

## Validitas dan Reliabilitas Contextual Performance dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Januariya Laili\*, Erita YDS, Ciptasari Prabawati

Universitas Ahmad Dahlan

e-mail: \*januariyalaili@gmail.com, erita@gmail.com, ciptasari.prabawati@psi.uad.ac.id

### ABSTRAK

Kinerja adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang memerlukan penilaian yang objektif. Penilaian kinerja harus mencakup kinerja tugas dan contextual performance. Contextual performance merupakan pertunjukan yang dilakukan oleh seorang individu yang bersifat nonformal dan tidak tertulis namun dapat berdampak positif. Dampak tersebut antara lain mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis tetapi tugas inti tetap dilakukan, misalnya menunjukkan usaha, memfasilitasi kinerja rekan dan tim, bekerja sama, dan berkomunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi nilai validitas dan reliabilitas instrumen alat ukur contextual performance berdasarkan teori Borman dan Motowidlo. Dimensi yang dijadikan acuan dalam pembuatan alat ukur terdiri dari antusias, sukarela, kerjasama, menaati peraturan dan mendukung organisasi. Subjek penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah, proses pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Instrumen ini disusun menggunakan skala semantic differential dan menggunakan teknik Analisa confirmatory factor analysis (CFA). Hasil analisa diperoleh bahwa pengukuran contextual performance valid dan reliabel dengan skor Cronbach alpha 0,946.

**Kata Kunci:** Contextual performance; Keabsahan; Keandalan

### ABSTRACT

*Performance is the ability to carry out tasks and responsibilities that require an objective assessment. Performance appraisal should include task performance and contextual performance. Contextual performance is a performance performed by an individual that is informal and unwritten but can have a positive impact. These impacts include supporting the organizational, social, and psychological environment but the core tasks are still carried out, such as showing effort, facilitating peer and team performance, working together, and communicating. This study aims to evaluate the value of the validity and reliability of measuring instruments based on the theory of Borman and Motowidlo. The dimensions used as a reference in making measuring instruments consist of enthusiasm, volunteerism, cooperation, obeying regulations and supporting the organization. The subject of this research is the teacher of SMK Muhammadiyah, the sampling process uses simple random sampling technique. This instrument was prepared using a semantic differential scale and using confirmatory factor analysis (CFA) analysis techniques. The results of the analysis showed that the measurement of contextual performance was valid and reliable with a Cronbach alpha score of 0.946.*

**Keywords:** Contextual performance; Validity; Reliability

### PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi di Indonesia lebih dikenal dengan sebutan Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK. Tantangan bagi guru SMK antara lain menyiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi serta tantangan uji kompetensi lulusan SMK (Darmono, 2016). Selain itu, tantangan lain yang harus dihadapi guru SMK adalah jam kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru SMA (Kamdi, 2014).

Penilaian kinerja guru diperlukan karena kinerja merupakan kemampuan kerja dari individu untuk menyelesaikan pekerjaannya (Mangkunegara, 2015). Kinerja individu harus dinilai berdasarkan pada kemampuan individu. Selama ini penilaian kinerja terfokus pada kemampuan individu menyelesaikan task performance saja dan cenderung mengabaikan contextual

performance. Penilaian kinerja harus dilakukan baik pada *task performance* dan *contextual performance* (Borman & Motowidlo, 1997).

*Contextual performance* memiliki kontribusi positif pada organisasi dan individu sehingga akan memberikan dampak positif bagi keduanya (Borman & Motowidlo, 1997). *Contextual performance* memiliki kontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi pekerjaan (Borman & Motowidlo, 1997). Selain itu *contextual performance* merupakan keterampilan sosial, kemampuan berinteraksi dan kerjasama sehingga akan mempengaruhi karyawan menjadi lebih produktif dan efisien (Van Scotter, Motowidlo, & Cross, 2000).

Perilaku yang memiliki *contextual performance* akan mengacu pada peran ekstra yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam pekerjaan dan tanggung jawab sistem penghargaan pekerjaan (Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E., 2011). Lebih lanjut *contextual performance* merupakan tindakan non-formal tetapi tindakan ini merupakan upaya untuk mendukung dan menciptakan lingkungan sosial tetapi inti teknis organisasi tetap berjalan (Ployhart, R. E., Schneider, B., & Schmitt, N., 2005). Perilaku suportif ini termasuk menunjukkan usaha, memfasilitasi rekan kerja dan kinerja tim, kerjasama dan komunikasi (Koopmans, Bernards, Allard & Henrica, 2013).

*Contextual performance* memiliki tiga dimensi, yaitu kinerja kewargaan interpersonal, kinerja kewargaan organisasi dan kehati-hatian pekerjaan atau tugas (Coleman & Borman, 2000). Borman dan Motowidlo (1997) membagi *contextual performance* ke dalam lima dimensi, yaitu, pertama, tekun dengan semangat dan berusaha ekstra dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Kedua, bersedia melakukan pekerjaan atau tugas di luar pekerjaan formal secara sukarela, memiliki inisiatif. Ketiga, bersedia membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja. Keempat, memiliki kepatuhan dalam melaksanakan peraturan dan prosedur dalam organisasi. Kelima, *endorsing, supporting, dan defending* mendukung dan mempertahankan tujuan organisasi. Kelima dimensi tersebut menggambarkan bahwa *contextual performance* mengacu pada kinerja individu yang mampu meningkatkan kontribusi (Jankingthong & Rurkkhum, 2012).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *contextual performance* yaitu *work engagement*, hal ini dibuktikan dengan penelitian Sen dan Aditi (2015) yang mengungkapkan bahwa *work engagement* memiliki konsekuensi positif terhadap *contextual performance*. *Contextual performance* pada individu juga dipengaruhi oleh hubungan emosional individu sebagai anggota organisasi terhadap organisasi (komitmen afektif) dan perasaan individu untuk terus berada dalam organisasi (komitmen normatif). Pernyataan ini sejalan dengan pernyataan bahwa hubungan emosional sebagai anggota organisasi untuk terus berada dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap *contextual performance* karyawan (Franco & Franco, 2017). Faktor lainnya yaitu *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *contextual performance* (Pradhan, S., Jena, L. K., & Bhattacharyya, P., 2018)

Individu yang memiliki *contextual performance* tinggi akan memiliki kepuasan kerja, pernyataan ini sesuai dengan pendapat bahwa *contextual performance* memiliki kontribusi terhadap efektivitas dalam domain teknis (Gifrin, Neal & Neale, 2000). Individu yang memiliki *contextual performance* yang tinggi akan memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lebih berkomitmen pada organisasi. Sedangkan individu yang memiliki *contextual performance* rendah akan cenderung membentuk norma yang tidak efektif (LePine, J. A., Hanson, M. A., Borman, W. C., & Motowidlo, S. J., 2000).

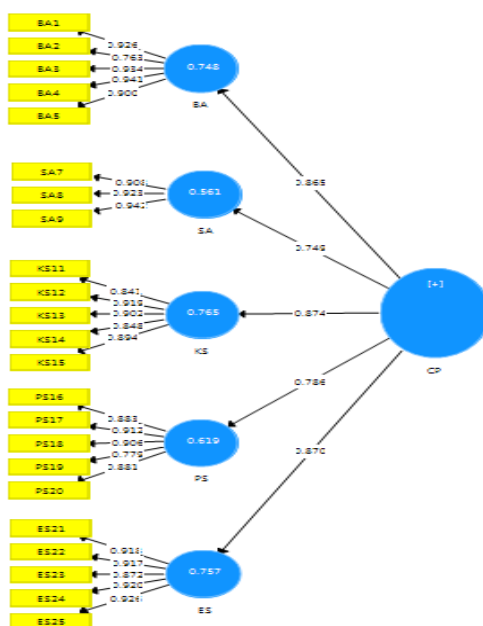
Berdasarkan uraian yang ada, *contextual performance* memiliki kontribusi positif terhadap tujuan organisasi dan untuk mengukur tinggi rendahnya *contextual performance* seseorang diperlukan instrumen yang valid dan reliabel. Suatu instrumen dikatakan memiliki valid apabila memiliki tepat dan benar sehingga mampu menghasilkan data yang sesuai dengan fenomena yang terjadi (Azwar, 2014). Semakin baik konstruksi suatu instrumen, maka semakin baik pula data yang diperoleh, dan semakin buruk konstruk suatu instrumen, semakin buruk pula data yang diperoleh, sehingga validitas dan reliabilitas menjadi penting dalam suatu instrumen (Azwar, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk *contextual performance* pada guru yang disusun dengan menggunakan dimensi *contextual performance* Borman dan Motowidlo.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sampel Guru SMK 1 Muhammadiyah Gunung Kidul dan guru SMK 1 Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 63 orang dengan menggunakan teknik probabilitas atau simple random sampling. Teknik ini bertujuan untuk memberikan kesempatan yang pada populasi untuk menjadi sampel penelitian. Skala yang digunakan adalah model skala diferensial semantik. Skala *contextual performance* disusun dengan mengacu pendapat Borman dan Motowidlo yakni dari antusias, sukarela, kerjasama, mematuhi aturan dan mendukung organisasi. Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS 3.29. Pengujian outer model dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas variabel *contextual performance*. Uji validitas terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai validitas konvergen yang bertujuan untuk mengukur berapa besar korelasi antar variabel. Selain itu uji validitas deskriminan juga dilakukan untuk mengukur korelasi variabel laten dengan konstruk dengan melihat standardized factor loading. Syarat uji validitas dengan ketentuan nilai *loading factor* > 0,5. Berikut nilai validitas konvergen dan nilai AVE dapat dilihat pada gambar. 1 dan tabel 1 dan 2 sebagai berikut:



Gambar 1. Outer model *contextual performance*

Tabel.1 Nilai *loading factor contextual performance*

Dimensi	Nilai loading faktor	keterangan
BA	.865	valid
SA	.749	
KS	.874	
PS	.786	
ES	.870	

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa dimensi antusias (BA) merupakan dimensi dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,870. Sedangkan dimensi dengan nilai *loading factor* terendah pada dimensi sukarela (SA) dengan nilai *loading factor* sebesar 0,749.

Tabel.2 Nilai *loading factor contextual performance*

Aitem	Nilai faktor beban	Informasi
BA1	.926	valid
BA2	.763	
BA3	.934	
BA4	.941	
BA5	.900	
SA7	.908	
SA8	.923	
SA9	.942	
KS11	.841	
KS12	.919	
KS13	.902	
KS14	.848	
KS15	.894	
PS16	.883	
PS17	.912	
PS18	.906	
PS19	.779	
PS20	.881	
ES21	.918	
ES22	.917	
ES23	.872	
ES24	.920	
ES25	.926	

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa dimensi bertahan dengan antusias dapat tergambarkan oleh 5 aitem yakni BA1, BA2, BA3, BA4, dan BA5 dengan nilai *loading factor* tertinggi 0,941 pada aitem BA4 dan nilai *loading factor* terendah 0,763 pada aitem BA2. Pada dimensi sukarela dapat tergambarkan dengan 3 aitem yakni SA7, SA8, dan SA9, dengan nilai *loading factor* tertinggi 0,942 pada aitem SA9 dan nilai *loading factor* 0,902 pada aitem SA7. Pada dimensi kerjasama (KS) tergambarkan dengan 5 aitem yakni KS11, KS12, KS13, KS14 dan KS15 dengan nilai *loading factor* tertinggi 0,919 pada aitem KS12 dan nilai *loading factor* terendah 0,841 pada aitem KS11.

Pada dimensi kepatuhan terhadap prosedur dan organisasi terwakilkan dengan 5 aitem yakni PS16, PS17, PS18, PS19, dan PS20 dengan nilai *loading factor* tertinggi 0,912 pada aitem PS17 dan nilai *loading factor* terendah 0,779 pada aitem PS19. Pada dimensi mendukung organisasi tergambarkan oleh 5 aitem yakni ES20, ES21, ES13, ES14 dan ES15 dengan nilai *loading factor* tertinggi 0,926 pada aitem ES23 dan nilai *loading factor* terendah 0,872 pada aitem ES23.

Berdasarkan uji validitas kovergen pada variabel *contextual performance*, diperoleh hasil nilai average variance extracted (AVE) > 0,5, hal ini menunjukkan bahwa *contextual performance* memenuhi ketentuan validitas konstruk pada setiap dimensi. Lebih rincian nilai AVE dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Nilai *Average Variance (AVE) Contextual performance*

Dimensi	AVE. nilai	Informasi
Tetap semangat dan berusaha ekstra untuk menyelesaikan tugas	0.801	valid
Bersedia melakukan tugas non-formal untuk menyelesaikan pekerjaan	0,531	
Mampu bekerja sama dan membantu orang lain	0,829	
Mampu mengikuti aturan dan prosedur dalam organisasi	0,776	
<i>Mendukung, mendukung dan membela</i>	0,763	

Berdasarkan uji validitas diskriminan pada dimensi *contextual performance* menunjukkan bahwa nilai akar AVE masing-masing dimensi lebih tinggi dari nilai akar rata-rata variance extract (AVE) yang lebih tinggi dari nilai dimensi lainnya, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. Nilai akar *average variance extracted (AVE)* variabel *contextual performance*

Dimensi	BA	ES	KS	PS	SA
BA	0,895	0,614	0,783	0,606	0,551
ES	0,614	0,911	0,698	0,618	0,667
KS	0,783	0,698	0,881	0,565	0,545
PS	0,606	0,618	0,565	0,874	0,675
SA	0,551	0,667	0,545	0,475	0,924

Berdasarkan uji reliabilitas digunakan untuk melakukan analisis konstruk pada variabel *contextual performance* untuk mengetahui konsistensi setiap aitem yang digunakan untuk mengukur variabel laten. Ketentuan nilai Cronbach alpha dan composite reliability diharapkan lebih dari 0>7, berikut tabel *Composite Reliability Cronbach alpha*:

Tabel 5 Nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Contextual Performance*

Variabel	Alpha Cronbach	Composite reliability	Keterangan
<i>Contextual performance</i>	0,946	0,958	Reliabel

Uji validitas dan reliabilitas dimensi yang mengukur *contextual performance* dapat menunjukkan bahwa sebanyak 23 aitem diterima pada aitem 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 sedangkan 2 aitem gugur pada aitem 6 dan 10. Aitem-aitem yang disusun oleh peneliti memiliki kemampuan untuk merefleksikan seluruh dimensi *contextual performance*. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh hasil nilai alpha Cronbach 0,958 dari 23 aitem yang dibuat, yang berarti bahwa skala ini dapat digunakan.

Meskipun hasil uji skala *contextual performance* tinggi, penelitian ini juga memiliki kelemahan yang dapat diperbaiki, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengantisipasi hal tersebut. Pemilihan kalimat yang lebih menggambarkan kondisi oleh partisipan meskipun penelitian ini telah melalui tahap penilaian professional. Aitem ini disusun untuk partisipan yang terbatas. Proses uji coba perlu dilakukan dan diperoleh skala *contextual performance* yang lebih tepat, sehingga seluruh dimensi memiliki kontribusi mengukur *contextual performance*. Guna pengembangan yang lebih baik skala *contextual performance* diujikan tidak hanya pada satu sampel SMK, tetapi juga pada SMK swasta dan negeri. Sehingga hasil dari alat ukur *contextual performance* akan lebih tepat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa skala *contextual performance* yang disusun oleh peneliti memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Namun, dari 25 aitem yang disusun masih terdapat 2 aitem yang gugur. Oleh karena itu, skala *contextual performance* memerlukan pengembangan dan pengujian guna mendapat skala psikometrik yang lebih tepat. Dimensi-dimensi *contextual performance* perlu diuji untuk memastikan kontribusi untuk mengukur konstruk *contextual performance*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). Penyusunan skala psikologi (II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Darmono, H. U. (2016). Pendidikan Kejuruan Masa Depan, Yogyakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Franco, M., & Franco, S. (2017). Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance. *Team Performance Management: An International Journal*.
- Griffin, M., Neal, A., & Neale, M. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology*, 49(3), 517-533.
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors affecting job performance: a review of literature. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies (FORMER NAME SILPAKORN UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES, HUMANITIES, AND ARTS)*, 115-128.
- Kamdi, W. (2014). Kinerja guru smk: analisis beban kerja dan karakteristik pembelajaran. *Teknologi dan Kejuruan: Jurnal teknologi, Kejuruan dan Pengajarannya*, 37(1).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- LePine, J. A., Hanson, M. A., Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2000). Contextual performance and teamwork: Implications for staffing. In *Research in personnel and human resources management*.
- Manesh, M. H., Singh, J. S. K., & Hussain, I. A. B. (2018). Transformational leadership and contextual performance: A quantitative study among nursing staff in kuala lumpur. *International Journal of Management and Sustainability*, 7(2), 101-112.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.

- Ployhart, R. E., Schneider, B., & Schmitt, N. (2005). *Staffing organizations: Contemporary practice and theory*. CRC Press.
- Pradhan, S., Jena, L. K., & Bhattacharyya, P. (2018). Transformational leadership and contextual performance: Role of integrity among Indian IT professionals. *International journal of productivity and performance management*.
- Sen, C., & Kaul, A. (2015). Psychological Correlates of Contextual Performance at Work: An Empirical View. *The International Journal of Indian Psychology*, 02(03), 10-16
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of applied psychology*, 85(4), 526.