10*	.83 .21	2.3	2.3	.00	
5	5	2	3		-.70*	.21 .21	3.4	3.8	-.15	
14 E	1	1	1	1	-1.00	.00	.7	.7	-.18	R14
2	2	10	26		-.21	.67 .16	1.9	2.1	-.09	
3	3	19	39		.78	.13	1.1	1.3	.22	
4	4	19	25		.23	.70 .17	1.1	1.1	.25	
5	5	7	9		.30	.80 .33	1.3	1.3	.17	
23 F	1	1	9	12	-.74	.64 .23	1.2	1.2	-.32	R23
2	2	16	31		-.70*	.25 .06	.4	.5	-.48	
3	3	19	25		.03	.48 .11	.5	.8	.10	
4	4	25	33		.48	.65 .13	.8	.7	.54	
5	5	6	8		-.06*	.76 .33	2.1	2.1	.03	
3 G	1	1	2	3	-.45	.55 .55	1.4	1.4	-.05	R3
2	2	15	20		-.26	.79 .21	2.0	2.1	-.11	
3	3	36	45		-.22	.65 .11	.9	.9	-.10	
4	4	30	27		.34	.74 .17	1.1	1.1	.37	
5	5	2	3		-.85*	.30 .30	3.4	5.7	-.17	
24 H	1	1	15	20	-.66	.35 .09	.8	.9	-.51	R24
2	2	18	24		-.51	.46 .11	.7	.7	-.31	
3	3	18	24		-.02	.57 .14	.7	.6	.09	
4	4	17	23		.50	.50 .12	.7	.7	.40	
5	5	7	9		.66	.67 .27	1.2	1.3	.32	
6 I	1	1	7	9	-.54	.76 .31	1.4	1.4	-.19	R6
2	2	29	59		-.49	.61 .11	1.0	1.0	-.42	
3	3	17	13		.73	.55 .14	.7	.7	.03	
4	4	17	23		.53	.49 .12	.7	.7	.45	
5	5	5	7		.62	.55 .27	1.0	.9	.33	
25 J	1	1	11	15	-.95	.23 .07	.8	.8	-.46	R25
2	2	10	24		-.73	.24 .06	.4	.4	-.40	
3	3	17	23		.13	.45 .11	.9	.5	.16	
4	4	18	24		.22	.68 .16	1.2	1.2	.24	
5	5	11	15		.61	.28 .09	.7	.8	.55	
19 K	1	1	1	1	-1.00	.00	.8	.8	-.14	R19
2	2	10	13		.50	.50 .19	1.2	1.3	-.21	
3	3	40	53		-.14	.70 .11	1.2	1.2	-.06	
4	4	23	31		.23	.76 .16	1.2	1.2	.29	
5	5	1	1		-.95*	.00	2.4	3.6	-.13	
20 L	1	1	3	4	-.99	.05 .04	.8	.8	-.24	R20
2	2	14	19		-.90	.80 .18	1.3	1.3	-.25	
3	3	31	47		-.12	.85 .11	.8	.9	-.04	
4	4	20	27		-.28	.75 .17	1.2	1.2	.29	
5	5	3	4		.69	.61 .43	1.0	1.0	.21	
7 M	1	1	12	18	-.81	.38 .12	.8	.8	-.41	R7
2	2	26	35		-.88	.27 .09	.3	.3	-.97	
3	3	10	13		-.97	.28 .10	.3	.3	-.91	
7 N	1	1	12	18	-.81	.38 .12	.8	.8	-.41	R7
2	2	26	35		-.88	.27 .09	.3	.3	-.97	
3	3	10	13		-.97	.28 .10	.3	.3	-.91	
4	4	19	25		.73	.23 .08	.3	.3	.84	
5	5	8	11		.88	.41 .16	.8	.8	.45	
11 I	1	1	10	13	-.76	.39 .13	1.0	1.0	-.35	R1
2	2	15	33		.09	.29 .06	.3	.5	-.68	
3	3	14	19		.11	.80 .14	.8	.6	.01	
4	4	19	25		-.88	.43 .16	.3	.3	.98	
5	5	7	9		.04	.13 .05	.7	.7	.45	
22 H	1	1	11	15	-.92	.21 .07	.6	.6	-.46	R22
2	2	28	37		.56	.39 .07	.5	.5	-.48	
3	3	19	13		-.11	.37 .12	.4	.1	-.91	
4	4	19	25		.05	.24 .08	.3	.3	.58	
5	5	7	9		1.05	.26 .11	.7	.7	.49	
6 J	1	1	8	11	-.90	.25 .09	.8	.8	-.37	R6
2	2	29	39		-.87	.32 .08	.4	.2	-.68	
3	3	13	17		.02	.48 .13	.4	.4	.04	
4	4	13	20		.75	.30 .08	.3	.2	.96	
5	5	10	13		.04	.25 .05	.6	.5	.49	
23 I	1	1	11	15	-.93	.21 .07	.6	.6	-.46	R23
2	2	28	38		-.89	.38 .08	.4	.4	-.49	
3	3	17	23		.08	.48 .12	.3	.4	.12	
4	4	13	17		.70	.37 .05	.4	.4	.80	
5	5	8	11		1.02	.30 .11	.7	.7	.52	
17 H	1	1	7	9	-1.01	.21 .09	.8	.8	-.39	R17
2	2	19	26		-.83	.37 .11	.7	.7	-.41	
3	3	24	32		-.10	.50 .10	.3	.5	-.04	
4	4	21	28		.59	.59 .13	.7	.6	.57	
5	5	4	5		.72	.44 .25	1.0	.9	.26	
19 G	1	1	3	8	-.82	.23 .13	.8	.8	-.38	R19
2	2	25	33		-.80	.43 .09	.7	.7	-.47	
3	3	19	25		.35	.62 .15	1.0	1.0	-.20	
4	4	23	31		.71	.39 .08	.3	.3	.72	
5	5	4	5		.42*	.35 .20	1.1	1.0	.16	
8 F	1	1	8	8	-.70	.24 .13	.8	.8	-.26	R8
2	2	29	38		-.73	.27 .09	.4	.3	-.67	
3	3	13	17		-.13	.48 .14	.5	.5	-.02	
4	4	10	14		.66	.31 .07	.3	.3	.56	
5	5	9	12		.03	.30 .10	.7	.8	.90	
4 A	1	1	9	12	-.92	.17 .08	.8	.8	-.49	R4
2	2	30	40		-.59	.44 .08	.5	.5	-.54	
3	3	14	19		.05	.36 .10	.3	.3	.05	
4	4	16	21		.80	.26 .07	.3	.3	.62	
5	5	8	8		.92	.34 .13	.8	.8	.49	
18 H	1	1	8	11	-.79	.23 .13	.9	.9	-.32	R18
2	2	25	33		-.62	.33 .07	.3	.3	-.49	
3	3	25	31		-.08	.65 .13	.9	.9	.01	
4	4	18	21		.81	.20 .08	.3	.3	.63	
5	5	3	4		1.18	.31 .22	.7	.7	.34	
18 C	1	1	6	8	-.96	.29 .13	.8	.8	-.34	R18
2	2	31	41		-.94	.38 .07	.5	.5	-.49	
3	3	18	18		.11	.62 .15	.9	.9	.01	
4	4	18	21		.83	.27 .07	.3	.3	.64	
5	5	4	8		1.01	.18 .08	.7	.7	.33	
2 B	1	1	3	4	-1.05	.25 .16	.7	.7	-.26	R2
2	2	30	40		-.67	.39 .07	.8	.8	-.63	
3	3	16	21		-.20	.88 .08	.3	.3	-.07	
4	4	22	28		.71	.43 .08	.4	.4	.89	
5	5	4	5		.93	.21 .12	.7	.7	.33	
13 H	1	1	1	1	-.79	.00	.9	.9	-.11	R13
2	2	30	40		-.74	.33 .08	.4	.4	-.70	
3	3	22	28		-.18	.84 .12	.8	.8	.00	
4	4	13	20		.78	.21 .08	.2	.2	.98	
5	5	7	9		.69	.33 .14	.8	.8	-.42	

* Average ability does not accord with category score

TABLE 10.4 C:\Users\acer\OneDrive\Documents\Uji ZOU265WS.TXTI Feb 04 2025 10:15
 INPUT: 75 Person 25 Item REPORTED: 75 Person 25 Item 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

MOST MISFITTING RESPONSE STRINGS

	Person	Item
OUTWNSQ	21221621 1 1 1616263174263347744275664226	714530902683379560213154844668605031538788899
	high	
3.20 A	2.2211.222222121.1.1.5.5.455.	11 R11
2.00 B	.12.11.2.2.5.5.5.4.	10 R10
1.93 C	112.1.1.444.44.	5 R5
1.83 D	.22.21.1.1.5.444.5.	12 R12
1.23 E	.2.2.2.2.5.5.5.	14 R14
1.15 F	.1.5.5.5.5.	23 R23
1.11 G	.2.2.1.5.54.	3 R3
1.00 H	.5.24	R24
.97 I	.2.1.1.5.4.	8 R8
.98 J	.4.25	R25
.84 K	.2.5.4	19 R19
.83 L	.5.20	R20
.76 M	.5.7	R7
.75 N	.1.1	R1
.68 O	.5.17	R17
.64 P	.2.15	R15
	low	
	712122162181319561616263174263347744275664226	
	45309026 3 7 0213154844668605031538788899	

TABLE 10.5 C:\Users\acer\OneDrive\Documents\Uji ZOU265WS.TXTI Feb 04 2025 10:15
 INPUT: 75 Person 25 Item REPORTED: 75 Person 25 Item 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

MOST UNEXPECTED RESPONSES

	Person	Item
MEASURE	21221621 1 1 1616263174263347744275664226	714530902683379560213154844668605031538788899
	high	
-.33 K	.2.5.4	19 R19
-.32 E	.2.2.2.5.5.	14 R14
-.22 L	.5.20	R20
-.20 G	.2.2.1.5.54.	3 R3
-.20 A	2.2211.222222121.1.1.5.5.455.	11 R11
-.17 F	.1.5.5.5.5.	23 R23
-.12 J	.4.25	R25
-.10 B	.12.11.2.2.5.5.5.4.	10 R10
-.08 P	.2.15	R15
-.05 H	.5.7	R7
.02 D	.22.21.1.1.5.444.5.	12 R12
.09 I	.1.1	R1
.14 M	.5.7	R7
.15 I	.2.1.1.5.4.	8 R8
.17 H	.5.24	R24
.27 C	112.1.1.444.44.	5 R5
	low	
	712122162181319561616263174263347744275664226	
	45309026 3 7 0213154844668605031538788899	

TABLE 10.6 C:\Users\acer\OneDrive\Documents\Uji Rasch ZOU265WS.TXTI Feb 04 2025 10:15
 INPUT: 75 Person 25 Item REPORTED: 75 Person 25 Item 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

MOST UNEXPECTED RESPONSES

DATA	OBSERVED	EXPECTED	RESIDUAL	ST. RES.	MEASDIFF	Item	Person	Item	Person
1	1	4.07	-3.07	-3.89	1.35	10	1	R10	14
1	1	4.04	-3.04	-3.82	1.31	5	7	R5	14
5	5	2.08	2.92	3.58	-1.12	24	58	R24	11
1	1	3.94	-2.94	-3.58	1.16	11	23	R11	15
1	1	3.94	-2.94	-3.58	1.16	11	20	R11	P5
1	1	3.92	-2.92	-3.52	1.13	23	23	R23	15
5	5	2.13	2.87	3.47	-1.05	11	29	R11	P2
5	5	2.14	2.86	3.43	-1.02	12	67	R12	11
1	1	3.87	-2.87	-3.42	1.06	10	23	R10	15
1	1	3.87	-2.87	-3.42	1.06	10	20	R10	P5
5	5	2.17	2.83	3.37	-.98	11	28	R11	P2
5	5	2.17	2.83	3.37	-.98	3	28	R3	P2
1	1	3.81	-2.81	-3.28	.98	5	1	R5	14
2	2	4.31	-2.31	-3.27	1.78	11	7	R11	14
5	5	2.23	2.77	3.24	-.90	23	68	R23	11
1	1	3.76	-2.76	-3.17	.91	11	17	R11	P3
1	1	3.76	-2.76	-3.17	.91	11	5	R11	P4
1	1	3.75	-2.75	-3.16	.89	12	60	R12	P5
5	5	2.35	2.65	3.01	-.74	10	41	R10	P2
1	1	3.67	-2.67	-3.01	.79	12	16	R12	14
5	5	2.39	2.61	2.93	-.69	10	70	R10	P2
1	1	3.61	-2.61	-2.90	.71	11	62	R11	13
1	1	3.59	-2.59	-2.87	.69	5	23	R5	15
5	5	2.43	2.57	2.87	-.64	11	43	R11	P2
2	2	4.16	-2.16	-2.85	1.51	14	24	R14	15
5	5	2.45	2.55	2.84	-.61	19	58	R19	11
5	5	2.46	2.54	2.82	-.60	12	38	R12	P4
5	5	2.48	2.52	2.78	-.58	14	73	R14	P1
5	5	2.49	2.51	2.77	-.57	23	75	R23	12
2	2	4.13	-2.13	-2.76	1.45	3	1	R3	14
1	1	3.52	-2.52	-2.75	.60	8	13	R8	14
5	5	2.52	2.48	2.73	-.53	10	40	R10	P2
1	1	3.47	-2.47	-2.68	.54	12	10	R12	14
2	2	4.09	-2.09	-2.68	1.39	11	24	R11	15
2	2	4.03	-2.03	-2.54	1.30	19	23	R19	15
5	5	2.64	2.36	2.54	-.39	10	44	R10	11
5	5	2.65	2.35	2.54	-.38	3	38	R3	P4
2	2	4.03	-2.03	-2.53	1.29	10	24	R10	15
5	5	2.69	2.31	2.48	-.33	11	26	R11	P2
2	2	3.98	-1.98	-2.44	1.22	11	15	R11	15
5	5	2.74	2.26	2.41	-.27	23	74	R23	P1
1	1	3.27	-2.27	-2.41	.31	8	11	R8	14
5	5	2.75	2.25	2.40	-.27	14	36	R14	P2
1	1	3.26	-2.26	-2.40	.31	3	21	R3	14
1	1	3.24	-2.24	-2.38	.29	5	10	R5	14
2	2	3.94	-1.94	-2.36	1.16	3	23	R3	15
4	4	2.10	1.90	2.31	-1.08	10	28	R10	P2
2	2	3.92	-1.92	-2.31	1.12	14	8	R14	14
2	2	3.91	-1.91	-2.29	1.11	11	60	R11	P5
4	4	2.12	1.88	2.28	-1.06	5	70	R5	P2

TABLE 1.0 C:\Users\acer\OneDrive\Documents\rasch ZOU375WS.TXT Jun 01 2026 15:33
 INPUT: 75 Person 25 Item REPORTED: 75 Person 25 Item 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

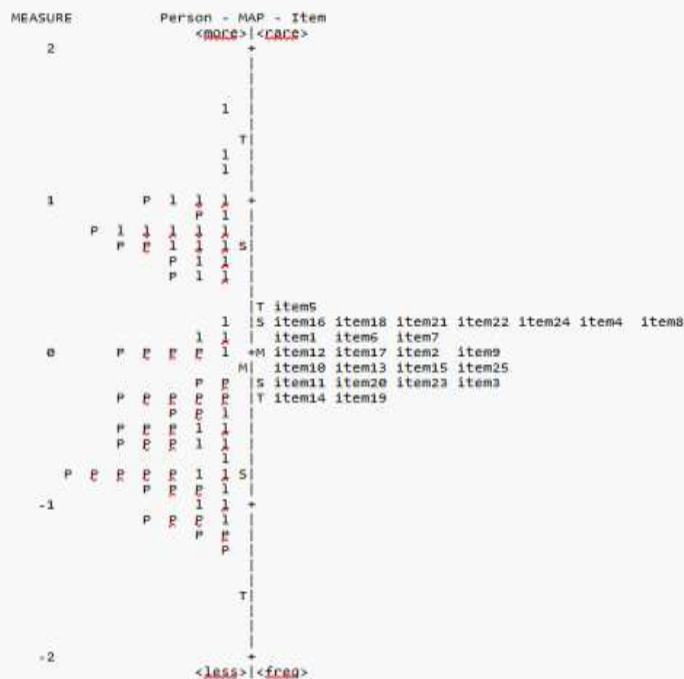
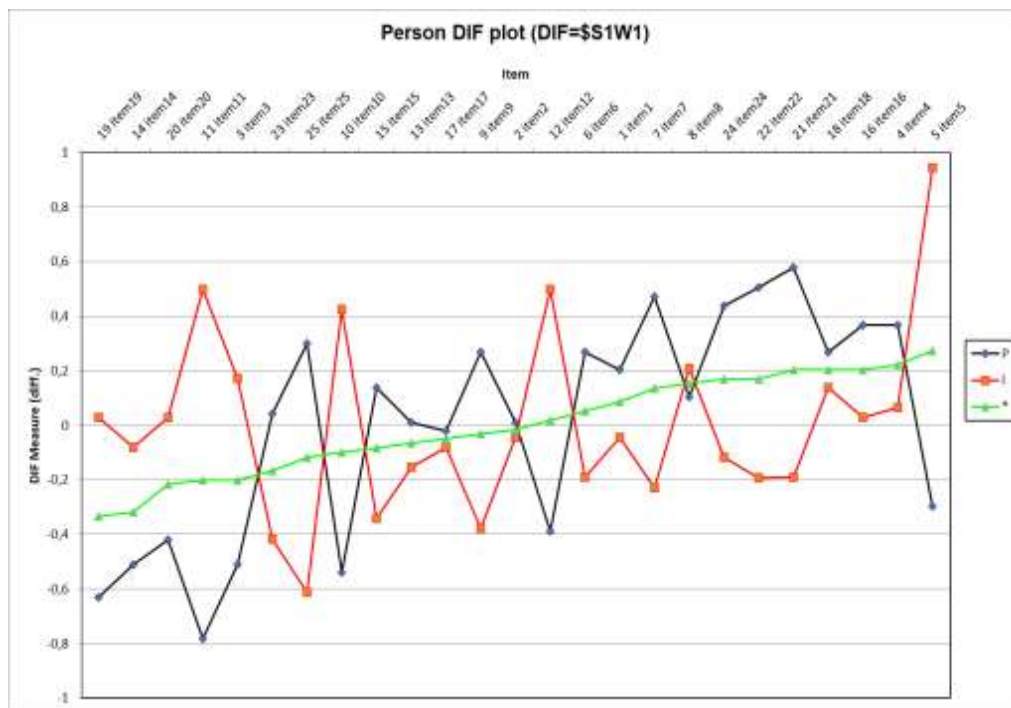


TABLE 24.0 C:\Users\acer\OneDrive\Documents\rasc ZOU375WS.TXT Jun 01 2026 15:33
 INPUT: 75 Person 25 Item REPORTED: 75 Person 25 Item 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

Table of STANDARDIZED RESIDUAL variance in Eigenvalue units = Person information units

	Eigenvalue	Observed	Expected
Total raw variance in observations =	114.4290	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures =	39.4290	34.5%	34.2%
Raw variance explained by persons =	37.1174	32.4%	32.2%
Raw Variance explained by items =	2.3116	2.0%	2.0%
Raw unexplained variance (total) =	75.0000	65.5%	100.0%
Unexplned variance in 1st contrast =	25.4313	22.2%	33.9%
Unexplned variance in 2nd contrast =	6.0562	5.3%	8.1%
Unexplned variance in 3rd contrast =	5.9666	5.2%	8.0%
Unexplned variance in 4th contrast =	5.4632	4.8%	7.3%
Unexplned variance in 5th contrast =	3.9721	3.5%	5.3%

Essential Unidimensionality (Rasch/Common variance) = 45.7%



Lampiran 4. Uji Plagiasi Jurnal

 Page 1 of 12 - Cover Page

Submission ID: trmid::13450402765

Jordi Crutchfield

cek ke 2.pdf

 Trabajo Final de Grado 13

 egresados

 Trabajos de Grado

Document Details

Submission ID	trmid::13450402765
Submission Date	Dec 23, 2025, 9:30 PM GMT-5
Download Date	Dec 23, 2025, 9:32 PM GMT-5
File Name	cek ke 2.pdf
File Size	411.7 KB

7 Pages

4,673 Words

26,567 Characters

 Page 1 of 12 - Cover Page

Submission ID: trmid::13450402765

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text

14% Internet sources

10% Publications

12% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

14% Internet sources
10% Publications
12% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo	3%
2	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	3%
3	Internet	www.hawaiipublicschools.org	1%
4	Publication	Stemulson, David. "Rasch Model Utilization Towards Developing an Instrument fo...	1%
5	Internet	eprints.unimudasorong.ac.id	<1%
6	Internet	dehesa.unex.es	<1%
7	Internet	repository.unika.ac.id	<1%
8	Student papers	Universitas Wiraraja	<1%
9	Publication	Fadiya Salsabila. "Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Manajemen Diri ...	<1%
10	Publication	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advance...	<1%
11	Internet	positori.unma.ac.id	<1%

12	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
13	Internet	mail.pasca-umi.ac.id	<1%
14	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
15	Student papers	Universiti Teknologi Malaysia	<1%
16	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
17	Internet	www.slideshare.net	<1%
18	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
19	Internet	journal.upy.ac.id	<1%
20	Internet	repository.ubharajaya.ac.id	<1%
21	Internet	journal.untar.ac.id	<1%
22	Publication	Amri Gunasti, Abadi Sanosra, Muhtar Muhtar, Nely Ana Mufarida, Eko Budi Satot...	<1%
23	Publication	Binti Isrofin. "Validasi Generic Scale of Phubbing (GSP) Versi Bahasa Indonesia de...	<1%
24	Internet	journal2.um.ac.id	<1%
25	Internet	journals.ums.ac.id	<1%

26	Internet	etd.repository.ugm.ac.id	<1%
27	Student papers	Colorado State University Fort Collins	<1%
28	Publication	Muhammad Syahrul Kahar, Febrianti Rosalina, Ihsan Febriadi, Ahmad Fahrizal. "E...	<1%
29	Publication	Rais Hidayat, Baharuddin Baharuddin, Donna Sampaleng, Yuyun Elizabeth Patras...	<1%
30	Internet	dspace.uil.ac.id	<1%
31	Internet	journal.universitaspahlawan.ac.id	<1%
32	Internet	konsultasiskripsi.com	<1%
33	Internet	text-id.123dok.com	<1%
34	Internet	www.scribd.com	<1%
35	Publication	Salwa Almaliyah, Ahman. "Validasi Instrumen Sikap Optimisme Remaja: Analisis ...	<1%

12	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
13	Internet	mail.pasca-umi.ac.id	<1%
14	Internet	repository.uib.ac.id	<1%
15	Student papers	Universiti Teknologi Malaysia	<1%
16	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
17	Internet	www.slideshare.net	<1%
18	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
19	Internet	journal.upy.ac.id	<1%
20	Internet	repository.ubharajaya.ac.id	<1%
21	Internet	journal.untar.ac.id	<1%
22	Publication	Amri Gunasti, Abadi Sanosra, Muhtar Muhtar, Nely Ana Mufarida, Eko Budi Satot...	<1%
23	Publication	Binti Isrofin, "Validasi Generic Scale of Phubbing (GSP) Versi Bahasa Indonesia de...	<1%
24	Internet	journal2.um.ac.id	<1%
25	Internet	journals.ums.ac.id	<1%

1



Page 6 of 12 - Integrity Submission

Submission ID : 13450402753



Psikoborneo
Jurnal Ilmiah Psikologi
 Volume xx No x | Month Year: pp-ppp
 DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo>

p-ISSN : 2477-2666
 e-ISSN : 2477-2674

Penerapan Rasch Model dalam Pengembangan Instrumen Kinerja Karyawan

Achmad Rizki Setia Budi¹, Fenti Nur Hidayah², Widiyah Ratna Sari³, Muh. Ragif⁴, Fuad Ardiansyah⁵

^{1,2,3,4,5}Department of Psychology, University Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

^{3,4}Department of Management, University Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

Email: fuadardiansyah@unimudasorong.ac.id

28

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan dd/mm/yyyy

Revisi dd/mm/yyyy

Diterima dd/mm/yyyy

12

19

Keyword:

employee performance, rasch model, instrument validation

18

26

10

ABSTRACT

Employee performance measurement is crucial because as a result as a means of evaluation, development and decision making in the organization. For this reason, the validity and reliability of employee performance instruments are determining factors to ensure that the data obtained is accurate or not. This research aims to develop and validate private employee performance instruments in the Southwest Papua region. This research was conducted using quantitative methods. The sampling technique used in this study was random sampling technique. The population in the study were private employees as many as 75 respondents who would be used in representing the population of respondents in Southwest Papua. In this study, the software used to analyze the data is Ministep Rasch to see the relationship between items and respondents. Based on the analysis, item 5 is difficult for respondents to agree and item 9 is easy for respondents to agree. This shows that the tool developed has good validity. In addition, there are results of the validity test of items 11, 10, 5, 12, 9 and item 4 that do not match (FIT model). Cronbach's Alpha value of 0.92 can be said to have a very good value related to items and people. This research was conducted by analyzing the results of difficulty (Item Difficulty), analyzing the level of fit on items or FIT (Item fit), and the level of reliability (item reliability).

ABSTRAK

Pengukuran kinerja karyawan menjadi krusial karena sebagai hasil karena sebagai sarana evaluasi, pengembangan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Untuk itu, validitas dan reliabilitas instrumen kinerja karyawan menjadi faktor penentu untuk memastikan data yang diperoleh akurat atau tidaknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan serta memvalidasi instrumen kinerja karyawan swasta di wilayah Papua Barat Daya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik random sampling. Populasi dalam penelitian adalah karyawan swasta sebanyak 75 responden yang akan digunakan dalam mewakili populasi responden di Papua Barat Daya. Pada penelitian ini perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis data yaitu Ministep Rasch untuk melihat hubungan pada item dan responden. Berdasarkan pada analisis terdapat item 5 sulit disetujui oleh responden dan item 9 mudah disetujui oleh responden. Hal ini menunjukkan alat yang dikembangkan memiliki validitas yang baik. Selain itu ada hasil uji validitas item 11, 10, 5, 12, 9 dan item 4 tidak cocok dengan (model FIT). Nilai Alpha Cronbach 0.92 dapat dikatakan memiliki nilai bagus sekali terkait item dan person. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis hasil kesukaran (Item Difficulty), analisis tingkat kesesuaian pada item atau FIT (Item fit), dan tingkat reliabilitas (item reliability). Dari hasil analisis yang sudah dilakukan pada instrumen kinerja karyawan termasuk dalam data valid dan reliabel dan dapat digunakan sebagai keperluan yang dibutuhkan seperti need assessment.

11

14

9

1

Kata Kunci

kinerja karyawan, rasch model, validasi instrument

Korespondensi:

Fuad Ardiansyah
 Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
 Email: fuadardiansyah@unimudasorong.ac.id

7

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi



PSIKOBORNEO: Jurnal Ilmiah Psikologi Published by Faculty of Social and Political Sciences, University of Mulawarman, Samarinda, East Kalimantan and This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Page 6 of 12 - Integrity Submission

Submission ID : 13450402753



Dipindai dengan CamScanner

LATAR BELAKANG

16 Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari individu yang dicapai dengan kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diamanatkan (Anwar dan Mangkunegara 2015). Kinerja karyawan dapat dilihat salah satunya dengan melalui prestasi karyawan yang mencakup berbagai hasil yang dapat diamati dan diukur dari perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi (Fanani dan Mujibul, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan mereka dan juga dukungan organisasi terhadap karyawannya (Bodroastuti dkk., 2020).

Dampak kinerja karyawan berpengaruh terhadap berbagai sektor. Islamiyah dan Parawu (2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi secara langsung mempengaruhi kualitas pelayanan. Efek kinerja terhadap kualitas pelayanan dibuktikan dengan koefisien determinan 58%, artinya hampir 60% variasi kualitas pelayanan ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik (Afriзал dkk., 2021). Karyawan yang kinerjanya tinggi memungkinkan lebih terampil dalam menangani pelanggan, proaktif dalam pemecahan masalah serta lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

22 Di sisi lain, kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam mewujudkan tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang produktif dan efisien memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan keluaran (output) serta kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan (Riana, 2019). Dampak positif dari kinerja yang optimal ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kepuasan pelanggan dan karyawan, tetapi juga berperan penting dalam membangun dan memelihara reputasi yang baik bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan fondasi utama bagi keberhasilan dan pertumbuhan organisasi (Agus Triansyah dkk., 2023).

Adapun variabel lain yang meningkat atas pengaruh kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Suryani dan Resniawati, (2022) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa mampu mencapai bahkan melebihi ekspektasi standar kerja memungkinkan memiliki kepuasan yang lebih besar dibandingkan peran karyawan tersebut (Dharma, 2022). Hal ini sejalan dengan teori self-determination yang menyebutkan pencapaian yang diperoleh dapat meningkatkan perasaan kontrol dan kompetensi yang kemudian berakhir pada kepuasan kerja (Salsabila dkk., 2023).

31 Namun, kinerja karyawan juga memiliki efek negatif terhadap penurunan kualitas kinerja. Penurunan ini terjadi dikarenakan karyawan dengan kinerja yang baik kadang diberikan porsi kerja lebih banyak sehingga mengakibatkan beban kerja yang terus meningkat dan memungkinkan terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan dari karyawan tersebut (Christy dan Amaila, 2017). Berbagai macam dampak dari kinerja karyawan dapat menimbulkan perilaku positif dan negatif, sehingga perlu dilakukan identifikasi terkait kinerja karyawan lebih lanjut.

14 Di sisi lain untuk melihat capaian kualitas kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja karyawan merupakan salah satu aspek utama pada manajemen sumber daya manusia (Purba, 2020). Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa cara yang mengacu pada prestasi karyawan, seperti menggunakan *key performance indicator*, *management by objectives*, metode *check list* sampai pada metode skala penilaian sehingga bisa menghasilkan data yang tepat dan akurat (Suryanto dkk., 2019). Kinerja karyawan menjadi krusial karena sebagai hasil karena sebagai sarana evaluasi, pengembangan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Untuk itu, validitas dan reliabilitas instrumen kinerja karyawan menjadi faktor penentu untuk memastikan data yang diperoleh akurat atau tidaknya.

Suatu pengukuran dikatakan akurat atau valid ketika suatu instrumen mampu mengukur setiap variabel yang sudah ditetapkan (Wulandri dkk., 2023). Sehingga metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah Rasch model untuk mengukur dan memvalidasi instrumen. Kelebihan dari penggunaan rasch model dari metode lainnya adalah dapat memberi perkiraan hasil terkait data hilang (*missing data*), dari pola respon individu (Sumintono dan Wahyu 2015). Validitas pada rasch model dapat diukur pada tiap itemnya. Rasch Model juga dapat untuk mengukur validitas item yang dapat dilakukan melalui validitas konstruk dan validitas konten item (Cunasti dkk., 2023).

Selain itu, metode Rasch memiliki model pengukuran data yang bisa memberikan hasil terkait hubungan antara tingkat kemampuan mahasiswa itu sendiri dan juga pada tingkat kesukaran item (*item difficulty*) dengan menerapkan fungsi algoritma dengan tujuan dapat memberikan hasil pengukuran dengan nilai interval yang sama. Hal ini sejalan dengan kelebihan rasch model menurut Sumintono (2018) model instrumen rasch ini memberikan solusi pada masalah perbutir, cukup kuat akan data-data yang hilang, dan memiliki kriteria pengukuran secara objektif.

Kelebihan inilah yang menjadikan hasil dari analisis statistik rasch model memiliki perhitungan data yang lebih spesifik dan akurat pada penelitian yang sudah dilakukan, dan paling utama pemodelan rasch ini mampu memberikan hasil berupa nilai pengukuran error standar untuk instrumen yang digunakan yang mampu memberikan perhitungan yang tepat. Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan serta memvalidasi instrumen kinerja karyawan yang ada pada karyawan swasta di wilayah Papua Barat Daya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adanya instrumen berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan yang terbagi dalam berbagai aspek pekerjaan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan swasta di Papua Barat Daya dalam berbagai macam sektor pekerjaan. Disisi lain, untuk pengumpulan data dilakukan secara bertahap dalam jangka waktu tiga minggu.

Penulis juga melakukan pertimbangan efektivitas waktu dalam pengumpulan sejumlah data pada setiap responden, yang kemudian akan dilanjutkan dengan mengolahnya dalam bentuk data statistik. Pada penelitian ini perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis data yaitu Ministep

Rasch. Dengan Jumlah populasi sebanyak 75 karyawan yang digunakan sebagai responden dalam mewakili populasi tersebut.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan swasta

	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
5	Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan, Jumlah pekerjaan yang terselesaikan	1, 4, 5	3, 7	5
5	Kesesuaian kemampuan diri dengan tupoksi, Kemampuan dalam bekerja, Tingkat kesalahan dalam bekerja, Hasil pekerjaan	8, 9, 12	11, 14	5
5	Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target Lembaga, Pemanfaatan waktu	15, 18, 21	16, 20	5
	Keberadaan pada waktu jam kerja, Kesesuaian jam kerja, Keaktifan dalam kegiatan	22, 24, 26	23, 28	5
	Tingkat partisipasi	30, 33	31, 34	5

- 24 Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Para responden yang berminat kemudian dihubungi untuk melengkapi instrumen baik secara tatap muka maupun melalui google form yang mencantumkan persetujuan untuk menilai masing-masing variabel. Kemudian data akan dianalisis dengan menggunakan model rasch untuk melihat hubungan pada item dan responden. Hal ini sesuai dengan pemodelan rasch nilai logit yang menunjukkan probabilitas digunakannya sebuah item pada kelompok responden (Planinic dkk., 2019)

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Kesukaran Aitem (Item Difficulty)

Tabel 2. Item Measure

TABLE 13.1 Data 25 kode Item.xlsx ZOU875WS.TXT Feb 07 2025 22:04
INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0
PERSON: REAL SEP.: 2.80 REL.: .89 ... ITEM: REAL SEP.: .71 REL.: .33

ITEM STATISTICS: MEASURE ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	JMLE MEASURE	MODEL S.-E.	INFIIT MNSQ	INFIIT ZSTD	OUTFIT MNSQ	OUTFIT ZSTD	PTMEASUR-AL CORR.	EXP.	EXACT MATCH OBS%	EXP%	ITEM
5	202	75	.27	.13	1.87	4.66	1.93	4.83	-.12	.57	33.3	42.2	item5
4	205	75	.22	.13	.62	-2.83	.62	-2.82	.86	.58	62.7	42.5	item4
16	206	75	.20	.13	.54	-3.60	.57	-3.32	.80	.58	56.0	42.3	item16
18	206	75	.20	.13	.54	-3.65	.55	-3.46	.81	.58	57.3	42.3	item18
21	206	75	.20	.13	.68	-2.30	.70	-2.15	.88	.58	46.7	42.3	item21
22	208	75	.17	.13	.71	-2.07	.73	-1.91	.88	.58	48.0	42.5	item22
24	208	75	.17	.13	1.05	.35	1.08	.59	.74	.58	36.0	42.5	item24
8	209	75	.15	.13	.99	-.04	.97	-.12	.61	.58	53.3	42.2	item8
7	210	75	.14	.13	.77	-1.64	.76	-1.66	.88	.58	52.0	42.2	item7
1	213	75	.09	.13	.74	-1.85	.75	-1.79	.83	.58	52.0	42.4	item1
6	215	75	.05	.13	.70	-2.16	.71	-2.10	.87	.58	52.0	42.4	item6
12	217	75	.02	.13	1.79	4.30	1.83	4.45	-.16	.58	33.3	42.1	item12
2	219	75	-.02	.13	.45	-4.59	.45	-4.55	.84	.58	65.3	42.1	item2
9	220	75	-.03	.13	.64	-2.74	.64	-2.70	.87	.58	53.3	41.9	item9
17	221	75	-.05	.13	.68	-2.36	.68	-2.31	.74	.58	56.0	41.9	item17
13	222	75	-.07	.13	.44	-4.70	.45	-4.61	.83	.58	65.3	42.0	item13
15	223	75	-.08	.13	.65	-2.61	.64	-2.66	.72	.58	54.7	42.0	item15
10	224	75	-.10	.13	1.98	5.19	2.08	5.56	-.03	.58	36.0	42.0	item10
25	225	75	-.12	.13	.95	-.26	.98	-.06	.80	.58	42.7	42.2	item25
23	228	75	-.17	.13	1.14	.92	1.15	1.03	.57	.58	56.0	42.2	item23
3	230	75	-.20	.13	1.07	.51	1.11	.78	.21	.57	46.7	42.1	item3
11	230	75	-.20	.13	3.01	8.95	3.20	9.48	-.67	.57	16.0	42.1	item11

DOI: <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

3

20	231	75	-.22	.13	.83	-1.15	.83	-1.15	.46	-.57	46.7	42.1	item20
14	237	75	-.32	.13	1.20	1.29	1.23	1.48	.29	-.57	34.7	41.0	item14
19	238	75	-.33	.13	.81	-1.29	.84	-1.09	.29	-.57	46.7	41.0	item19
MEAN	218.1	75.0	.00	.13	.99	-.55	1.02	-.41			48.1	42.1	
P. SD	10.4	.0	.17	.00	.58	3.25	.62	3.33			11.3	.4	

TABLE 13.3 Data 25 Kode Item.xlsx ZOU875WS.TXT Feb 07 2025 22:04
INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

Pada penelitian ini terdapat sebanyak 75 responden dengan jumlah item pernyataan yang digunakan sebanyak 25 pertanyaan. Berdasarkan hasil pada analisis pada tabel 1, item 5 memiliki jumlah measure (+0,17) sehingga pada item ini merupakan item yang paling sulit dan susah untuk disetujui. Dan untuk item yang paling mudah yaitu item 19 dengan jumlah measure (-0,33).

2. Analisis Tingkat kesesuaian pada item atau FIT (Item fit)

Tabel 3. Ketidaksesuaian Item (misfit)

INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0
PERSON: REAL SEP.: 2.80 REL.: .89 ... ITEM: REAL SEP.: .71 REL.: .33

ITEM STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	3MLE MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	PTMEASURE-AL CORR.	EXP. EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	ITEM
11	230	75	-.20	.13	3.01	8.95	3.20	9.48	A-.67	.57	16.0	42.1	item11
10	224	75	-.10	.13	1.98	5.19	2.08	5.56	B-.03	.58	36.0	42.0	item10
5	202	75	-.27	.13	1.87	4.66	1.93	4.83	C-.12	.57	33.3	42.2	item5
12	217	75	-.32	.13	1.79	4.30	1.83	4.45	D-.16	.58	33.3	42.1	item12
14	237	75	-.32	.13	1.20	1.29	1.23	1.48	E-.29	.57	34.7	41.0	item14
23	228	75	-.17	.13	1.14	.92	1.15	1.03	F-.57	.58	56.0	42.2	item23
3	230	75	-.20	.13	1.07	.51	1.11	.78	G-.21	.57	46.7	42.1	item3
24	208	75	.17	.13	1.05	.35	1.08	.59	H-.74	.58	36.0	42.5	item24
8	209	75	.15	.13	.99	-.04	.97	-.12	I-.61	.58	53.3	42.2	item8
25	225	75	-.12	.13	.95	-.26	.98	-.06	J-.80	.58	42.7	42.2	item25
19	238	75	-.33	.13	.81	-1.29	.84	-1.09	K-.29	.57	46.7	41.0	item19
20	231	75	-.22	.13	.83	-1.15	.83	-1.15	L-.46	.57	46.7	42.1	item20
7	210	75	.14	.13	.77	-1.64	.76	-1.66	M-.88	.58	52.0	42.2	item7
1	213	75	.09	.13	.74	-1.85	.75	-1.79	N-.83	.58	52.0	42.4	item1
22	208	75	.17	.13	.71	-2.07	.73	-1.91	O-.88	.58	48.0	42.5	item22
6	215	75	.05	.13	.70	-2.16	.71	-2.10	P-.87	.58	52.0	42.4	item6
21	206	75	.20	.13	.68	-2.30	.70	-2.15	Q-.88	.58	46.7	42.3	item21
17	221	75	-.05	.13	.68	-2.36	.68	-2.31	R-.74	.58	56.0	41.9	item17
15	223	75	-.08	.13	.65	-2.61	.64	-2.66	S-.72	.58	54.7	42.0	item15
9	220	75	-.03	.13	.64	-2.74	.64	-2.70	T-.87	.58	53.3	41.9	item9
4	205	75	.22	.13	.62	-2.83	.62	-2.82	U-.86	.58	62.7	42.5	item4
16	206	75	.20	.13	.54	-3.60	.57	-3.32	V-.80	.58	56.0	42.3	item16
18	206	75	.20	.13	.54	-3.65	.55	-3.46	W-.81	.58	57.3	42.3	item18
2	219	75	-.02	.13	.45	-4.59	.45	-4.55	X-.84	.58	65.3	42.1	item2
13	222	75	-.07	.13	.44	-4.70	.45	-4.63	Y-.83	.58	65.3	42.0	item13
MEAN	218.1	75.0	.00	.13	.99	-.55	1.02	-.41			48.1	42.1	
P. SD	10.4	.0	.17	.00	.58	3.25	.62	3.33			11.3	.4	

TABLE 10.3 Data 25 Kode Item.xlsx ZOU875WS.TXT Feb 07 2025 22:04
INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5.8.5.0

(Boone J dkk., 2014) suatu item dikatakan valid apabila memenuhi kriteria yaitu:

- Jika nilai Outfit Mean Square (MNSQ) berada diantara $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$
- Jika nilai Outfit Z-standard (ZSTD) berada diantara $-2 < \text{ZSTD} < 2$
- Jika nilai PT-Measure Correlation berada diantara $0,4 < \text{PT Measure Corr} < 0,85$.

3. Tingkat Reliabilitas (item reliability)

Tabel 4. Reliability Measure

TABLE 3.1 Data 25 Kode Item.xlsx ZDU875w5.TXT Feb 07 2025 22:04
INPUT: 75 PERSON 25 ITEM REPORTED: 75 PERSON 25 ITEM 5 CATS MINISTEP 5,8,5,0

SUMMARY OF 75 MEASURED PERSON

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD
MEAN	72.7	25.0	-.10	.23	1.02	-.44	1.02	-.45
SEM	1.8	.0	-.09	.00	.07	.31	.07	.31
P. SD	15.7	.0	.75	.01	.58	2.70	.58	2.70
S. SD	15.8	.0	.76	.01	.58	2.72	.59	2.72
MAX.	105.0	25.0	1.58	.27	3.49	5.79	3.55	5.88
MIN.	49.0	25.0	-1.31	.21	.03	-8.73	.03	-8.72
REAL RMSE	.25	TRUE SD	.71	SEPARATION	2.80	PERSON RELIABILITY	.89	
MODEL RMSE	.23	TRUE SD	.72	SEPARATION	3.16	PERSON RELIABILITY	.91	
S.E. OF PERSON MEAN	-.09							

PERSON RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00
CRONBACH ALPHA (KR-20) PERSON RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .92 SEM = 4.52
STANDARDIZED (50 ITEM) RELIABILITY = .95

SUMMARY OF 25 MEASURED ITEM

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD
MEAN	218.1	75.0	.00	.13	.99	-.55	1.02	-.41
SEM	2.1	.0	.04	.00	.12	.66	.13	.68
P. SD	10.4	.0	.17	.00	.58	3.25	.62	3.33
S. SD	10.6	.0	.18	.00	.59	3.31	.63	3.40
MAX.	238.0	75.0	.27	.13	3.01	8.95	3.20	9.48
MIN.	202.0	75.0	-.33	.13	.44	-4.70	.45	-4.61
REAL RMSE	.14	TRUE SD	.10	SEPARATION	.71	ITEM RELIABILITY	.33	
MODEL RMSE	.13	TRUE SD	.12	SEPARATION	.90	ITEM RELIABILITY	.45	
S.E. OF ITEM MEAN	-.04							

ITEM RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.100
Global statistics: please see Table 44.
UMEAN=.0000 USCALE=1.0000

Pada tabel analisis reliabilitas bertujuan untuk melihat nilai separasi individu dan separasi butir. Nilai separasi ini digunakan untuk mengetahui kelompok dari person dan item. Dari hasil separasi individu dapat diketahui jika nilainya semakin besar maka dikatakan instrumen yang digunakan baik. Hal ini terlihat pada item-item didalamnya dapat menjangkau individu dari tingkat tinggi sampai terendah.

Sedangkan untuk separasi butir jika nilai yang diperoleh tinggi dapat dikatakan pengukuran yang dilakukan sangat baik. Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh nilai reliabilitas instrumen dengan nilai 0,92 formula KR-20. Sedangkan untuk reliabilitas item sebesar 0,33. Nilai person reliability yaitu sebesar 0,89 logit dan nilai person item 0,33 logit.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis hasil kesukaran (item Difficulty), analisis tingkat kesesuaian pada item atau FIT (Item fit), dan tingkat reliabilitas (item reliability). Terkait kinerja karyawan yang memiliki aspek utama yang dianalisis yaitu seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama (Megapratwi dkk. 2025). Hasil analisis rosch pada penelitian ini menunjukkan kemampuan kinerja karyawan sangat beragam dan menyeluruh. Dari beberapa item yang sudah dikembangkan terdapat pertanyaan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju,

netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil analisis kesukaran item dapat diketahui bahwa dari 25 item yang sudah diberikan pada responden terdapat 2 kategori, yaitu susah disetujui dan mudah disetujui. Hal ini dapat diketahui jika nilai item measure mendekati 0 - (+2,00) logit, dapat dikatakan item ini sulit untuk disetujui. Sedangkan jika nilai item measure lebih kecil dari -2,00 logit dapat dikatakan item ini mudah disetujui (Tesli dkk. 2024).

Di sisi lain, hasil analisis kesukaran item diketahui bahwa item yang memiliki kesulitan untuk disetujui diantaranya item 5, dan item 19 mudah disetujui. Pada item

DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/pikobornea>

5

5 dikategorikan sulit untuk disetujui dengan nilai item measure 0,27 melewati 2,00 logit. Dari item ini termasuk dalam indikator "jumlah pekerjaan yang jarang terselesaikan" dengan pernyataan "Saya tidak bisa mengerjakan dua tugas sekaligus secara bersamaan". Dari pernyataan ini dapat diketahui merupakan pernyataan unfavorable (negatif). Sedangkan untuk item 19 dikategorikan sulit untuk disetujui dengan nilai item measure -0,33 lebih kecil dari nilai -2,00 yang menunjukkan item ini mudah untuk disetujui. Item ini juga termasuk dalam indikator "keaktifan dalam berkegiatan" dengan pertanyaan "saya menghadiri rapat atau panggilan dari instansi meskipun diluar jam kerja". Hal ini dapat berjalan baik pada perusahaan dengan menerapkan keseimbangan antara kehidupan individu karyawan dan tuntutan jam kerja karyawan. Dengan mencapai keseimbangan yang sehat antara tuntutan jam kerja dan kehidupan pribadi karyawan, perusahaan dapat mencapai hasil terbaik (Kurniawan dkk. 2024). Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan selain produktivitas dengan mengutamakan kesejahteraan karyawan dan memberikan fleksibilitas di tempat kerja. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien dan memberikan kontribusi yang berharga bagi budaya perusahaan dalam lingkungan kerja yang mendukung (Herlina dkk. 2025).

Dalam Model Rasch, konsep kesesuaian item mengacu pada sejauh mana suatu item atau pertanyaan sesuai atau cocok dengan model. Jika suatu item sesuai, hal itu menunjukkan bahwa perilakunya konsisten dengan ekspektasi model (Rentiana dkk., 2024). Ketidaksesuaian dapat menunjukkan kesalahpahaman responden terhadap item. Dalam analisis Rasch, kesesuaian item dievaluasi melalui indeks seperti statistik kesesuaian standar (ZSTD) infit dan outfit, serta statistik kesesuaian kuadrat rata-rata (MNSQ) infit dan outfit ((Nizaruddin dkk. 2024). Selain indeks-indeks ini, penting juga untuk mempertimbangkan PT-Measure Correlation, yang merupakan ukuran seberapa baik respons individu pada tes atau kuesioner berkorelasi dengan perkiraan kemampuan yang dihasilkan oleh Model Rasch (Tennant dkk. 2023).

Berdasarkan hasil analisis kesesuaian item terdapat estimasi item 11,10, 5,12,9 dan item 4 merupakan item yang tidak cocok dengan (model FIT). Nilai luaran MNSQ, ZSTD dan Pt Measure Cor pada item tersebut tidak memenuhi standar nilai yang sudah ditentukan. Apabila item pertanyaan tidak dapat memenuhi ketentuan pada validitas bisa dikatakan sebagai item tidak valid dan harus dibuang atau diganti (Putri dan Khusna, 2020). Sedangkan untuk hasil analisis reliabilitas untuk nilai luaran MNSQ, ZSTD dan Pt Measure Cor berdasarkan hasil pada nilai person reliability yaitu sebesar 0,89 yang menunjukkan bahwa pengukuran yang dilakukan bagus dan diperhitungkan. Di sisi lain, untuk item reliability yaitu sebesar 0,33 yang menunjukkan bahwa pengukuran pada item kurang dapat diperhitungkan. Sedangkan hasil pada tabel analisis reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach 0,92 dapat dikatakan bahwa nilai sudah sudah

bagus sekali untuk bisa menggambarkan hubungan antara Item dan person. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Novian dkk., (2024) dimana hasil nilai pada Alpha Cronbach yang digunakan untuk mengukur reliabilitas hubungan antara person dan item soal secara keseluruhan yaitu >0,8 (Bagus Sekali).

Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini dalam konteks penelitian sebelumnya berdasarkan penelitian oleh Nursiti dkk., (2018) dikatakan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kepuasan seorang pelanggan. Hal ini juga sejalan dengan kinerja karyawan yang berkaitan dengan PEP (Perceived External Prestige) akan menjadi lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang bekerja di organisasi yang memiliki reputasi eksternal yang rendah. Disisi lain performa kinerja karyawan akan menjadi lebih optimal tidak tergantung pada reputasi organisasi saja (Ardiansyah dkk., 2024).

Dari hasil analisis yang sudah dilakukan pada instrumen kinerja karyawan termasuk dalam data valid dan reliabel. Sehingga dapat digunakan sebagai keperluan yang dibutuhkan seperti need assessment. Bagi perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, memberikan standar kerja sesuai dengan kemampuan karyawannya, dan memberikan waktu kerja sesuai dengan jam kerja instansi.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah item pada aspek yang reliabilitasnya masih rendah serta mempertimbangkan pemisahan indikator favorable dan unfavorable agar interpretasi respon lebih jelas. Selain itu, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan lintas jenis industri guna meningkatkan generalisasi temuan, serta mengombinasikan analisis Rasch dengan pendekatan lain (misalnya CFA atau SEM) untuk memperkuat bukti validitas konstruk. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi hubungan instrumen kinerja karyawan ini dengan variabel lain seperti kepuasan, loyalitas pelanggan, dan program wellness karyawan sehingga instrumen tidak hanya teruji secara psikometrik, tetapi juga relevan secara praktis bagi pengambilan keputusan di organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan memberikan hasil validitas terkait instrumen kinerja karyawan dengan menggunakan rasch model pada responden karyawan swasta di Papua Barat Daya. Pada hasil analisis penelitian ini mengukur aspek utama yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama tim yang sangat efektif untuk bisa digunakan dalam mengukur kinerja karyawan swasta. Berdasarkan pada analisis tingkat ketidaksesuaian item, terdapat item 5 yang merupakan pernyataan yang sulit untuk disetujui oleh responden. Sedangkan untuk item 9 adalah item pernyataan yang mudah disetujui responden.

Dengan demikian alat ukur yang dikembangkan mempunyai validitas yang baik. Selain itu ada hasil uji validitas item 11, 10, 5, 12, 9 dan item 4 merupakan item yang tidak cocok dengan (model FIT). Disisi lain pada tabel analisis reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach 0,92 dapat dikatakan bahwa nilai sudah bagus sekali untuk bisa menggambarkan hubungan antara item dan person. Dari hasil analisis pada penelitian ini instrumen kinerja karyawan menunjukkan data valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai keperluan yang dibutuhkan seperti need assessment. Bagi perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, memberikan standar kerja sesuai dengan kemampuan karyawannya, dan memberikan waktu kerja sesuai dengan jam kerja instansi.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah item pada aspek yang reliabilitasnya masih rendah serta mempertimbangkan pemisahan indikator favorable dan unfavorable agar interpretasi respon lebih jelas. Selain itu, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan lintas jenis industri guna meningkatkan generalisasi temuan, serta mengombinasikan analisis Rasch dengan pendekatan lain (misalnya CFA atau SEM) untuk memperkuat bukti validitas konstruk. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi hubungan instrumen kinerja karyawan ini dengan variabel lain seperti kepuasan, loyalitas pelanggan, dan program wellness karyawan sehingga instrumen tidak hanya teruji secara psikometrik, tetapi juga relevan secara praktis bagi pengambilan keputusan di organisasi.

REFERENSI

Lampiran 5. Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Artikel

  UNIMUDA UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG	LEMBAGA PENELITIAN, PUBLIKASI, DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG	
Nomor : 013/L3/AU/KET/LP3M/2025	Sorong, 24 Januari 2026	
Lampiran : -		
Perihal : Surat Keterangan Hasil Pemeriksaan Artikel		
Kepada. Yth. Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong Kabupaten Sorong, Papua Barat Daya Dengan hormat, Sehubungan dengan permohonan diseminasi dan bebas skripsi oleh mahasiswa: Nama : Ahmad Rizki Setia Budi NIM : 147320122014 Program Studi : Psikologi Judul Artikel : Application of the Rach Model in the Development of Employee Performance Instruments Lembaga Penelitian, Publikasi, dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP3M) Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong telah melakukan pemeriksaan terhadap artikel yang diajukan. Berdasarkan hasil pemeriksaan, dengan ini kami menyatakan bahwa: 1. Artikel telah dipublikasikan dalam jurnal terakreditasi Sinta 3. 2. Jurnal tersebut memiliki kualitas dan rekam jejak yang terpercaya, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 3. Isi artikel sesuai dengan bidang keilmuan mahasiswa, sehingga relevan untuk mendukung kompetensi akademiknya. Dengan demikian, artikel tersebut memenuhi syarat untuk mendukung kelulusan mahasiswa sesuai dengan mekanisme yang berlaku di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Hormat Kami, Kepala LP3M UNIMUDA Sorong  <u>Hendra Sudirman, M.Si.</u> NIDN. 1420049501		
 Jln. K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Almas, Kabupaten Sorong, Papua Barat Daya. Email: lp3m@unimudasorong.ac.id Phone: +62 813-2197-9684		

Lampiran 7. Lampiran Dosen Penguji

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Achmad Rizki Setia Budi
NIM : 147320122014
Judul Skripsi : Penerapan Rasch Model dalam Pengembangan Instrumen
Kinerja Karyawan

Dinyatakan telah menyelesaikan proses pembimbingan skripsi sehingga naskah tersebut siap untuk diuji pada Periode Genap Tahun 2026

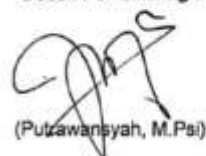
Sorong, 06 Maret 2026

Dosen Pembimbing 1



(Fuad Ardiansyah M. Si)

Dosen Pembimbing 2



(Putrawansyah, M. Psi)

*coret yang tidak perlu

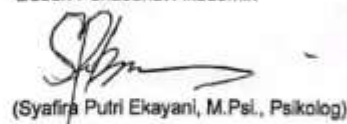
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Achmad Rizki Setia Budi
NIM : 147320122014
Judul Skripsi : Penerapan Rasch Model dalam Pengembangan Instrumen
Kinerja Karyawan

Dinyatakan telah lulus mata kuliah wajib dan mata kuliah pilihan dengan minimal 138 sks, kecuali skripsi yang saat ini sedang diprogram, sehingga naskah tersebut siap untuk diuji pada Periode Genap Tahun 2026

Sorong, 06 Maret 2026

Dosen Penasehat Akademik



(Syafira Putri Ekayani, M. Psi., Psikolog)

*coret yang tidak perlu