

**CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA) UNTUK
VALIDASI INSTRUMEN *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE*
DI LINGKUNGAN KERJA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi
Pada Program Studi Psikologi



Oleh:

Lorena Tiku Salu
147320122012

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

Halaman Pengesahan Skripsi

SKRIPSI

CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA) UNTUK VALIDASI INSTRUMEN *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE* DI LINGKUNGAN KERJA

Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Lorena Tiku Salu
147320122012

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada Tanggal 17 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji

Ketua



Amalia M. Lundeto, M.Psi.
NUPTK. 1749779680230033

Penguji I



Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog.
NIDN.1415079701

Penguji II



Fuad Ardiansyah, M.Si.
NUPTK. 5251772673130293

Skripsi ini telah Diterima dan Disahkan sebagai salah satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 17 Juni 2026

DEKAN



Fuad Ardiansyah, M.Si.
NUPTK. 5251772673130293

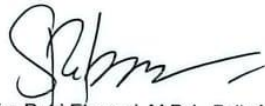
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Lorena Tiku Salu
NIM : 147320122012
Judul Skripsi : *Confirmatory Factor Analysis (CFA) Untuk Validasi Instrumen
Perceived External Prestige Di Lingkungan Kerja*

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, 5 Juni 2026

Dosen Wali



(Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog)
NIDN. 1415079701

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Pengesahan Skripsi	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Gambar	v
Daftar Tabel.....	vi
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	vii
Motto.....	viii
Kata Persembahan	ix
Kata Pengantar	xi
Abstrak	xii
Pendahuluan	1
Tinjauan Pustaka: <i>Perceived external prestige</i>	4
Kerangka Berpikir.....	6
Metode.....	7
Desain Penelitian.....	7
Sampel.....	7
Etika Penelitian.....	7
Metode Pengumpulan Data	8
Analisis Data.....	23
Hasil.....	24
Pembahasan	32
Kesimpulan.....	39
Daftar Pustaka	40
Lampiran	44

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian	6
--	---

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint</i> sebelum modifikasi skala <i>instrument</i>	8
Tabel 2. Setelah pengurangan dan hasil modifikasi bahasa	13
Tabel 3. <i>Expert Judgment</i> dari validator	15
Tabel 4. Hasil <i>Expert Judgment</i>	19
Tabel 5. <i>Blueprint instrument perceived external prestige</i>	22
Tabel 6. <i>Factor Loadings</i>	24
Tabel 7. <i>Fit Measures</i>	25
Tabel 8. <i>Factor Loadings</i> setelah eliminasi item	26
Tabel 9. <i>Fit Measures</i> setelah eliminasi item	27
Tabel 10. <i>Factor Loadings – Modification Indices</i>	27
Tabel 11. <i>Fit Measures</i> setelah penghapusan item pada <i>Modification Indices</i> ...	28
Tabel 12. <i>Residual Covariance-Modification Indices</i>	29
Tabel 13. <i>Fit Measures</i>	30
Tabel 14 Item Final Skala <i>Perceived external prestige</i> (PEP) Berdasarkan Uji CFA	30
Tabel 15. <i>Blueprint Skala Final Skala Perceived external prestige</i> (PEP)	33

Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi

Bismillahirrohmaanirrohiim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lorena Tiku Salu

NIM : 147320122012

Prodi : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul "*Confirmatory Factor Analysis (CFA) Untuk Validasi Instrumen Perceived External Prestige Di Lingkungan Kerja*" 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, 5 Juni 2026

Yang Menyatakan



Lorena Tiku Salu

NIM 14732012012

MOTTO

“Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatanmu.”

(1 Korintus 10:13)

“Setiap tetesan keringat dan doa yang selalu dipanjatkan akan selalu membuahkan hasil. Seperti lirik lagu dalam lagu Mata Air by Hindia. Setiap jatuh bangunmu, hal yang biasa angan dan pertanyaan, waktu yang menjawabnya, berikan tengat waktu, bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

(Baskara Putra-Hindia)

KATA PERSEMBAHAN

Dengan untaian rasa Syukur tiada tara ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, serta rasa hormat atas tiap tetes keringan, doa, dan dukungan yang telah mengalir selama perjalanan Panjang ini, lebaran tiap lembaran dari skripsi ini saya persembahkan dengan segenap cinta dan ketulusan hati kepada:

1. Kepada Kedua Orang Tua Saya Tercinta, Mama Dan Papa Tercinta
Sebagai pilar utama, sumber kekuatan, dan inspirasi terbesar dalam hidup, dukungan kalian berdua telah mengantarkan saya hingga dapat menyelesaikan tahap pendidikan ini. Persembahan ini tidak akan pernah cukup untuk membalas setiap pengorbanan, doa yang tulus, kasih sayang yang tiada henti, serta dukungan moril maupun materiil yang tak terhitung jumlahnya demi melihat anak semata wayang kalian tumbuh dan meraih impian akademik ini. Karya ini adalah wujud bakti dan hadiah kecil untuk menghadirkan kebahagiaan serta senyuman di wajah kalian berdua.
2. Para Dosen Pembimbing
Yang telah meluangkan waktu, mencurahkan ilmu, dan memberikan teladan, serta dengan sepenuh kesabaran membimbing saya dari ketidaktahuan hingga mampu Menyusun sebuah karya yang dapat dipertanggungjawabkan.
3. Teman-teman seperjuangan
Kalian yang telah menjadi warna tersendiri dalam kehidupan perkuliahan ini. Terimakasih atas diskusi-diskusi panjang yang melelahkan namun berharga, tawa yang mencairkan stress di kala draf merepotkan, serta kesediaan untuk saling menguatkan agar tidak ada satupun dari kita yang menyerah.
4. Almamater Kebanggaan, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Tempat Dimana saya tidak hanya menuntut ilmu secara akademis, tetapi juga menempa karkater, kedewasaan, serta mempersiapkan diri untuk

menjadi pribadi yang berdampak bagi masyarakat dan dunia kerja profesional.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih setia, penyertaan, kekuatan, dan hikmat-Nya yang melimpah, sehingga penulis diberikan kemampuan dan ketabahan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Confirmatory Factor Analysis (CFA) Untuk Validasi Instrumen Perceived external prestige Di Lingkungan Kerja*”. Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat akademis yang wajib dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa perjalanan dari awal masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini bukanlah hasil dari kekuatan penulis sendiri. Banyak rintangan, tantangan, dan titik lelah yang menghadang, namun berkat bimbingan, dukungan, doa, dan uluran tangan dari berbagai pihak, seluruh hambatan tersebut dapat dilewati dengan baik.

Penulis menyadari dengan segera kerendahan hati bahwa sebagai manusia biasa, karya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kekurangan, baik dari segi metodologi, penyajian materi, maupun tata Bahasa. Oleh karena itu, penulis membuka diri secara luas terhadap segala kritik, saran dan masukan yang konstruktif dari para pembaca demi perbaikan kualitas karya ilmiah di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap dan berdoa semoga skripsi ini tidak hanya sekedar menjadi tumpukan kertas di perpustakaan, melainkan dapat memberikan kontribusi nyata, referensi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi organisasi, manajemen sumber daya manusia, serta memberikan dampak positif bagi instansi di lingkungan kerja terkait.

Sorong, 6 Juni 2026

Lorena Tiku Salu

ABSTRAK

Perceived external prestige (PEP) penting karena mencerminkan penilaian karyawan tentang bagaimana organisasi mereka dipandang oleh pihak eksternal, yang berdampak pada identifikasi, kebanggaan, dan perilaku kerja karyawan. Dalam konteks organisasi di Indonesia, khususnya perusahaan swasta di Papua Barat Daya, belum banyak tersedia instrumen PEP yang tervalidasi secara psikometrik, sehingga diperlukan pengembangan dan validasi alat ukur yang sesuai konteks budaya dan organisasi lokal untuk mendukung riset dan praktik manajemen SDM. Penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi instrumen *Perceived external prestige* (PEP) sebagai alat ukur persepsi karyawan terhadap reputasi organisasi di mata pihak eksternal. Secara khusus, penelitian ini bertujuan: (a) menguji model tiga faktor PEP yang terdiri dari Kepribadian, Pengembangan Sosial, dan Pelatihan Karier; serta (b) memastikan bahwa setiap butir instrumen memiliki validitas konstruk yang memadai sehingga instrumen dapat diandalkan untuk digunakan dalam konteks organisasi di Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik Confirmatory Factor Analysis (CFA) pada sampel 258 karyawan swasta di Papua Barat Daya. Setelah mengumpulkan data, validitas dan reliabilitas skala diuji dengan CFA menggunakan Jamovi. Penelitian ini berhasil memvalidasi instrumen *Perceived external prestige* (PEP) menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada sampel karyawan swasta di Kabupaten Sorong. Penelitian ini berhasil memvalidasi instrumen *Perceived external prestige* (PEP) menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada sampel karyawan swasta di Kabupaten Sorong. Dengan nilai CFI sebesar 0.932, TLI sebesar 0.917, SRMR sebesar 0.0469, dan RMSEA sebesar 0.0801 yang telah memenuhi kriteria *acceptable fit*. Proses penyelarasan model (*model respecification*) melalui CFA berhasil mereduksi skala PEP menjadi 15 aitem final yang valid. Seluruh 9 aitem negatif (*unfavorable*) secara objektif gugur dalam analisis statistik karena memiliki nilai muatan faktor di bawah standar (*loading factor* < 0.50). Dari hasil analisis menegaskan bahwa instrumen ini, yang mengukur tiga dimensi PEP (Kepribadian, Pengembangan Sosial, dan Pelatihan Karier), efektif digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap reputasi organisasi di mata pihak eksternal.

Kata kunci: *Perceived_external_prestige; confirmatory_factor_analysis; validas_*
instrumen

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan yang ketat, organisasi dituntut untuk tidak hanya memperhatikan aspek internal, tetapi juga bagaimana citra organisasi dipresepsikan oleh pihak eksternal atau disebut *perceived external prestige* (PEP). Studi kinerja sangat penting karena menyoroti pentingnya meningkatkan motivasi kerja bagi semua karyawan, baik karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja di perusahaan (Elora & Indarto, 2021). *Perceived external prestige* merupakan cara seorang individu dalam mempertahankan hubungan yang baik dengan konsumen, pemasok, dan atau pesaing. Tujuan dari hal ini adalah untuk memberikan evaluasi mengenai status organisasi, apakah menguntungkan atau tidak (Ojedokun dkk., 2015). Tuna dkk. (2016) menyatakan bahwa *perceived external prestige* merupakan suatu penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap reputasi perusahaan tempat mereka bekerja, berdasarkan perspektif orang-orang yang tidak berafiliasi dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Beberapa penelitian menemukan bahawa *perceived external prestige* merupakan faktor psikologis personal dalam mempresepsikan nilai dan relevansi pekerjaan setiap karyawan dan memengaruhi kondisinya. Berdasarkan penelitian oleh Lee dkk. (2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab secara sosial memengaruhi kinerja pekerjaan melalui jalur *perceived external prestige* dan identifikasi organisais, dengan atribusi SDM karyawan (kesejahteraan, eksploitasi, industri) memoderasi hubungan *socially responsible human resource management* (SRHRM) dan *perceived external prestige* (PEP) secara berbeda. Studi lain oleh Sabir dan Rasool (2023) menyatakan *perceived eksternal prestige* membentuk komitmen kerja personal, mengurangi perilaku menyimpang melalui relevansi pekerjaan. Studi lain juga menegaskan bahwa *perceived external prestige* merupakan prediktor yang kuat untuk emosi karyawan dan perilaku yang relevan (Khan dkk., 2021).

Temuan ini memperkuat bahwa *perceived external prestige* berperan utama sebagai mediator psikologi dalam membentuk persepsi nilai kerja dan *outcome* perilaku karyawan. Hal ini mengartikan bahwa *perceived external prestige* (PEP) memiliki berbagai dampak signifikan terhadap beberapa kategori perilaku. *Perceived*

external prestige adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Cheng dkk., 2022). Ketika karyawan berpikir bahwa organisasi atau perusahaan mereka dipersepsikan positif oleh pihak eksternal, mereka biasanya terdorong untuk mencapai tujuan organisasi yang tercermin dari peningkatan kinerja (Firdusi & Nirawati, 2024). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Ardiansyah dkk. (2024) karyawan yang merasa organisasinya memiliki reputasi baik cenderung lebih meningkatkan kinerjanya.

Perilaku lainnya muncul dari persepsi *perceived external prestige* yang positif adalah komitmen karyawan. *Perceived external prestige* mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, karyawan yang memandang tanggapan positif terhadap organisasi dari pihak luar, memungkinkan adanya keterkaitan emosional lebih kuat dan menunjukkan sikap positif (Kang dkk., 2011). Penelitian lain juga dilakukan oleh Gracia dan Indarto (2021) menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di organisasi yang memiliki reputasi tinggi cenderung lebih termotivasi dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Ketika suatu organisasi dianggap bergengsi di mata publik, pegawai cenderung merasa lebih terhubung dengan misi dan visi organisasi, yang dapat memengaruhi komitmen kinerja mereka (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Penjelasan serupa juga disampaikan oleh Schilpzand dkk. (2025) bahwa kepuasan kerja tingkatan *discretionary effort* melalui prestise persepsi eksternal. Selain itu PEP dapat menekan perilaku menyimpang ditempat kerja. Peran *perceived external prestige* dalam mempengaruhi perilaku menyimpang di tempat kerja juga ditemukan secara tidak langsung, dalam hal ini dimediasi oleh kepuasan kerja (Putra 2017; Lewaherilla dkk., 2022). PEP yang positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja berdampak negatif pada perilaku menyimpang di tempat kerja.

Dari semua dampak yang ditimbulkan oleh *perceived external prestige*, pada dasarnya mencerminkan keyakinan karyawan tentang organisasi atau perusahaan mereka. Melihat berbagai dampak dari PEP yang berpengaruh kepada karyawan maupun organisasi, maka perlu dilakukan identifikasi lebih lanjut untuk dapat melihat secara menyeluruh (Gadi dkk., 2024). Ardiansyah dkk. (2024) mengungkapkan

terdapat tiga aspek untuk dapat mengidentifikasi dan mempertahankan *perceived external prestige*, Kepribadian, Pengembangan Sosial dan Pelatihan Karier.

Untuk mengidentifikasi *perceived external prestige* diperlukan suatu instrumen yang bisa memberikan gambaran menyeluruh terkait *perceived external prestige*. Terdapat beberapa *instrument* yang sudah dikembangkan sebelumnya, namun sebagian besar penelitian sebelumnya tentang *perceived external prestige* cenderung menggunakan pendekatan eksploratif atau analisis deskriptif tanpa melakukan validitas yang ketat terhadap struktur faktor yang mendasarinya. Misalnya, studi oleh Muchlis dkk. (2022) mengukur *perceived external prestige* pada perawat rumah sakit di Makassar hanya menggunakan analisis deskriptif dan korelasi untuk menilai meta-presepsi tanpa uji konfirmatori terhadap model faktor. Demikian pula, penelitian oleh Pratiwi dkk. (2022) menggunakan skala *perceived external prestige* 8 item untuk regresi perilaku menyimpang, tetapi tidak melaporkan uji *psychometric* seperti *factor structure validation*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Sabir & Umar (2023) juga mengandalkan deskriptif dan regresi tanpa *confirmatory factor analysis* ketat pada instrumen *perceived external prestige*. Disisi lain metode *confirmatory factor analysis* (CFA) baru sedikit digunakan atau diteliti secara spesifik untuk memvalidasi *instrument* pengukuran pada *perceived external prestige*.

Validasi skala *Perceived external prestige* (PEP) menjadi hal yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami bagaimana persepsi karyawan terhadap reputasi organisasi mereka dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan metode *Confirmatory factor analysis* (CFA), peneliti dapat mengonfirmasi apakah semua item dalam skala *perceived external prestige* benar-benar mengukur satu konstruk yang sama, yaitu persepsi eksternal terhadap prestis organisasi. Melalui menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA), sebuah penelitian dapat menguji sejauh mana setiap item dalam skala PEP memberikan informasi yang konsisten mengenai satu konstruk yang sama, yaitu *perceived external prestige* organisasi (Haron dkk., 2023). Demikian pula, *confirmatory factor analysis* memungkinkan verifikasi bahwa semua item memiliki faktor loading tinggi dan AVE >0.5 untuk memastikan *unimendionality* konstruk PEP (Goyal & Aleem, 2023). Melalui menggunakan *confirmatory factor analysis*, sebuah

penelitian dapat menguji sejauh mana setiap item yang ada dalam penelitian tersebut memberikan informasi yang konsisten mengenai satu aspek tertentu, yaitu apa yang ingin diukur (Umar & Nisa, 2020).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana instrumen *perceived external prestige* (PEP) diukur dengan metode *confirmatory factor analysis* (CFA). Dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*, penelitian ini bertujuan untuk, mengukur dimensi *perceived external prestige*, mengukur validitas dan reliabilitas, menguji kecocokan model dan memberikan rekomendasi untuk pengembangan instrumen *perceived external prestige* yang lebih baik dan aplikasinya dalam konteks organisasi. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori *perceived external prestige* dan aplikasinya dalam bidang manajerial, serta memperkaya literatur yang ada di bidang manajemen dan psikologi organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA: *PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE*

Teori Identitas Sosial yang diperkenalkan Tajfel dan Turner (1979) menjadi fondasi utama untuk memahami fenomena *perceived external prestige*. Teori ini menjelaskan bahwa individu membangun harga diri melalui keanggotaan dalam kelompok sosial, termasuk organisasi tempat bekerja. Proses perbandingan antara kelompok dalam (*in-group*) dan kelompok luar (*out-group*) menghasilkan persepsi prestise yang memengaruhi perilaku anggota kelompok.

Mael dan Ashforth (1992) mengembangkan teori ini lebih lanjut menjadi konsep identifikasi organisasional, yang didefinisikan sebagai "*perceived oneness with an organization and the experience of the organization's success or failures as one's own*". Mereka menekankan *perceived external prestige* menjadi prediktor utama identifikasi ini, karena karyawan cenderung bangga ketika organisasi mereka diakui bergengsi oleh pihak luar.

Perceived external prestige merujuk pada penilaian karyawan terhadap bagaimana organisasi mereka dipandang oleh orang luar yang tidak berafiliasi, seperti pelanggan, mitra bisnis, atau masyarakat umum. Mael dan Ashforth (1992)

membedakan *perceived external prestige* dari perspektif internal dengan menyoroti perspektif eksternal sebagai faktor kunci kepuasan dan komitmen karyawan.

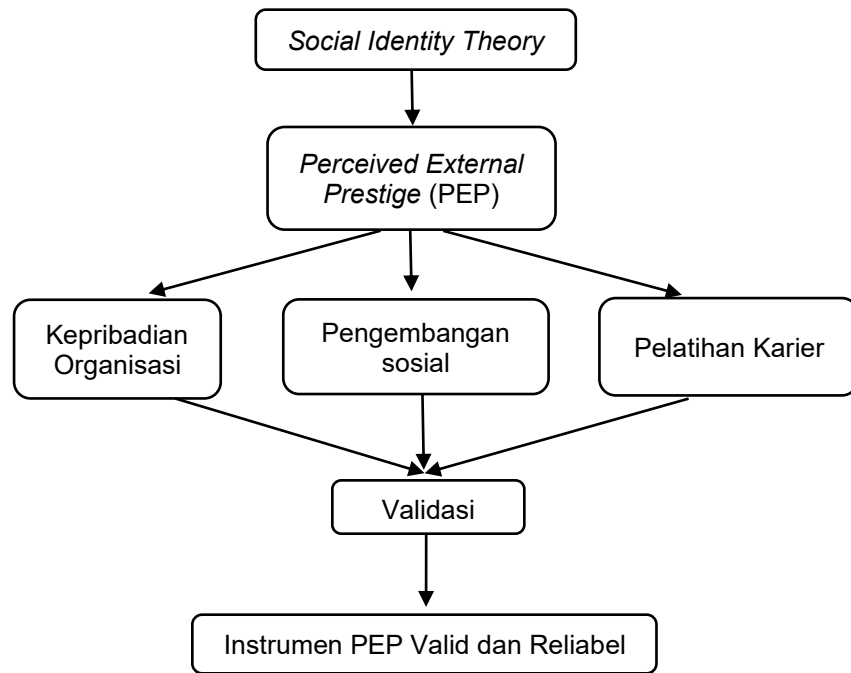
Secara teoritis, konsep *Perceived external prestige* (PEP) merujuk pada gagasan awal dari Mael dan Ashforth (1992), mengenai bagaimana karyawan merasakan pandangan atau reputasi instansi mereka di mata publik. Namun, untuk kebutuhan alat ukur dan pembagian aspek praktisnya di dunia kerja, penelitian ini menggunakan skala yang dikonstruksi (Ardiansyah dkk., 2024). Instrumen tersebut membedah konstruk PEP ke dalam tiga dimensi spesifik, yaitu Kepribadian (*Personality*), Pengembangan Sosial (*Social Development*), dan Pelatihan Karier (*Career Training*).

Berbagai kajian menunjukkan bahwa *perceived external prestige* berkaitan dengan bagaimana karyawan bersikap dan berperilaku di tempat kerja. Karyawan yang memandang organisasinya bergengsi di mata publik cenderung lebih termotivasi, menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih kuat terhadap tugasnya (Diamantidis & Chatzoglou, 2019; Firduas dan Nirawati, 2024). *Perceived external prestige* juga dikaitkan dengan komitmen emosional terhadap organisasi, di mana karyawan merasa lebih terikat dan cenderung mempertahankan keanggotaannya (Kang & Sung, 2017; Ojedokun dkk., 2015).

Di sisi lain, *perceived external prestige* yang positif dapat mengurangi kecenderungan perilaku menyimpang di tempat kerja, karena karyawan tidak ingin merusak citra organisasi yang dianggap baik (Gadi dkk., 2024; Lewaherilla dkk., 2022). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa *perceived external prestige* bukan hanya konsep citra, tetapi juga berkaitan erat dengan dinamika perilaku karyawan dalam organisasi.

Confirmatory factor analysis digunakan untuk menguji apakah struktur faktor suatu instrumen sesuai dengan model teoritik yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam konteks *perceived external prestige*, CFA dipakai untuk memastikan bahwa butir-butir pada skala benar-benar mengukur dimensi kepribadian organisasi, pengembangan sosial, dan pelatihan karier sebagaimana didefinisikan dalam teori (Umar & Faella, 2020). Melalui CFA, peneliti dapat menilai apakah instrumen *Perceived external prestige* layak digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel dalam konteks organisasi tertentu, termasuk di lingkungan kerja di Indonesia.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode kuantitatif dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang dimana digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen *perceived external prestige* (PEP) di lingkungan kerja. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau *sample* tertentu, di mana pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian analisis data yang dilakukan bersifat kuantitatif atau statistik (Azwar, 2017).

Sampel

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu tiga minggu. Durasi tersebut dirancang secara efektif untuk mencakup seluruh rangkaian tahapan penelitian, mulai dari proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner kepada responden, hingga tahapan pengolahan dan analisis data dengan bantuan program statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan swasta yang berada di wilayah Kabupaten Sorong. Berdasarkan data resmi dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sorong, total populasi karyawan swasta tercatat sebanyak 1.000 orang. Mengingat jumlah populasi yang cukup besar, maka dilakukan penarikan sampel untuk menentukan jumlah responden yang representatif.

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini didasarkan pada Tabel Isaac dan Michael. Dengan menetapkan taraf kesalahan (*margin of error*) sebesar 5% untuk populasi berjumlah 1.000 orang, maka diperoleh jumlah sampel definitif sebanyak 258 karyawan. Selanjutnya, untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih, pengambilan sampel dari total responden tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Etika Penelitian

Penelitian ini menggunakan subjek manusia untuk pengambilan data namun tidak menerapkan etika psikologi secara formal. Penelitian hanya mengukur *perceived external prestige* (PEP), bukan intervensi, terapi atau melalui pengujian klinis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas konstruk instrumen menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner anonim tanpa melibatkan intervensi, manipulasi, maupun pengambilan data sensitif.

Oleh karena itu, penelitian ini tergolong penelitian berisiko minimal dan tidak memerlukan persetujuan etik penelitian formal.

Metode Pengumpulan Data

Proses penelitian dimulai dengan penyusunan item, diikuti dengan uji *Expert Judgment* untuk mengukur validitas isi dan reabilitas instrumen. Setelah itu, penyebaran skala dilakukan melalui tautan *google form* dan disertai pengumpulan data secara langsung di lapangan untuk menjangkau responden yang tidak terakses secara *online* yang menyertakan persetujuan dan skala yang digunakan untuk mengukur setiap variabel.

Instrumen *Perceived external prestige* dalam penelitian ini mengacu pada pengembangan skala oleh Ardiansyah dkk., (2024) yang menyusun konstruk PEP ke dalam tiga dimensi utama, yaitu *personality*, *social development*, dan *career training*. Setiap dimensi kemudian dijabarkan ke dalam beberapa indikator dan item pernyataan sebagai bagian dari pengembangan *instrument*.

Tabel 1. *Blueprint* sebelum modifikasi skala *instrument*

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan	Fav/Unfav
Kepribadian (<i>Personality</i>)	Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	1	Orang luar menganggap pemimpin di instansi saya memiliki tujuan yang jelas.	Favorable
		2	Instansi saya dikenal karena kepemimpinannya yang kuat dan inspiratif.	Favorable
		3	Pemimpin di instansi saya sering diundang untuk berbicara di berbagai forum.	Favorable
		4	Kepemimpinan di instansi saya tidak diakui oleh publik sebagai teladan.	Unfavorable
	Kepercayaan Diri (<i>Self-Confidence</i>)	5	Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri	Favorable

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan	Fav/Unfav
			dalam mengambil keputusan besar.	
		6	Orang luar menganggap instansi saya tidak berani dalam menghadapi tantangan pasar.	Unfavorable
		7	Instansi saya dikenal tidak ragu dalam mengejar peluang bisnis baru.	Favorable
		8	Kepercayaan diri instansi saya dalam inovasi diakui oleh publik.	Favorable
		9	Mitra kerja menghargai keyakinan instansi saya dalam kualitas layanan yang diberikan.	Favorable
	Kepribadian yang Menarik (<i>Charismatic Personality</i>)	10	Publik sering berpendapat orang-orang dalam instansi saya memiliki sisi karismatik.	Favorable
		11	Instansi saya menarik perhatian orang luar karena kepribadian menonjol dari para karyawannya.	Favorable
		12	Orang luar merasa tidak terinspirasi oleh cerita sukses dari instansi saya.	Unfavorable
		13	Instansi saya dikenal karena perhatian yang ditunjukkan oleh karyawannya.	Favorable
Pengembangan Sosial (<i>Social Development</i>)	Konsistensi Tim (<i>Team Consistency</i>)	14	Orang luar melihat instansi saya sebagai tempat di mana tim bekerja sangat tekun.	Favorable
		15	Mitra kerja menganggap tim instansi saya tidak	Unfavorable

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan	Fav/Unfav
			solid dan tidak terkoordinasi.	
		16	Instansi saya dikenal karena kerjasama tim yang kuat di mata publik.	Favorable
		17	Konsistensi tim di instansi saya sering dipuji oleh pelanggan/mitra.	Favorable
		18	Kekompakan tim di instansi saya diakui publik.	Favorable
	Komitmen Organisasional <i>(Organizational Commitment)</i>	19	Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.	Favorable
		20	Orang luar menganggap instansi saya memiliki tingkat komitmen karyawan yang tinggi.	Favorable
		21	Orang luar instansi saya beranggapan instansi saya tidak berkomitmen dalam bekerja.	Unfavorable
		22	Instansi saya dikenal sebagai tempat kerja yang stabil dan berkomitmen.	Favorable
	Dukungan Manajerial <i>(Managerial Support)</i>	23	Instansi saya dianggap kurang baik karena manajemennya yang buruk dalam mendukung perkembangan karyawan.	Unfavorable
		24	Orang luar memiliki pendapat baik mengenai dukungan manajemen instansi	Favorable

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan	Fav/Unfav
			saya terhadap kesejahteraan karyawan.	
		25	Manajemen di instansi saya diakui sebagai mentor atau contoh yang efektif oleh publik.	Favorable
Pelatihan Karier (Career Training)	Pengembangan Keterampilan (Skill Development)	26	Instansi saya diakui karena program pelatihan keterampilan yang baik.	Favorable
		27	Orang luar menganggap instansi saya sebagai tempat yang kurang baik untuk pengembangan karier.	Unfavorable
		28	Program pelatihan di instansi saya sering dibicarakan secara positif oleh publik.	Favorable
		29	Instansi saya dipandang baik karena investasi besar dalam pengembangan keterampilan karyawan.	Favorable
		30	Orang luar menganggap untuk meningkatkannya maka harus bergabung ke instansi saya.	Favorable
	Peningkatan Pengetahuan (Knowledge Enhancement)	31	Orang luar menganggap instansi saya berkontribusi pada pengembangan pengetahuan publik.	Favorable
		32	Program edukasi di instansi saya tidak pernah dipuji oleh komunitas profesional.	Unfavorable

Aspek	Indikator	No.	Pernyataan	Fav/Unfav
		33	Instansi saya dikenal karena upaya terus-menerus dalam peningkatan pengetahuan publik.	Favorable
	Kemajuan Karier (<i>Career Progression</i>)	34	Instansi saya diakui karena jalur karier yang jelas dan progresif untuk karyawan.	Favorable
		35	Orang luar menganggap instansi saya sebagai tempat yang baik untuk kemajuan karier.	Favorable
		36	Seseorang yang ingin meningkatkan kariernya, seharusnya tidak banyak berhubungan dengan instansi saya.	Unfavorable
		37	Ketika instansi lain melakukan perekrutan karyawan, mereka tidak akan menerima calon karyawan yang pernah bekerja di instansi saya.	Unfavorable
		38	Publik selalu membahas tentang kisah sukses kemajuan karier karyawan di instansi saya.	Favorable

Draf Blueprint awal yang diadaptasi dari instrumen resmi memiliki 38 item dengan sebaran jumlah pernyataan yang tidak seimbang di setiap indikator. Guna mengoptimalkan analisis statistik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada pengujian model di Jamovi, peneliti mereduksi dan menyetarakan jumlah item. Setiap indikator dipangkas secara ketat agar diwakili oleh tepat 3 item, sehingga menghasilkan total akumulasi 27 item. Dalam pemodelan CFA, struktur yang seimbang (*balanced model*)

ini mempermudah estimasi parameter parameter varians dan kovarians, serta meminimalisir risiko terjadinya *error* atau ketidakselarasan model (*unidentified model*).

Tabel 2. Setelah pengurangan dan hasil modifikasi bahasa

Aspek	Indikator	No.	Item Pernyataan	Sifat
Kepribadian (Personality)	Kepemimpinan (Leadership)	1	Orang lain melihat kepemimpinan di instansi saya punya tujuan jelas	Fav
		2	Instansi saya dikenal dengan kepemimpinannya yang kuat dan menginspirasi.	Fav
		3	Kepemimpinan instansi saya tidak dianggap teladan oleh orang lain.	Unfav
	Kepercayaan Diri (Self-Confidence)	4	Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri dalam mengambil keputusan besar.	Fav
		5	Orang lain melihat instansi saya ragu menghadapi tantangan	Unfav
		6	Instansi saya dipandangan berani mengejar peluang bisnis baru	Fav
	Kepribadian yang Menarik (Charismatic Personality)	7	Publik mengatakan karyawan instansi saya punya daya tarik	Fav
		8	Instansi saya menarik perhatian karena karyawan punya kepribadian menonjol.	Fav
		9	Prestasi instansi saya tidak menginspirasi publik	Unfav
Pengembangan Sosial (Social Development)	Konsistensi Tim (Team consistency)	10	Orang luar melihat tim instansi saya bekerja tekun dan kompak.	Fav
		11	Mitra melihat tim instansi saya kurang solid.	Unfav

		12	Kerja tim instansi saya banyak di apresiasi oleh orang luar	Fav
	Komitmen Organisasional (<i>Organizational Commitment</i>)	13	Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.	Fav
		14	Publik melihat komitmen karyawan instansi saya bagus	Fav
		15	Orang luar sering beranggapan bahwa instansi saya kurang berkomitmen	Unfav
	Dukungan Manajerial (<i>Managerial Support</i>)	16	Orang lain melihat manajemen instansi saya buruk dalam mendukung perkembangan karyawan	Unfav
		17	Orang luar memuji dukungan manajemen untuk kesejahteraan karyawan	Fav
		18	Manajemen instansi saya dianggap panutan oleh orang luar	Fav
Pelatihan Karier (<i>Carrer Training</i>)	Pengembangan Keterampilan (<i>Skill Development</i>)	19	Instansi saya dikenal punya program pelatihan keterampilan baik	Fav
		20	Instansi saya dinilai oleh pihak luar kurang baik untuk pengembangan karier	Unfav
		21	Program pelatihan di instansi saya sering mendapat pujian dari berbagai pihak	Fav
	Peningkatan Pengetahuan (<i>Knowledge Enhancement</i>)	22	Pihak luar menganggap bahwa bergabung dengan instansi saya dapat meningkatkan pengetahuan	Fav
		23	Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat	Fav

	24	Program edukasi di instansi saya jarang mendapat pujian dari para profesional	Unfav
Kemajuan Karier (<i>Career Progression</i>)	25	Instansi saya memiliki jenjang karier yang jelas bagi karyawan	Fav
	26	Pihak luar menilai instansi saya baik untuk kemajuan karier	Fav
	27	Instansi saya bukan pilihan bagus untuk pengembangan karier	Unfav

Draf 27 item yang telah disetarakan kemudian diuji secara kualitatif oleh para validator ahli (*expert judgement*). Evaluasi difokuskan pada kesesuaian semantik (arti kata), relevansi kalimat terhadap indikator operasional, serta kelayakan keterbacaan instrumen oleh responden.

Tabel 3. Expert judgement dari validator

No	Aspek	Indikator	Item Draf Awal	Masukan & Catatan Validator (P, S, Y)	Kalimat yang Dipilih / Dipakai
1	Kepribadian (Personality)	Kepemimpinan (Leadership)	1. Orang lain melihat pemimpin di instansi saya punya tujuan jelas.	P: Orang lain melihat kepemimpinan di instansi saya punya tujuan jelas.	Orang lain melihat kepemimpinan di instansi saya punya tujuan jelas
2			2. Instansi saya dikenal dengan kepemimpinannya yang kuat dan menginspirasi.	(Diterima tanpa perbaikan)	Instansi saya dikenal dengan kepemimpinannya yang kuat dan menginspirasi.
3			3. Pemimpin instansi saya tidak dianggap teladan oleh orang lain.	P:Kepemimpinan instansi saya tidak dianggap teladan oleh orang lain.	Kepemimpinan instansi saya tidak dianggap teladan oleh orang lain.
4		Kepercayaan Diri	4. Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri	(Diterima tanpa perbaikan)	Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri

No	Aspek	Indikator	Item Draf Awal	Masukan & Catatan Validator (P, S, Y)	Kalimat yang Dipilih / Dipakai
		(Self-Confidence)	dalam mengambil keputusan besar.		dalam mengambil keputusan besar.
5			5. Orang lain melihat instansi saya ragu menghadapi tantangan.	(Diterima tanpa perbaikan)	Orang lain melihat instansi saya ragu menghadapi tantangan
6			6. Instansi saya berani mengejar peluang bisnis baru.	S: instansi saya dipandangan berani mengejar peluang bisnis baru	Instansi saya dipandangan berani mengejar peluang bisnis baru
7		Kepribadian Menarik (Charismatic)	7. Orang lain bilang karyawan instansi saya punya daya tarik.	P: Publik mengatakan karyawan instansi saya punya daya tarik.	Publik mengatakan karyawan instansi saya punya daya tarik
8			8. Instansi saya menarik perhatian karena karyawan berkepribadian kuat.	P: Instansi saya menarik perhatian karena karyawan punya kepribadian menonjol.	Instansi saya menarik perhatian karena karyawan punya kepribadian menonjol.
9			9. Cerita sukses instansi saya tidak menginspirasi orang lain.	P: Prestasi instansi saya tidak menginspirasi publik	Prestasi instansi saya tidak menginspirasi publik
10	Pengembangan Sosial (Social Development)	Konsistensi Tim (Team consistency)	10. Orang luar melihat tim instansi saya bekerja tekun dan kompak.	(Diterima tanpa perbaikan)	Orang luar melihat tim instansi saya bekerja tekun dan kompak.

No	Aspek	Indikator	Item Draf Awal	Masukan & Catatan Validator (P, S, Y)	Kalimat yang Dipilih / Dipakai
11			11. Mitra melihat tim instansi saya kurang solid.	<i>(Diterima tanpa perbaikan)</i>	Mitra melihat tim instansi saya kurang solid.
12			12. Kerja tim instansi saya dipuji oleh orang luar.	P: Kerja tim instansi saya banyak di apresiasi oleh orang luar.	Kerja tim instansi saya banyak di apresiasi oleh orang luar
13		Komitmen Organisasi (<i>Commitment</i>)	13. Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.	<i>(Diterima tanpa perbaikan)</i>	Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.
14			14. Orang luar melihat komitmen karyawan instansi saya bagus.	P: Publik melihat komitmen karyawan instansi saya bagus.	Publik melihat komitmen karyawan instansi saya bagus
15			15. Orang luar bilang instansi saya kurang berkomitmen.	S: Orang luar sering beranggapan bahwa instansi saya kurang berkomitmen.	Orang luar sering beranggapan bahwa instansi saya kurang berkomitmen
16		Dukungan Manajerial (<i>Managerial Support</i>)	16. Orang lain melihat manajemen instansi saya yang buruk dalam mendukung perkembangan karyawan.	Y: Orang lain melihat manajemen instansi saya buruk dalam mendukung perkembangan karyawan	Orang lain melihat manajemen instansi saya buruk dalam mendukung perkembangan karyawan
17			17. Orang luar memuji dukungan manajemen untuk kesejahteraan karyawan.	<i>(Diterima tanpa perbaikan)</i>	Orang luar memuji dukungan manajemen untuk kesejahteraan karyawan
18			18. Manajemen instansi saya	<i>(Diterima tanpa perbaikan)</i>	Manajemen instansi saya

No	Aspek	Indikator	Item Draf Awal	Masukan & Catatan Validator (P, S, Y)	Kalimat yang Dipilih / Dipakai
			dianggap panutan oleh orang luar.		dianggap panutan oleh orang luar
19	Pelatihan Karier (Career Training)	Pengembangan Keterampilan (Skill Development)	19. Instansi saya dikenal punya program pelatihan keterampilan baik.	(Diterima tanpa perbaikan)	Instansi saya dikenal punya program pelatihan keterampilan baik
20			20. Orang luar melihat instansi saya kurang baik untuk jenjang karier.	Y: Instansi saya dinilai oleh pihak luar kurang baik untuk pengembangan karier	Instansi saya dinilai oleh pihak luar kurang baik untuk pengembangan karier
21			21. Program pelatihan instansi saya sering dipuji orang lain.	Y: program pelatihan di instansi saya sering mendapat pujian dari berbagai pihak	Program pelatihan di instansi saya sering mendapat pujian dari berbagai pihak
22		Peningkatan Pengetahuan (Knowledge)	22. Orang luar menganggap untuk meningkatkan pengetahuannya maka harus bergabung ke instansi saya.	S: ...dapat meningkatkan pengetahuannya Y: Pihak luar menganggap bahwa bergabung dengan instansi saya dapat meningkatkan pengetahuan	Pihak luar menganggap bahwa bergabung dengan instansi saya dapat meningkatkan pengetahuan
23			23. Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat.	P / Y: Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat	Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat
24			24. Program edukasi instansi saya jarang dipuji profesional.	P: ...sering dikritik oleh para ahli.	Program edukasi di instansi saya jarang mendapat

No	Aspek	Indikator	Item Draf Awal	Masukan & Catatan Validator (P, S, Y)	Kalimat yang Dipilih / Dipakai
				Y: Program edukasi di instansi saya jarang mendapat pujian dari para profesional	pujian dari para profesional
25		Kemajuan Karier (<i>Career Progression</i>)	25. Instansi saya punya jalur karier jelas untuk karyawan.	Y: instansi saya memiliki jenjang karier yang jelas bagi karyawan	Instansi saya memiliki jenjang karier yang jelas bagi karyawan
26			26. Orang luar melihat instansi saya baik untuk kemajuan karier.	Y: pihak luar menilai instansi saya baik untuk kemajuan karier	Pihak luar menilai instansi saya baik untuk kemajuan karier
27			27. Instansi saya bukan pilihan bagus untuk pengembangan karier.		Instansi saya bukan pilihan bagus untuk pengembangan karier

Catatan perbaikan dari para validator (diidentifikasi melalui kode masukan P, S, dan Y) diintegrasikan untuk menyempurnakan struktur kalimat. Peneliti mengunci masukan yang secara konsisten mengubah subjek personal ("*orang lain/orang luar*") menjadi subjek makro ("*Publik*" atau "*Pihak Luar*"). Langkah ini memiliki urgensi teoretis yang kuat, sebab PEP hanya valid diukur jika subjek penilainya mencerminkan entitas eksternal organisasi secara luas. Kata-kata non-baku (seperti "*punya*", "*bagus*", "*dipandangan*") juga disesuaikan menjadi bahasa akademis baku ("*memiliki*", "*baik*", "*dipandang*").

Tabel 4. Hasil Expert judgement

Aspek	Indikator	No. Item	Kalimat Pernyataan Resmi (<i>Fix</i>)	Sifat
Kepribadian	Kepemimpinan	1	Orang lain melihat kepemimpinan di instansi saya punya tujuan jelas	Fav
		2	Instansi saya dikenal dengan kepemimpinannya yang kuat dan menginspirasi.	Fav
		3	Kepemimpinan instansi saya tidak dianggap teladan oleh orang lain.	Unfav
	Kepercayaan Diri	4	Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri dalam mengambil keputusan besar.	Fav
		5	Orang lain melihat instansi saya ragu menghadapi tantangan	Unfav
		6	Instansi saya dipandangan berani mengejar peluang bisnis baru	Fav
	Kepribadian yang Menarik	7	Publik mengatakan karyawan instansi saya punya daya tarik	Fav
		8	Instansi saya menarik perhatian karena karyawan punya kepribadian menonjol.	Fav
		9	Prestasi instansi saya tidak menginspirasi publik	Unfav
Pengembangan Sosial	Konsistensi Tim	10	Orang luar melihat tim instansi saya bekerja tekun dan kompak.	Fav
		11	Mitra melihat tim instansi saya kurang solid.	Unfav
		12	Kerja tim instansi saya banyak di apresiasi oleh orang luar	Fav
	Komitmen Organisasional	13	Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.	Fav
		14	Publik melihat komitmen karyawan instansi saya bagus	Fav

Aspek	Indikator	No. Item	Kalimat Pernyataan Resmi (<i>Fix</i>)	Sifat
	Dukungan Manajerial	15	Orang luar sering beranggapan bahwa instansi saya kurang berkomitmen	Unfav
		16	Orang lain melihat manajemen instansi saya buruk dalam mendukung perkembangan karyawan	Unfav
		17	Orang luar memuji dukungan manajemen untuk kesejahteraan karyawan	Fav
		18	Manajemen instansi saya dianggap panutan oleh orang luar	Fav
Pelatihan Karier	Pengembangan Keterampilan	19	Instansi saya dikenal punya program pelatihan keterampilan baik	Fav
		20	Instansi saya dinilai oleh pihak luar kurang baik untuk pengembangan karier	Unfav
		21	Program pelatihan di instansi saya sering mendapat pujian dari berbagai pihak	Fav
	Peningkatan Pengetahuan	22	Pihak luar menganggap bahwa bergabung dengan instansi saya dapat meningkatkan pengetahuan	Fav
		23	Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat	Fav
		24	Program edukasi di instansi saya jarang mendapat pujian dari para profesional	Unfav
	Kemajuan Karier	25	Instansi saya memiliki jenjang karier yang jelas bagi karyawan	Fav
		26	Pihak luar menilai instansi saya baik untuk kemajuan karier	Fav

Aspek	Indikator	No. Item	Kalimat Pernyataan Resmi (<i>Fix</i>)	Sifat
		27	Instansi saya bukan pilihan bagus untuk pengembangan karier	Unfav

Setelah seluruh perbaikan disepakati, instrumen dikunci menjadi 27 item tetap (*fix*). Komposisi item terdiri atas 18 item *Favorable* (pernyataan positif) dan 9 item *Unfavorable* (pernyataan negatif). Pemetaan tanda *Favorable* dan *Unfavorable* ini menjadi acuan mutlak bagi peneliti untuk melakukan prosedur pembalikan skor (*reverse scoring*) pada data mentah di *Excel* sebelum dieksekusi ke dalam *software* Jamovi.

Tabel 5. Blueprint instrument perceived external prestige

Variabel	Aspek	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
PEP (<i>Perceived external prestige</i>)	Kepribadian (<i>Personality</i>)	Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	1,2	3	3
		Kepercayaan Diri (<i>Self-Confidence</i>)	4,6	5	3
		Kepribadian yang Menarik (<i>Charismatic Personality</i>)	7,8	9	3
	Pengembangan Sosial (<i>Social Development</i>)	Konsistensi Tim (<i>Team consistency</i>)	10,12	11	3
		Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	13,14	15	3
		Dukungan Manajerial (<i>Managerial Support</i>)	17,18	16	3
	Pelatihan Karier (<i>Carrer Training</i>)	Pengembangan Keterampilan (<i>Skill Development</i>)	19,21	20	3
		Peningkatan Pengetahuan	22,23	24	3

Variabel	Aspek	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
		(<i>Knowledge Enhancement</i>)			
		Kemajuan Karier (<i>Career Progression</i>)	25,56	27	3

Analisis Data

Setelah data terkumpul, validitas konstruk diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) melalui perangkat lunak Jamovi dengan paket *lavaan*. Kelayakan model dievaluasi menggunakan beberapa indeks *goodness of fit*, yaitu *Comparative Fit Index* (CFI) dan *Tucker-Lewis Index* (TLI) untuk menilai tingkat kecocokan model pengukuran dengan data empiris, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) untuk mengukur tingkat kesalahan aproksimasi model, serta *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) untuk menilai besarnya residual terstandarisasi antara data yang diobservasi dan data yang diprediksi model.

Model dianggap sesuai jika CFI dan TLI di atas 0,90 (lebih baik di atas 0,95), RMSEA di bawah 0,08 (sebaiknya di bawah 0,06), dan SRMR di bawah 0,08 (Hair dkk., 2019). *Loading factor* digunakan untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara indikator dengan konstruk laten yang diukurnya. Nilai *loading factor* $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator memiliki kontribusi yang memadai dalam merepresentasikan konstruk laten. Hasil CFA digunakan untuk menentukan apakah struktur faktor instrumen sesuai dengan model teoritis dan layak digunakan dalam penelitian.

HASIL

Penelitian ini pada awalnya menargetkan jumlah responden minimal sebanyak 258 responden sesuai kebutuhan analisis. Namun, pada proses pengumpulan data, peneliti berhasil memperoleh sebanyak 270 responden yang mengisi kuesioner penelitian.

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, peneliti melakukan pemeriksaan outlier multivariat menggunakan *Mahalanobis Distance*. Pemeriksaan ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis telah memenuhi asumsi normalitas multivariat dan bebas dari data ekstrem yang dapat memengaruhi hasil analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Penentuan outlier dilakukan dengan membandingkan nilai *Mahalanobis Distance* setiap responden dengan nilai *chi-square* kritis pada taraf signifikansi $p < 0,001$ dengan derajat kebebasan (df) sebesar jumlah indikator penelitian, yaitu 27. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh nilai *chi-square* kritis sebesar 55,476.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari total 270 responden awal, terdapat sejumlah responden yang memiliki nilai *Mahalanobis Distance* lebih besar dari nilai *chi-square* kritis sehingga dikategorikan sebagai *outlier multivariat*. Responden tersebut kemudian dieliminasi dari analisis lebih lanjut.

Setelah proses eliminasi dilakukan, jumlah responden yang digunakan dalam analisis akhir adalah sebanyak 256 responden. Dengan demikian, sebanyak 14 responden dikeluarkan dari analisis karena teridentifikasi sebagai outlier multivariat. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian telah lebih bersih dari pengaruh nilai ekstrem dan layak digunakan untuk analisis lanjutan menggunakan CFA.

Tabel 6. Factor Loadings

<i>Factor</i>	<i>Indicator</i>	<i>Estimate</i>	<i>SE</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>Stand. Estimate</i>
<i>Faktor 1 Kepribadian</i>	1	0.577	0.0533	10.83	<.001	0.634
	2	0.677	0.0420	16.13	<.001	0.843
	3	0.229	0.0750	3.05	0.002	0.200
	4	0.563	0.0483	11.64	<.001	0.670
	5	0.298	0.0701	4.25	<.001	0.277
	6	0.564	0.0493	11.44	<.001	0.660

Factor 2 Peng. Sosial	7	0.600	0.0509	11.78	<.001	0.677
	8	0.643	0.0511	12.58	<.001	0.711
	9	0.313	0.0686	4.56	<.001	0.296
	10	0.587	0.0451	13.02	<.001	0.722
	11	0.390	0.0674	5.79	<.001	0.367
	12	0.447	0.0639	7.00	<.001	0.434
	13	0.684	0.0465	14.71	<.001	0.788
	14	0.660	0.0414	15.97	<.001	0.833
	15	0.450	0.0624	7.21	<.001	0.447
	16	0.416	0.0646	6.45	<.001	0.404
Factor 3 Pel. Karier	17	0.657	0.0536	12.25	<.001	0.692
	18	0.668	0.0452	14.79	<.001	0.790
	19	0.740	0.0532	13.91	<.001	0.760
	20	0.203	0.0761	2.67	0.008	0.174
	21	0.659	0.0521	12.65	<.001	0.712
	22	0.650	0.0460	14.12	<.001	0.768
	23	0.644	0.0499	12.90	<.001	0.721
	24	0.233	0.0693	3.36	<.001	0.218
	25	0.846	0.0560	15.10	<.001	0.805
	26	0.778	0.0491	15.86	<.001	0.831
	27	0.371	0.0758	4.90	<.001	0.313

Hasil menunjukkan sebagian besar muatan faktor (*loading*) standar untuk tiga faktor (Kepribadian, Pengembangan Sosial, Pelatihan Karier) berada pada kisaran yang dapat diterima hingga kuat, tetapi beberapa butir memiliki *loading* rendah <0,5 dan perlu ditinjau atau dipertimbangkan untuk dihapus pada faktor 1 kepribadian pada item 3,5,9 pada faktor 2 pengembangan karier pada item 11,12,15,16 sementara itu faktor 3 pelatihan karier pada item 20, 24, 27. Muatan faktor ditetapkan > 0,50; oleh karena itu butir dengan muatan < 0,50 dieliminasi. Ambang 0,50 dipilih karena memberikan keseimbangan antara ketatnya kriteria (menghindari butir yang sangat lemah) dan konservatisme praktis pada penelitian bidang sosial yang sering menerima muatan sedikit lebih rendah.

Tabel 7. *Fit Measures*

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.616	0.580	0.149	0.141	0.135	0.147

Hasil pengujian *goodness of fit* menunjukkan bahwa model belum memenuhi kriteria kecocokan yang baik. Nilai RMSEA sebesar 0,141 dengan interval kepercayaan 90% antara 0,135–0,147 berada jauh di atas batas kriteria yang disarankan ($\leq 0,08$), sehingga menunjukkan adanya ketidaksesuaian yang cukup besar antara model dengan data empiris.

Selain itu, nilai *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0,616 dan *Tucker Lewis Index* (TLI) sebesar 0,580 juga berada di bawah batas kriteria fit yang umum digunakan ($\geq 0,90$), yang mengindikasikan bahwa model belum mampu menjelaskan kovariansi data dengan baik dibandingkan model independen.

Nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,149 juga melebihi batas kriteria yang direkomendasikan ($\leq 0,08$), yang menunjukkan masih terdapat residual yang besar antara matriks kovarians yang diobservasi dan matriks kovarians yang diprediksi model.

Berdasarkan keseluruhan indeks *goodness of fit* tersebut, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran belum menunjukkan kecocokan (*fit*) yang memadai sehingga diperlukan modifikasi model lebih lanjut.

Tabel 8. Factor Loadings setelah eliminasi item

<i>Factor</i>		<i>Indicator</i>	<i>Estimate</i>	<i>SE</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>Stand. Estimate</i>
<i>Faktor Kepribadian</i>	1	1	0.571	0.0535	10.7	<.001	0.628
		2	0.684	0.0417	16.4	<.001	0.852
		4	0.569	0.0481	11.8	<.001	0.677
		6	0.567	0.0492	11.5	<.001	0.664
		7	0.601	0.0509	11.8	<.001	0.679
		8	0.660	0.0506	13.1	<.001	0.730
<i>Factor 2 Peng. Sosial</i>	2	10	0.585	0.0453	12.9	<.001	0.719
		13	0.689	0.0464	14.8	<.001	0.795
		14	0.656	0.0416	15.8	<.001	0.828
		17	0.663	0.0536	12.4	<.001	0.699
		18	0.680	0.0449	15.1	<.001	0.805
<i>Factor 3 Pel. Karier</i>	3	19	0.742	0.0532	13.9	<.001	0.761
		21	0.658	0.0522	12.6	<.001	0.710
		22	0.652	0.0460	14.2	<.001	0.770
		23	0.654	0.0497	13.2	<.001	0.732
		25	0.851	0.0559	15.2	<.001	0.810
		26	0.772	0.0493	15.6	<.001	0.824

Tabel 9. Fit Measures setelah eliminasi item

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.876	0.855	0.0669	0.107	0.0971	0.118

Setelah eliminasi item dilakukan muatan faktor telah berada diambang $> 0,50$. Sementara itu nilai SRMR sebesar 0,0669 menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria good fit karena berada di bawah batas 0,08. Namun demikian, nilai RMSEA sebesar 0,107 berada di atas batas yang direkomendasikan ($\leq 0,08$), yang menunjukkan adanya indikasi poor fit pada aspek residual model. Nilai CFI (0,876) dan TLI (0,855) masih berada sedikit di bawah kriteria cut-off umum ($\geq 0,90$), sehingga menunjukkan bahwa model belum sepenuhnya mencapai fit yang ideal.

Hasil CFA menunjukkan sebagian besar butir berada di atas ambang ini sehingga kontribusi terhadap konstruk dinilai memadai, namun kecocokan model dan reliabilitas komposit (CFI, TLI, RMSEA, SRMR) tetap harus dievaluasi sebelum memutuskan penghapusan atau pemeliharaan butir.

Tabel 10. Factor Loadings – Modification Indices

	Faktor 1 Kepribadian	Factor 2 Peng. Sosial	Factor 3 Pel. Karier
1		14.9587	41.33533
2		0.0439	2.80075
4		1.0149	0.96757
6		0.2558	0.44548
7		2.2897	0.00648
8		0.4565	6.79343
10	1.8137		1.29446
13	1.3772		0.38657
14	0.0537		13.12689
17	3.9123		15.74822
18	0.2063		5.03731
19	0.0622	0.3641	
21	30.8660	38.6738	
22	3.1563	2.4808	
23	0.0854	0.1414	
24	0.0775	0.0176	
25	6.1009	8.3712	
26	0.6354	2.0877	

Berdasarkan *Modification Indices*, item 1 dan item 21 menunjukkan nilai *cross-loading* yang tinggi terhadap konstruk lain. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua item belum mampu merepresentasikan konstruk secara spesifik dan cenderung memiliki keterkaitan dengan lebih dari satu faktor laten. Dalam CFA, kondisi tersebut menunjukkan lemahnya *discriminant representation* pada indikator. Oleh karena itu, kedua item dipertimbangkan untuk dihapus guna meningkatkan kejelasan struktur faktor dan kesesuaian model pengukuran.

Tabel 11. *Fit Measures* setelah penghapusan item pada *Modification Indices*

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.913	0.895	0.0491	0.0961	0.0841	0.108

Setelah penghapusan item 1 dan item 21 berdasarkan hasil *Modification Indices*, dilakukan pengujian ulang model pengukuran. Hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai CFI sebesar 0,913 telah memenuhi kriteria *good fit* ($> 0,90$), sedangkan nilai TLI sebesar 0,895 berada pada kategori *marginal fit* karena sedikit di bawah batas yang direkomendasikan sebesar 0,90. Nilai SRMR sebesar 0,0491 menunjukkan kecocokan model yang baik karena berada di bawah batas 0,08. Namun, nilai RMSEA sebesar 0,0961 dengan interval kepercayaan 90% antara 0,0841 hingga 0,108 masih menunjukkan tingkat kesalahan aproksimasi yang relatif tinggi dan belum memenuhi kriteria *good fit* ($< 0,08$). Secara keseluruhan, penghapusan item 1 dan item 21 menghasilkan peningkatan kesesuaian model dibandingkan model sebelumnya, meskipun masih terdapat beberapa indikator *fit* yang menunjukkan bahwa model belum sepenuhnya optimal dan memerlukan evaluasi lanjutan.

Peningkatan nilai CFI dan penurunan nilai SRMR setelah penghapusan kedua item mengindikasikan bahwa item 1 dan item 21 memang memberikan kontribusi terhadap ketidaksesuaian model. Dengan demikian, keputusan untuk menghapus kedua item tersebut dapat dibenarkan secara empiris maupun teoretis dalam upaya memperoleh struktur faktor yang lebih jelas dan representatif.

Tabel 12. Residual Covariance-Modification Indices

	2	4	6	7	8	10	13	14	17	18	19	22	23	24	25	26
2		2.31	0.0942	10.47	0.144	0.0790	0.00740	3.3646	0.0434	0.26747	0.0406	0.00151	2.9076	5.58896	0.0239	0.279
4			3.3631	1.79	3.117	4.8587	18.84936	3.1374	1.0510	3.47106	0.1663	5.79942	6.2145	0.71952	1.6633	1.390
6				2.31	5.332	2.9145	0.07836	0.6353	3.2353	0.10985	0.0108	1.60991	0.0897	0.14278	0.4642	1.922
7					28.259	2.4883	0.71440	0.1746	1.9257	1.61987	0.4673	0.05348	0.2880	0.13191	0.0229	1.864
8						1.2109	1.15933	0.0587	3.7950	4.54598	0.4237	0.12001	0.1057	1.29537	0.6725	0.108
10							0.00223	0.0190	1.3487	0.09872	2.8474	4.27e-6	8.5459	0.18641	0.8391	1.145
13								17.9845	1.1673	20.45499	3.0694	0.38728	3.4132	0.77930	0.3576	2.492
14									2.3491	0.00503	2.5575	1.95672	0.0641	0.44021	11.4062	0.118
17										13.37859	17.1264	0.39551	8.6312	0.90092	3.5082	9.544
18											1.9913	1.89270	0.0547	0.32572	0.2203	2.231
19												0.06559	0.4861	0.00156	2.1979	3.676
22													22.9268	0.81673	5.8283	1.027
23														0.30696	3.3611	8.430
24															6.9470	3.775
25																21.945
26																

Setelah penghapusan item dilakukan, hasil evaluasi model menunjukkan adanya beberapa nilai *Modification Indices* yang tinggi pada kovarians residual antar item dalam konstruk yang sama. Kondisi ini mengindikasikan adanya kemungkinan kesamaan redaksional, kesamaan konteks pernyataan, atau *shared measurement error* antar item yang tidak sepenuhnya dijelaskan oleh konstruk laten. Oleh karena itu, penambahan kovarians residual dilakukan secara terbatas pada pasangan item yang masih berada dalam faktor yang sama dan memiliki dasar teoritis yang memadai dapat dilihat pada item 7↔8 dan 22↔23. Redundansi semacam ini terjadi ketika suatu item, meskipun diformulasikan secara berbeda, pada dasarnya menanyakan pertanyaan yang sama. Seperti bunyi item 7 “*Publik mengatakan karyawan instansi saya punya daya tarik*” dan item 8 “*Instansi saya menarik perhatian karena karyawan punya kepribadian menonjol*” sama halnya dengan item 22 “*Pihak luar menganggap bahwa bergabung dengan instansi saya dapat meningkatkan pengetahuan*” dan item 23 “*Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat*”.

Penambahan kovarians residual dalam CFA diperbolehkan apabila didukung oleh justifikasi substantif, seperti adanya kemiripan redaksional atau konten antar item, dan tidak semata-mata dilakukan untuk meningkatkan nilai *goodness of fit* (Byrne, 2013; Hair dkk., 2019). Dalam penelitian ini, modifikasi model dilakukan secara hati-hati agar tetap mempertahankan struktur teoritis konstruk yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 13. Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.932	0.917	0.0469	0.0801	0.0683	0.0919

Hasil akhir menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang dapat diterima, ditunjukkan oleh nilai CFI sebesar 0.932, TLI sebesar 0.917, SRMR sebesar 0.0469 yang telah memenuhi kriteria *acceptable fit*. Nilai RMSEA sebesar 0,0801 menunjukkan kategori marginal atau mediocre fit karena sedikit melebihi batas 0,080.

Proses eliminasi item didasarkan pada nilai muatan faktor (*factor loading*) dan indeks modifikasi. Hasil akhir dari modifikasi model tersebut menyisakan 15 item yang dinyatakan tetap (*fix*) dan valid secara konstruk. Karakteristik unik dari model final ini adalah seluruh 15 item yang bertahan merupakan pernyataan bersifat positif (*Favorable*), sementara seluruh item negatif (*Unfavorable*) dinyatakan gugur karena tidak mendukung struktur keselarasan model.

Susunan sebaran aspek, indikator, dan item pernyataan final (*fix*) yang valid secara empiris disajikan secara rinci pada tabel di bawah ini:

Tabel 14. Item Final Skala Perceived external prestige (PEP) Berdasarkan Uji CFA

Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav
Kepribadian	Kepemimpinan (Leadership)	1. Instansi saya dikenal dengan kepemimpinan yang kuat dan menginspirasi.	Fav
		2. Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri dalam mengambil keputusan besar.	Fav
		3. Instansi saya dipandangan berani mengejar peluang bisnis baru	Fav
	Kepribadian yang Menarik (Charismatic Personality)	4. Publik mengatakan karyawan instansi saya punya daya tarik	Fav
		5. Instansi saya menarik perhatian karena karyawan	Fav

Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav
Pengembangan Sosial (Social Development)	Konsistensi Tim (<i>Team consistency</i>)	punya kepribadian menonjol.	
		6. Orang luar melihat tim instansi saya bekerja tekun dan kompak.	Fav
		7. Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.	Fav
	Komitmen Organisasional (<i>Organizational Commitment</i>)	8. Publik melihat komitmen karyawan instansi saya bagus	Fav
		9. Orang luar memuji dukungan manajemen untuk kesejahteraan karyawan	Fav
Pelatihan Karier (Career Training)	Pembangunan Keterampilan (<i>Skill Development</i>)	10. Manajemen instansi saya dianggap panutan oleh orang luar	Fav
		11. Instansi saya dikenal punya program pelatihan keterampilan baik	Fav
		12. Pihak luar menganggap bahwa bergabung dengan instansi saya dapat meningkatkan pengetahuan	Fav
	Peningkatan Pengetahuan (<i>Knowledge Enhancement</i>)	13. Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat	Fav
		14. Instansi saya memiliki jenjang karier yang jelas bagi karyawan	Fav
	Kemajuan Karier (<i>Career Progression</i>)	15. Pihak luar menilai instansi saya baik untuk kemajuan karier	Fav

PEMBAHASAN

Hasil akhir analisis menggunakan CFA mengungkapkan bahwa model pada skala PEP telah sepenuhnya fit setelah melalui eliminasi item. Sebelumnya, analisis model awal *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa instrumen *Perceived external prestige* (PEP) belum mencapai tingkat goodness of fit yang memadai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai CFI, TLI, RMSEA, dan SRMR yang berada jauh di luar batas kelayakan model. Kondisi ini mengindikasikan bahwa struktur faktor teoritis belum sepenuhnya sesuai dengan pola kovariansi data empiris. Dalam pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM), model dengan nilai fit yang buruk menunjukkan adanya kemungkinan misspecification, baik pada indikator, struktur faktor, maupun error variance yang tidak terakomodasi dalam model (Kline, 2023).

Pada tahap evaluasi *loading factor*, ditemukan beberapa indikator memiliki nilai di bawah 0.50 yang menunjukkan lemahnya kontribusi item terhadap konstruk laten PEP. Secara psikometrik, loading factor yang rendah mengindikasikan bahwa item kurang mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara konsisten. Hal ini dapat terjadi karena ambiguitas redaksi item, ketidaksesuaian konteks budaya organisasi, atau perbedaan interpretasi responden terhadap pernyataan. Dalam pengembangan instrumen psikologi, item dengan loading rendah umumnya dipertimbangkan untuk dieliminasi agar meningkatkan validitas konstruk dan konsistensi internal skala (Boateng dkk., 2018).

Selanjutnya, pada beberapa indikator ditemukan fenomena *cross-loading* yang menunjukkan bahwa satu item memiliki hubungan dengan lebih dari satu faktor laten. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya *discriminant validity*, yaitu ketidakmampuan indikator untuk secara spesifik mengukur satu konstruk saja. Dalam konteks pengukuran multidimensi seperti PEP, hal ini dapat terjadi karena adanya overlap konseptual antar dimensi kepribadian organisasi, pengembangan sosial, dan pelatihan karier. Evaluasi terhadap validitas diskriminan menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap dimensi benar-benar merepresentasikan konstruk yang berbeda secara teoritis (Hair dkk., 2021).

Selain itu, hasil *Modification Indices* menunjukkan adanya kebutuhan korelasi residual pada beberapa pasangan item dalam faktor yang sama. Hal ini mengindikasikan adanya *shared measurement error* yang dapat berasal dari kesamaan redaksi atau kemiripan konten item. Dalam CFA, korelasi residual diperbolehkan apabila memiliki dasar teoritis yang kuat dan tidak dilakukan semata-mata untuk meningkatkan nilai fit model. Penyesuaian model melalui *Modification Indices* harus dilakukan secara hati-hati agar tetap mempertahankan validitas konseptual konstruk yang diuji (Gana & Broc, 2018).

Setelah dilakukan eliminasi item dengan loading rendah dan cross-loading, serta penyesuaian korelasi residual yang relevan, model menunjukkan peningkatan signifikan pada goodness of fit. Nilai CFI dan TLI berada pada kategori acceptable fit, SRMR dan RMSEA menunjukkan nilai yang baik. Dengan ini model pengukuran PEP telah berada berada dalam batas kelayakan yang dapat diterima untuk penelitian sosial (Hu & Bentler, 1999).

Tabel 15. Blueprint Skala Final Skala Perceived external prestige (PEP)

Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav	Jumlah
Kepribadian	Kepemimpinan (Leadership)	1	Fav	1
	Kepercayaan Diri (Self-Confidence)	2, 3	Fav	2
	Kepribadian yang Menarik (Charismatic Personality)	4, 5	Fav	2
Pengembangan Sosial (Social Development)	Konsistensi Tim (<i>Team consistency</i>)	6	Fav	1
	Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	7, 8	Fav	2
	Dukungan Manajerial	9, 10	Fav	2

Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav	Jumlah
Pelatihan Karier (Career Training)	(Managerial Support)			
	Pengembangan	11	Fav	1
	Keterampilan (Skill Development)			
	Peningkatan Pengetahuan (Knowledge Enhancement)	12, 13	Fav	2
	Kemajuan Karier (Career Progression)	14, 15	Fav	2
Jumlah item				15

Proses penyelarasan model (*model respecification*) melalui prosedur CFA ini secara empiris mereduksi instrumen skala PEP menjadi 15 item final yang dinyatakan tetap (*fix*), di mana seluruh 9 item negatif (*unfavorable*) secara objektif gugur dalam seleksi statistik. Gugurnya item *unfavorable* ini murni merupakan hasil seleksi alam data empiris lapangan, karena penggunaan kalimat negasi (seperti kata 'tidak' atau 'kurang') sering kali memicu bias kognitif dan ketidaktelitian merespons bagi karyawan. Secara teknis, ketidakselarasan jawaban responden ini terbaca oleh sistem CFA sebagai gangguan statistik (*noise*) yang menjatuhkan nilai muatan faktor (*loading factor* < 0.50) serta merusak indeks keselarasan model seperti CFI, TLI, dan RMSEA (Zhang dan Savalei, 2016). Oleh karena itu, tindakan eliminasi total terhadap item *unfavorable* ini sepenuhnya benar secara psikometrik, karena mempertahankan atau memodelkan efek kalimat negatif tersebut terbukti tidak mampu membersihkan data dari kontaminasi bias respons (Nieto dkk., 2021).

Secara teoritis, *Perceived external prestige* (PEP) merupakan konstruk multidimensi yang mencerminkan persepsi individu terhadap reputasi organisasi yang dipersepsikan oleh pihak eksternal. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa melalui penyesuaian item berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA),

kualitas pengukuran konstruk menjadi lebih baik karena item-item yang dipertahankan memiliki kontribusi yang lebih optimal dalam merepresentasikan konstruk laten PEP. Hal ini memperkuat bahwa *Perceived external prestige* (PEP) merupakan konstruk yang dipengaruhi oleh bagaimana individu memaknai reputasi organisasi di lingkungan eksternal (Li & Chang, 2026). Instrumen yang telah direvisi ini menjadi lebih stabil secara psikometrik dan lebih sesuai digunakan dalam konteks organisasi di Indonesia, khususnya pada populasi karyawan swasta. Dengan demikian, instrumen PEP ini dapat digunakan sebagai alat ukur yang lebih akurat dalam penelitian lanjutan yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan psikologi kerja.

Penelitian ini menganalisis tiga aspek utama *Perceived external prestige* (PEP), yaitu Kepribadian, Pengembangan Sosial, dan Pelatihan Karier. Pada aspek kepribadian membahas bagaimana sifat seseorang memengaruhi cara mereka melihat reputasi organisasi di mata orang lain (Cheng dkk., 2022). Hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian karyawan memengaruhi cara mereka melihat prestise organisasi di mata orang lain. Selanjutnya, aspek pengembangan sosial membahas tentang bagaimana sifat seseorang memengaruhi cara mereka melihat reputasi organisasi di mata orang lain (Alnehabi, 2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang terlibat dalam pengembangan sosial, memiliki efek positif pada PEP. Tak hanya itu aspek pelatihan karier berkontribusi pada peningkatan keterampilan karyawan dan pembentukan citra positif perusahaan di mata publik (Yang & Mostafa, 2024). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan karier memiliki korelasi kuat dengan PEP. Karyawan yang menerima pelatihan berkualitas tinggi merasa lebih dihargai dan merasa perusahaan mereka memiliki reputasi yang baik di mata orang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh Ardiansyah dkk. (2024), yang meneliti sejumlah topik terkait kepribadian, pengembangan sosial, dan pelatihan kejuruan. Hasilnya, PEP secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dengan reputasi eksternal yang positif dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan.

Dari hasil analisis setelah *Confirmatory Factor Analysis* dapat disimpulkan bahwa nilai dari *loading factor* semua item pada faktor 1,2, dan 3 adalah $> 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item tersebut valid dan berkelompok dengan baik, yang menegaskan bahwa *instrument perceived external prestige* (PEP) efektif digunakan di lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya memperkuat reputasi eksternal organisasi sebagai langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Mael & Ashforth, 1992).

Lebih lanjut, penelitian oleh Cheng dkk. (2022), yang menggunakan model analisis faktor untuk mengeksplorasi PEP. Penelitian tersebut menunjukkan pentingnya PEP dalam mempengaruhi cara kerja karyawan dan membantu mereka mengelola emosi di tempat kerja. Dalam penelitian ini, analisis faktor dilakukan untuk menilai validitas konvergen dan diskriminan dari konstruk laten yang digunakan, dan hasil statistik menunjukkan bahwa model pengukuran faktor yang dihipotesiskan dapat diterima. Hal ini sejalan dengan temuan lainnya yang menunjukkan semakin tinggi PEP yang dirasakan karyawan semakin kecil kemungkinan mereka untuk terlibat dalam perilaku menyimpang (Sabir & Umar, 2023).

Penelitian lainnya juga yang dilakukan oleh Kang dkk., (2011), menegaskan pentingnya reputasi eksternal organisasi dan lingkungan kerja yang etis dalam membangun komitmen karyawan serta menciptakan sikap positif di tempat kerja. Penelitian ini didukung bahwa PEP berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, serta berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang (Emilisa dkk., 2018; Paramita and Wibawa 2022; Pratiwi dkk., 2022). Dengan demikian, hasil-hasil ini memberikan tentang relevansi PEP dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi perilaku menyimpang di kalangan karyawan serta menyoroti peran reputasi eksternal organisasi dalam mendukung kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai validitas dan reliabilitas *instrument perceived external prestige* (PEP) serta menawarkan implikasi praktis bagi organisasi dalam usaha meningkatkan citra, reputasi, dan kinerja karyawan. Dengan memahami dan mengelola PEP secara efektif, organisasi memiliki kesempatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan. Lebih jauh lagi, penting untuk diakui bahwa pandangan

karyawan mengenai PEP tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, tetapi juga oleh beberapa faktor eksternal. Diantaranya adalah kondisi ekonomi, dinamika industri, serta isu-isu sosial yang relevan. Sebagai contoh, organisasi yang beroperasi dalam industri yang berkembang pesat cenderung memiliki PEP yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang berada dalam industri yang mengalami penurunan.

Selain itu, sangat penting untuk memperhatikan peran kepemimpinan dalam membentuk PEP. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visi dan nilai-nilai organisasi dengan jelas dan meyakinkan, baik kepada karyawan internal maupun pihak eksternal. Contohnya, kepemimpinan yang bersifat transformasional dapat menginspirasi karyawan untuk merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan Bersama (Ardiansyah dkk., 2024). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan yang menekankan komunikasi, transparansi, dan etika bisa menjadi strategi kunci untuk meningkatkan PEP. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi peran mediasi atau moderasi kepemimpinan dalam hubungan antara PEP dan berbagai variabel organisasi lainnya.

Penelitian ini membuka kesempatan untuk menggali lebih dalam peran media sosial dan teknologi digital dalam membentuk PEP. Ditengah era digital saat ini, informasi mengenai suatu organisasi dapat dengan mudah tersebar melalui berbagai *platform* media sosial. Ulasan dan opini dari pelanggan, karyawan, serta masyarakat umum dapat dengan cepat mempengaruhi pandangan orang tentang organisasi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara proaktif mengelola citra mereka di media sosial dan memanfaatkan *platform-platform* ini untuk berkomunikasi dengan efektif kepada para pemangku kepentingan. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi bagaimana strategi pemasaran digital berdampak pada PEP, serta bagaimana organisasi dapat menggunakan data media sosial untuk memantau dan memperbaiki reputasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada proses pengembangan dan pengujian model *Perceived external prestige* (PEP), di mana meskipun telah dilakukan perbaikan melalui eliminasi item berdasarkan loading factor, evaluasi *cross-loading*,

serta penyesuaian *Modification Indices*, langkah tersebut tetap dapat sedikit memengaruhi struktur konseptual awal instrumen. Hasil CFA menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria kelayakan secara umum, namun nilai RMSEA sebesar 0,0801 berada pada batas *cut-off* sehingga model hanya berada pada kategori *acceptable fit* pada tingkat minimal, yang berarti masih terdapat ruang untuk penyempurnaan. Selain itu, penyesuaian model berbasis *Modification Indices* bersifat kontekstual karena sangat bergantung pada karakteristik sampel, sehingga tidak selalu dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas. Meskipun outlier telah dieliminasi menggunakan *Mahalanobis Distance*, pendekatan ini tetap bersifat statistik dan tidak selalu mempertimbangkan makna substantif data, serta desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* membuat hasil hanya menggambarkan hubungan pada satu waktu pengukuran tanpa dapat menjelaskan hubungan kausal.

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil memvalidasi instrumen *Perceived external prestige* (PEP) menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada sampel karyawan swasta di Kabupaten Sorong. Dengan nilai CFI sebesar 0.932, TLI sebesar 0.917, SRMR sebesar 0.0469, dan RMSEA sebesar 0.0801, model ini dinyatakan telah memenuhi kriteria *acceptable fit*. Hasil analisis tersebut menegaskan bahwa instrumen ini, yang mengukur tiga dimensi PEP (Kepribadian, Pengembangan Sosial, dan Pelatihan Karier), efektif digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap reputasi organisasi di mata pihak eksternal.

Proses penyalarsan model (*model respecification*) melalui CFA berhasil mereduksi skala PEP menjadi 15 aitem final yang valid. Seluruh 9 aitem negatif (*unfavorable*) secara objektif gugur dalam analisis statistik karena memiliki nilai muatan faktor di bawah standar (*loading factor* < 0.50).

Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep bahwa persepsi karyawan terhadap reputasi dan citra eksternal organisasi merupakan konstruk psikologis yang dapat dioperasionisasikan dan diukur secara empiris. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjadi alternatif alat ukur yang layak untuk digunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

Secara praktis, hasil ini memberikan dasar bagi organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap bagaimana karyawan memandang reputasi organisasinya dari sudut pandang pihak eksternal. Pengukuran yang valid memungkinkan pimpinan organisasi memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai persepsi karyawan mengenai citra organisasi, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi penguatan reputasi dan peningkatan kebanggaan karyawan terhadap organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alnehabi, M. (2025). The mediating role of employee performance in the relationship between organizational identification, organizational commitment, and corporate reputation among saudi bank employees. *Corporate Reputation Review*, 28(1), 43–56. <https://doi.org/10.1057/s41299-023-00176-w>
- 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>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi, edisi II*. Pustaka Pelajar.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: a primer. *Frontiers in Public Health*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Byrne, B. M. . (2013). *Structural equation modeling with amos: basic concepts, applications, and programming, second edition*. Taylor and Francis.
- Cheng, P., Jiang, J., & Liu, Z. (2022). The influence of *perceived external prestige* on emotional labor of frontline employees: the mediating roles of organizational identification and impression management motive. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710778>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, D. P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Elora Mujianto, G., & Indarto, I. (2021). Moderasi komitmen afektif, terhadap hubungan masa kerja dan *perceived external prestige* dengan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 52–63. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). *Perceived external prestige*, deviant workplace behavior dan job satisfaction pada karyawan industri otomotif di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2959>
- Firduasi, N. I., & Nirawati, L. (2024). Pengaruh *perceived external prestige*, pay satisfaction, dan work pressure terhadap employee performance pt pelindo daya sejahtera. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 3939–3947. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.1290>

- Gadi, P. D., Mailumu, A. S., & Wash, P. M. (2024). Employees' deviant workplace behavior, employee external prestige, and job satisfaction: Evidence from Nigeria. *Human Resources Management and Services*, 6(3). <https://doi.org/10.18282/hrms.v6i3.3423>
- Gana, K., & Broc, G. (2018). *Structural Equation Modeling with lavaan*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119579038>
- Goyal, H., & Aleem, S. (2023). Confirmatory factor analysis (cfa) and psychometric validation of healthy lifestyle and personal control questionnaire (hlpcq) in india. *Indian Journal of Community Medicine*, 48(3), 430–435. https://doi.org/10.4103/ijcm.ijcm_394_22
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis eighth edition*. www.cengage.com/highered
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (pls-sem) using r*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Haron, H. I. C., Halim, M. S. A., & Ismail, M. (2023). Assessment model for determinant factor constructs in edu-tourism using confirmatory factor analysis (cfa). *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(7), 2037–2043. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180705>
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. In *STRUCTURAL EQUATION MODELING* 6(1).
- Kang, D. seok, Stewart, J., & Kim, H. (2011). The effects of *perceived external prestige*, ethical organizational climate, and leader-member exchange (lmx) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. *Personnel Review*, 40(6), 761–784. <https://doi.org/10.1108/00483481111169670>
- Kang, M., & Sung, M. (2017). How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors. *Journal of Communication Management*, 21(1), 82–102. <https://doi.org/10.1108/JCOM-04-2016-0026>
- Khan, M. A. S., Du, J., Anwar, F., Khan, H. S. ud D., Shahzad, F., & Qalati, S. A. (2021). Corporate social responsibility and the reciprocity between employee perception, *perceived external prestige*, and employees' emotional labor. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 14, 61–75. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S277850>
- Kline, R. B. . (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford.

- Lee, B. Y., Kim, T., Kim, S., Liu, Z., & Wang, Y. (2023). Socially responsible human resource management and employee performance: the roles of *perceived external prestige* and employee human resource attributions. *Human Resource Management Journal*, 33(4), 828–845. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12481>
- Lewaherilla, N. C., Pentury, G. M., Huwae, V., & Atamimi, R. (2022). The role of job satisfaction as a mediation of *perceived external prestige* and deviant behavior. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4).
- Li, Y., & Chang, Y. C. (2026). *Perceived external prestige* and organizational identification: mediating impact of person-organization fit. *Journal of Education and Learning*, 20(2), 827–836. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v20i2.23578>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Muchlis, N., Semmaila, B., & Amir, H. (2022). *Perceived external prestige*. *International Journal of Health Sciences*, 6(2), 1169–1176. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6n2.11660>
- Mujianto Gracia, E., & Indarto, I. (2021). *Moderasi komitmen afektif, terhadap hubungan masa kerja dan perceived external prestige dengan kinerja karyawan*. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Nieto, M. D., Garrido, L. E., Martínez-Molina, A., & Abad, F. J. (2021). Modeling wording effects does not help in recovering uncontaminated person scores: a systematic evaluation with random intercept item factor analysis. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.685326>
- Ojedokun, O., Idemudia, E. S., & Desouza, M. (2015). *Perceived external prestige* as a mediator between quality of work life and organisational commitment of public sector employees in ghana. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1216>
- Paramita, N. L. D. D., & Wibawa, I. M. A. (2022). Mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *perceived external prestige* terhadap workplace deviant behavior karyawan pt. Bpr pedungan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(8), 1483. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i08.p03>
- Pratiwi, I. W., Armanu, A., & Rahayu, M. (2022). *Perceived external prestige* on deviant workplace behavior with mediation of job satisfaction and organizational commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 684–696. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.16>

- Putra, D. P. (2017). *Pengaruh perceived external prestige terhadap deviant workplace behavior yang dimediasi oleh job satisfaction pada karyawan hotel grand hyatt jakarta*. Universitas Trisakti.
- Sabir, H., & Rasool, T. (2023). The effect of *perceived external prestige* on deviant workplace behavior: mediating the role of job commitment. *Qlantic Journal of Social Sciences*, 4(3), 224–237. <https://doi.org/10.55737/qjss.992027646>
- Sabir, H., & Umar, M. (2023). The effect of *perceived external prestige* on deviant workplace behavior: mediating the role of job satisfaction. *Qlantic Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(3), 183–195. <https://doi.org/10.55737/qjssh.783711041>
- Schilpzand, P., Hamrick, A. B., Gooty, J., & Huang, L. (2025). Pride in the workplace: an integrative review, synthesis, and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2869>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 33(47), 74.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). The effects of the *perceived external prestige* of the organization on employee deviant workplace behavior: the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366–396. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2014-0182>
- Umar, J., & Faela Nisa, Y. (2020). Uji validitas konstruk dengan cfa dan pelaporannya. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 9(2), 1–11. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i2.XXXXX>
- Yang, Y., & Mostafa, A. M. S. (2024). High-performance human resource practices, organizational identification and employee commitment: the moderating role of organizational culture. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1494186>
- Zhang, X., & Savalei, V. (2016). Improving the factor structure of psychological scales. *Educational and Psychological Measurement*, 76(3), 357–386. <https://doi.org/10.1177/0013164415596421>

LAMPIRAN

Lampiran *Expert Judgement*

EXPERT JUDGEMENT

PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE

Tuna dkk. (2016) menyatakan bahwa *perceived external prestige* merupakan suatu penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap reputasi perusahaan tempat mereka bekerja, berdasarkan perspektif orang-orang yang tidak berafiliasi dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

ASPEK-ASPEK PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE

Berdasarkan Mael dan Ashforth (1992) merumuskan tiga aspek utama *perceived external prestige* yang menjadi dasar instrumen pengukuran dalam penelitian ini:

1. Kepribadian Organisasi (*Organizational Personality*)

Aspek ini mengukur persepsi karyawan tentang citra dan karakter unik organisasi di mata eksternal, seperti reputasi inovatif, profesionalisme, atau nilai-nilai yang diakui masyarakat luas.

2. Pengembangan sosial (*Social Development*)

Merujuk pada kontribusi organisasi terhadap kemajuan sosial dan komunitas sekitar, yang meningkatkan prestise eksternal melalui program sosial, atau dampak positif bagi masyarakat.

3. Pelatihan dan Pengembangan Karier (*Career Training*)

Mencerminkan persepsi eksternal tentang kualitas program pengembangan karyawan, pelatihan profesional, dan peluang karier yang menarik bagi talenta terbaik.

INSTRUKSI

Pada bagian pertama, dimohon untuk mengisi identitas pemeriksa terlebih dahulu. Selanjutnya, pada tabel di bawah ini, saudara/i diminta untuk mengisi dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom “Layak” atau “Perlu Perbaikan” sesuai dengan penilaian Anda.

- Layak, apabila butir tersebut sangat jelas dan sempurna.
- Perlu Perbaikan, apabila terdapat butir yang belum dapat dipahami.

Kemudian, berilah keterangan pada kolom “Saran Perbaikan” apabila terdapat butir yang belum sesuai dengan indikator dan aspeknya, bahasa yang digunakan kurang efektif, terdapat kata yang sulit dimengerti, kalimat tersusun memiliki makna yang aneh atau sulit dipahami, serta saran atau kritik lainnya.

TABEL ITEM PERNYATAAN

No	Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav	Layak	Perlu Perbaikan	Saran Perbaikan
1.	Kepribadian (<i>Personality</i>)	Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	1. Orang lain melihat pemimpin di instansi saya punya tujuan jelas.	Fav			
			2. Instansi saya dikenal dengan kepemimpinan yang kuat dan menginspirasi.	Fav			
			3. Pemimpin instansi saya tidak dianggap teladan oleh orang lain.	Unfav			
		Kepercayaan Diri (<i>Self-Confidence</i>)	4. Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri dalam mengambil keputusan besar.	Fav			

No	Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav	Layak	Perlu Perbaikan	Saran Perbaikan
			5. Orang lain melihat instansi saya ragu menghadapi tantangan.	Unfav			
			6. Instansi saya berani mengejar peluang bisnis baru.	Fav			
		Kepribadian yang Menarik (<i>Charismatic Personality</i>)	7. Orang lain bilang karyawan instansi saya punya daya tarik.	Fav			
			8. Instansi saya menarik perhatian karena karyawan berkepribadian kuat.	Fav			
			9. Cerita sukses instansi saya tidak menginspirasi orang lain.	Unfav			
2.	Pengembangan Sosial (<i>Social Development</i>)	Konsistensi Tim (<i>Team consistency</i>) kerja.	10. Orang luar melihat tim instansi saya bekerja tekun dan kompak.	Fav			
			11. Mitra melihat tim instansi saya kurang solid.	Unfav			
			12. Kerja tim instansi saya dipuji oleh orang luar.	Fav			
		Komitmen Organisasional	13. Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.	Fav			

No	Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav	Layak	Perlu Perbaikan	Saran Perbaikan
		<i>(Organizational Commitment)</i>	14. Orang luar melihat komitmen karyawan instansi saya bagus.	Fav			
			15. Orang luar bilang instansi saya kurang berkomitmen.	Unfav			
		Dukungan Manajerial <i>(Managerial Support)</i>	16. Orang lain melihat manajemen instansi saya yang buruk dalam mendukung perkembangan karyawan.	Unfav			
			17. Orang luar memuji dukungan manajemen untuk kesejahteraan karyawan.	Fav			
			18. Manajemen instansi saya dianggap panutan oleh orang luar.	Fav			
3.	Pelatihan Karier (<i>Carrer Training</i>)	Pengembangan Keterampilan <i>(Skill Development)</i>	19. Instansi saya dikenal punya program pelatihan keterampilan baik.	Fav			
			20. Orang luar melihat instansi saya kurang baik untuk karier.	Unfav			
			21. Program pelatihan instansi saya sering dipuji orang lain.	Fav			
		Peningkatan Pengetahuan <i>(Knowledge Enhancement)</i>	22. Orang luar menganggap untuk meningkatkan pengetahuannya maka harus bergabung ke instansi saya.	Fav			

No	Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav	Layak	Perlu Perbaikan	Saran Perbaikan
		inovasi kerja.	23. Instansi saya membantu tingkatkan pengetahuan masyarakat.	Fav			
			24. Program edukasi instansi saya jarang dipuji profesional.	Unfav			
		Kemajuan Karier (<i>Career Progression</i>)	25. Instansi saya punya jalur karier jelas untuk karyawan.	Fav			
			26. Orang luar melihat instansi saya baik untuk kemajuan karier.	Fav			
			27. Instansi saya bukan pilihan bagus untuk menaikkan karier.	Unfav			

PENILAIAN KELAYAKAN INSTRUMEN

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan berikut terkait kelayakan instrumen yang telah dikembangkan:

- ☐ Layak digunakan tanpa revisi
- ☐ Layak digunakan dengan revisi minor
- ☐ Layak digunakan dengan revisi mayor
- ☐ Tidak layak digunakan

SARAN PENGEMBANGAN SECARA KESELURUHAN

Mohon Bapak/Ibu memberikan saran dan masukan untuk perbaikan instrumen berikut:

--

Lampiran Instrumen Sebelum Eliminasi Item PEP

Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav
Kepribadian	Kepemimpinan (Leadership)	1. Orang lain melihat kepemimpinan di instansi saya punya tujuan jelas	Fav
		2. Instansi saya dikenal dengan kepemimpinan yang kuat dan menginspirasi.	Fav
		3. Kepemimpinan instansi saya tidak dianggap teladan oleh orang lain.	Unfav
	Kepercayaan Diri (Self-Confidence)	4. Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri dalam mengambil keputusan besar.	Fav
		5. Orang lain melihat instansi saya ragu menghadapi tantangan	Unfav
		6. Instansi saya dipandangan berani mengejar peluang bisnis baru	Fav
	Kepribadian yang Menarik (Charismatic Personality)	7. Publik mengatakan karyawan instansi saya punya daya tarik	Fav
		8. Instansi saya menarik perhatian karena karyawan punya kepribadian menonjol.	Fav
		9. Prestasi instansi saya tidak menginspirasi publik	Unfav
Pengembangan Sosial (Social Development)	Konsistensi Tim (<i>Team consistency</i>)	10. Orang luar melihat tim instansi saya bekerja tekun dan kompak.	Fav
		11. Mitra melihat tim instansi saya kurang solid.	Unfav
		12. Kerja tim instansi saya banyak di apresiasi oleh orang luar	Fav

Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav
	Komitmen Organisasional (<i>Organizational Commitment</i>)	13. Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.	Fav
		14. Publik melihat komitmen karyawan instansi saya bagus	Fav
		15. Orang luar sering beranggapan bahwa instansi saya kurang berkomitmen	Unfav
	Dukungan Manajerial (<i>Managerial Support</i>)	16. Orang lain melihat manajemen instansi saya buruk dalam mendukung perkembangan karyawan	Unfav
		17. Orang luar memuji dukungan manajemen untuk kesejahteraan karyawan	Fav
		18. Manajemen instansi saya dianggap panutan oleh orang luar	Fav
Pelatihan Karier (<i>Carrer Training</i>)	Pengembangan Keterampilan (<i>Skill Development</i>)	19. Instansi saya dikenal punya program pelatihan keterampilan baik	Fav
		20. Instansi saya dinilai oleh pihak luar kurang baik untuk pengembangan karier	Unfav
		21. Program pelatihan di instansi saya sering mendapat pujian dari berbagai pihak	Fav
	Peningkatan Pengetahuan (<i>Knowledge Enhancement</i>)	22. Pihak luar menganggap bahwa bergabung dengan instansi saya dapat meningkatkan pengetahuan	Fav

Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav
		23. Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat	Fav
		24. Program edukasi di instansi saya jarang mendapat pujian dari para profesional	Unfav
	Kemajuan Karier (<i>Career Progression</i>)	25. Instansi saya memiliki jenjang karier yang jelas bagi karyawan	Fav
		26. Pihak luar menilai instansi saya baik untuk kemajuan karier	Fav
		27. Instansi saya bukan pilihan bagus untuk pengembangan karier	Unfav

Lampiran Instrumen Setelah Eliminasi Item PEP

Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav
Kepribadian	Kepemimpinan (Leadership)	1. Instansi saya dikenal dengan kepemimpinan yang kuat dan menginspirasi.	Fav
	Kepercayaan Diri (Self-Confidence)	2. Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri dalam mengambil keputusan besar.	Fav
		3. Instansi saya dipandangan berani mengejar peluang bisnis baru	Fav
	Kepribadian yang Menarik (Charismatic Personality)	4. Publik mengatakan karyawan instansi saya punya daya tarik	Fav
		5. Instansi saya menarik perhatian karena karyawan	Fav

Aspek	Indikator	Item	Fav/ Unfav
		punya kepribadian menonjol.	
Pengembangan Sosial (Social Development)	Konsistensi Tim (<i>Team consistency</i>)	6. Orang luar melihat tim instansi saya bekerja tekun dan kompak.	Fav
	Komitmen Organisasional (<i>Organizational Commitment</i>)	7. Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.	Fav
		8. Publik melihat komitmen karyawan instansi saya bagus	Fav
	Dukungan Manajerial (<i>Managerial Support</i>)	9. Orang luar memuji dukungan manajemen untuk kesejahteraan karyawan	Fav
		10. Manajemen instansi saya dianggap panutan oleh orang luar	Fav
Pelatihan Karier (<i>Carrer Training</i>)	Pengembangan Keterampilan (<i>Skill Development</i>)	11. Instansi saya dikenal punya program pelatihan keterampilan baik	Fav
	Peningkatan Pengetahuan (<i>Knowledge Enhancement</i>)	12. Pihak luar menganggap bahwa bergabung dengan instansi saya dapat meningkatkan pengetahuan	Fav
		13. Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat	Fav
	Kemajuan Karier (<i>Career Progression</i>)	14. Instansi saya memiliki jenjang karier yang jelas bagi karyawan	Fav
		15. Pihak luar menilai instansi saya baik untuk kemajuan karier	Fav

Kuesioner Penelitian Skripsi

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Selamat pagi/siang/sore/malam.

Salam sejahtera bagi kita semua.

Perkenalkan, saya Lorena Tiku Salu, mahasiswi Program Studi Psikologi. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi mengenai pengembangan organisasi yang memerlukan sejumlah data yang hanya akan diperoleh dengan adanya kesediaan Saudara/i dalam mengisi instrumen ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai pengembangan organisasi dalam suatu instansi atau perusahaan.

Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban terbaik adalah jawaban yang benar-benar mencerminkan pendapat Anda.

Seluruh data diri yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan

Saya telah membaca tentang penjelasan penelitian dan bersedia menjadi responden **secara sukarela**. Data saya akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan atau penelitian. *

- ☐ Ya, saya bersedia menjadi responden
- ☐ Tidak, saya tidak bersedia

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN
(Informed Consent)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh:

Nama Peneliti : Lorena Tiku Salu, Fuad Ardiansyah, Adinda Shofia
Institusi : Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Alamat Intitusi : Jl. KH Ahmad Dahlan, No. 1, Mariyat Pantai, Sorong
Judul Penelitian : *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* Untuk Validasi
Instrumen *Perceived external prestige* Di Lingkungan Kerja

Saya telah memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, prosedur pengisian kuesioner, serta penggunaan data yang diberikan.

Saya memahami bahwa:

1. Keikutsertaan saya dalam penelitian ini bersifat sukarela tanpa paksaan dari pihak manapun.
2. Saya berhak menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa konsekuensi apapun.
3. Seluruh informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik atau penelitian
4. Identitas saya tidak akan dicantumkan didalam laporan hasil penelitian.

Dengan ini saya bersedia menjadi responden penelitian.

Nama Responden :
Tanggal :

Tanda tangan/persetujuan :

Lampiran Skala

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Orang lain melihat kepemimpinan di instansi saya punya tujuan jelas					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2	Instansi saya dikenal dengan kepemimpinan yang kuat dan menginspirasi.					
3	Kepemimpinan instansi saya tidak dianggap teladan oleh orang lain.					
4	Instansi saya diakui sebagai organisasi yang percaya diri dalam mengambil keputusan besar.					
5	Orang lain melihat instansi saya ragu menghadapi tantangan					
6	Instansi saya dipandangan berani mengejar peluang bisnis baru					
7	Publik mengatakan karyawan instansi saya punya daya tarik					
8	Instansi saya menarik perhatian karena karyawan punya kepribadian menonjol.					
9	Prestasi instansi saya tidak menginspirasi publik					
10	Orang luar melihat tim instansi saya bekerja tekun dan kompak.					
11	Mitra melihat tim instansi saya kurang solid.					
12	Kerja tim instansi saya banyak di apresiasi oleh orang luar					
13	Instansi saya diakui karena komitmen tinggi karyawan terhadap organisasi.					
14	Publik melihat komitmen karyawan instansi saya bagus					
15	Orang luar sering beranggapan bahwa instansi saya kurang berkomitmen					
16	Orang lain melihat manajemen instansi saya buruk dalam mendukung perkembangan karyawan					
17	Orang luar memuji dukungan manajemen untuk kesejahteraan karyawan					
18	Manajemen instansi saya dianggap panutan oleh orang luar					
19	Instansi saya dikenal punya program pelatihan keterampilan baik					
20	Instansi saya dinilai oleh pihak luar kurang baik untuk pengembangan karier					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
21	Program pelatihan di instansi saya sering mendapat pujian dari berbagai pihak					
22	Pihak luar menganggap bahwa bergabung dengan instansi saya dapat meningkatkan pengetahuan					
23	Instansi saya membantu meningkatkan pengetahuan masyarakat					
24	Program edukasi di instansi saya jarang mendapat pujian dari para profesional					
25	Instansi saya memiliki jenjang karier yang jelas bagi karyawan					
26	Pihak luar menilai instansi saya baik untuk kemajuan karier					
27	Instansi saya bukan pilihan bagus untuk pengembangan karier					

Lampiran Output CFA

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Faktor 1 Kepribadian	1	0.571	0.0535	10.7	<.001	0.628
	2	0.684	0.0417	16.4	<.001	0.852
	4	0.569	0.0481	11.8	<.001	0.677
	6	0.567	0.0492	11.5	<.001	0.664
	7	0.601	0.0509	11.8	<.001	0.679
	8	0.660	0.0506	13.1	<.001	0.730
Factor 2 Peng. Sosial	10	0.585	0.0453	12.9	<.001	0.719
	13	0.689	0.0464	14.8	<.001	0.795
	14	0.656	0.0416	15.8	<.001	0.828
	17	0.663	0.0536	12.4	<.001	0.699
	18	0.680	0.0449	15.1	<.001	0.805
	19	0.742	0.0532	13.9	<.001	0.761

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Factor 3 Pel. Karier	21	0.658	0.0522	12.6	<.001	0.710
	22	0.652	0.0460	14.2	<.001	0.770
	23	0.654	0.0497	13.2	<.001	0.732
	25	0.851	0.0559	15.2	<.001	0.810
	26	0.772	0.0493	15.6	<.001	0.824

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Faktor 1 Kepribadian	Faktor 1 Kepribadian	1.000 ^a				
	Factor 2 Peng. Sosial	0.893	0.0231	38.7	<.001	0.893
	Factor 3 Pel. Karier	0.709	0.0405	17.5	<.001	0.709
Factor 2 Peng. Sosial	Factor 2 Peng. Sosial	1.000 ^a				
	Factor 3 Pel. Karier	0.780	0.0337	23.2	<.001	0.780
Factor 3 Pel. Karier	Factor 3 Pel. Karier	1.000 ^a				

^a fixed parameter

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
458	116	<.001

Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.876	0.855	0.0669	0.107	0.0971	0.118

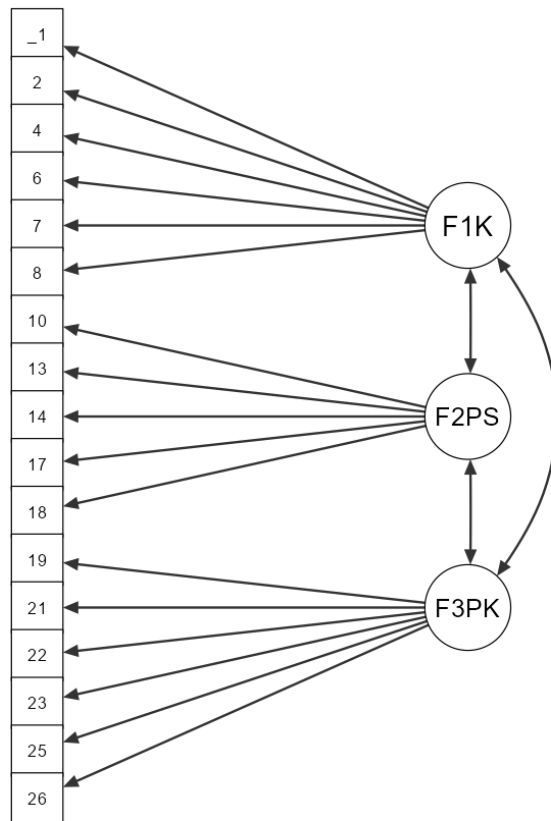
Modification Indices*Factor Loadings – Modification Indices*

	Faktor 1 Kepribadian	Faktor 2 Peng. Sosial	Faktor 3 Pel. Karier
1		15.0132	41.50867
2		0.0396	3.01634
4		1.0022	0.90643
6		0.2546	0.45614
7		2.2914	0.00521
8		0.4548	6.64560
10	1.8219		1.32809
13	1.3634		0.35428
14	0.0499		13.32319
17	3.9537		16.07500
18	0.2034		4.95142
19	0.0653	0.3663	
21	31.3680	39.2572	
22	3.0200	2.3645	
23	0.0859	0.1385	
25	6.4917	8.9374	
26	0.5263	1.8715	

Residual Covariances – Modification Indices

	1	2	4	6	7	8	10	13	14	17	18	19	21	22	23	25	26
1		0.156	0.292	2.36032	1.456	10.358	3.82e-5	3.14659	6.11676	49.1921	0.7519	22.85308	1.57893	1.03863	1.0100	1.4503	0.01188
2			2.395	0.00291	6.941	0.422	0.0529	0.09503	4.80677	2.7803	0.1977	1.53571	3.59081	0.18548	4.3444	0.1732	0.03710
4				3.93549	0.998	1.153	4.5329	19.39265	2.21668	0.0983	3.4340	0.00181	0.01910	6.10702	5.5656	0.9817	1.44274
6					3.294	2.264	3.1153	0.00665	0.23150	6.0680	0.0764	0.05824	0.18940	1.35506	0.1136	0.4529	1.97491
7						31.960	2.6865	0.37173	0.00792	4.2563	1.4035	1.21048	0.00969	0.00605	0.1798	0.0941	1.63686
8							1.5258	0.45339	0.49012	7.0242	4.8127	1.77674	1.75012	0.55814	1.90e-4	1.5927	0.39466
10								0.01126	0.01127	1.9443	0.1282	2.67214	1.50130	0.01215	8.2121	0.5218	1.40645
13									19.55971	1.8839	19.2648	4.68897	3.06404	0.12540	2.4359	0.0634	3.35694
14										3.2580	0.0110	4.41757	4.04721	0.96173	0.3522	12.3642	0.00645
17											10.9967	16.92514	0.17884	0.23330	8.9629	3.8637	8.68091
18												0.96826	4.50664	2.31658	0.2536	0.0516	1.44482
19													0.01531	0.00583	0.7536	4.2192	3.06253
21														4.46850	0.0282	13.9602	0.05053
22															22.7830	0.5399	0.07383
23																1.1907	8.03006
25																	27.27118
26																	

Path Diagram



Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics Kepribadian

Cronbach's α	
scale	0.850

Scale Reliability Statistics Pengembang Soosial

Cronbach's α	
scale	0.875

Scale Reliability Statistics Pelatihan Kerier

Cronbach's α	
scale	0.888

Lampiran hasil Plagiasi

  FAKULTAS EKONOMI BISNIS & HUMANIORA UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG		
SURAT KETERANGAN Nomor: 259/KET/I.3.AU/FEBIRA/A/2026		
Yang bertanda tangan dibawah ini:		
Nama	: Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.	
NUPTK	: 5251772673130293	
Jabatan	: Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora (FEBIRA)	
Dengan ini menerangkan hasil cek plagiarisme atas nama mahasiswa sebagai berikut:		
Nama	: Lorena Tiku Salu	
NIM	: 147320122012	
Program Studi	: Psikologi	
Judul Skripsi	: <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk Validasi Instrumen Perceived External Prestige Di Lingkungan Kerja</i>	
Dosen Pembimbing	: 1. Fuad Aridansyah, S.Psi., M.Si. 2. Adinda Shofia, S.Psi., M.A.	
Aplikasi	: Turnitin	
Hasil Cek Plagiarisme	: Cek 1: 11 %	Tanggal Cek 1: 05 Juni 2026
Sesuai dengan ketentuan Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong yang menyatakan bahwa batas maksimum hasil <i>similarity</i> artikel skripsi mahasiswa 20%, maka artikel skripsi diatas dinyatakan BEBAS/BELUM-BEBAS plagiarisme.		
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.		
 Sorong, 05 Juni 2026 Dekan FEBIRA, Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si. NUPTK. 5251772673130293		
 Jln. K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Aimas, Kabupaten Sorong, Papua Barat Daya. Email: febir@unimudasorong.ac.id Phone: +6281-9909-3665		