

Identifikasi Faktor-faktor Test 16 PF yang Mendasari Sifat-sifat Kepribadian Karyawan Pemkot Surakarta

Partini

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstract. Identification for personality factor in 16 PF test is needed with factor analyti technique and before it done, 16 PF test must be tested in validity and reliability. The aim of this research is to identificate the factors of 16 PF test which was underlying personality traits of government Surakarta's city employee the join the first "human flow resource's in the year of 2000. Factor analysis used 268 pieces of subjects worksheet and 153 pieces of subjects worksheet used for validity and reliability test. The result of items analysis shows that three factors: G factor, M factor, and Q4 factor from 16 primary factor have one item failed one each other. Factor analysis shows that identification for factors produced 6 new factors which the percentage of the variance that can be explained just 52,43% the name of the factors depends on the factors which is supported by the new name of the factors are: first factor is progressive; the second factor is social unadaptive; the third one is creativity area; the fourth is emotion instability; the fifth is self convenience; and the sixth is self alertness.

Keywords: *item analysis, factor analysis*

Abstrak. Identifikasi terhadap faktor-faktor kepribadian dari tes 16 PF perlu dilakukan dengan teknik analisis faktor dan sebelum analisis faktor dilakukan, maka tes 16 PF harus teruji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor Test 16 PF yang mendasari sifat-sifat kepribadian karyawan Pemerintah Kota Suarakarta yang mengikuti program "Human Flow Resouce" pertama tahun 2000. Sebanyak 268 lembar jawaban subjek, digunakan untuk analisis faktor, sedangkan sebanyak 153 lembar jawaban subjek digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis butir menunjukkan bahwa dari 16 faktor primer, tiga faktor primer diantaranya, yaitu; Faktor G, faktor M dan faktor Q4, masing-masing terdapat satu butir yang gugur. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa, identifikasi terhadap faktor-faktor menghasilkan 6 faktor baru dengan presentase varians yang dapat dijelaskan 52,437%. Pemberian nama terhadap faktor-faktor baru berdasarkan faktor-faktor yang mendukungnya. Nama-nama faktor baru tersebut sebagai berikut: faktor I adalah progresif; faktor II adalah *social unadaptive*; faktor III adalah wawasan kreatif; faktor IV adalah labilitas emosi; faktor V adalah keyakinan diri; faktor VI adalah kewaspadaan

Kata kunci : *analisi item, analisis faktor*

PENDAHULUAN

Peraturan pemerintah RI nomor 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonom, memungkinkan keleluasaan pemerintah daerah dalam mengembangkan aspirasi dan potensi yang dimiliki di daerah. Sejak tahun 1999 melalui undang-undang nomor 22 telah digariskan bahwa melalui otonomi, maka kabupaten dan kota-madya diberi wewenang yang luas, baik dalam urusan pemerintahan maupun dalam pengelolaan pembangunan.

Pemberian wewenang ini mengandung makna peluang bagi daerah untuk berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi daerah sehingga kebutuhan masyarakat yang spesifik di daerah benar-benar dapat tersentuh. Namun demikian hal inipun mengandung suatu tantangan bagi pemerintah daerah untuk mempersiapkan sumber daya manusia, agar implementasi otonomi daerah dapat berhasil. Kriteria aparatur Negara yang dikehendaki telah digariskan dalam GBHN 1994-2004, bahwa pemerintah dituntut untuk melayani masyarakat, profesional, berdayaguna, produktif dan transparan serta bebas dari KKN dan penyalahgunaan jabatan, dengan lebih responsif dan peka terhadap aspirasi masyarakat serta mengefektifkan pengawasan internal.

Pada kenyataannya, kondisi aktual dari sumber daya manusia yang ada pada Pemerintah Kota Suarakarta masih jauh

dari harapan tersebut diatas. Budaya kerja seperti: *alon-alon waton kelakon* dan *nrimo ing pandum*, merupakan prinsip-prinsip kerja yang telah banyak dilupakan oleh masyarakat Jawa, seolah-olah ungkapan itu sudah kedaluarsa. Secara umum, dalam kuantitas telah jauh melebihi dari kebutuhan, sedangkan dari segi kualitas masih perlu peningkatan profesionalisme (PKPK, 2000). Dengan mencermati kondisi tersebut, maka salah satu kebijakan yang diambil pemerintah daerah kota Surakarta adalah meningkatkan profesionalisme dalam proses aliran pegawai (*human flow resource*), mulai dari masuk menjadi calon pegawai, proses seleksi, penempatan, promosi, mutasi dan seterusnya perlu dilakukan dengan proses yang profesional dan transparan dengan menjalin kerjasama dengan Biro Konsultasi dan Pemeriksaan Psikologi (BKPP) Fakultas Psikologi UMS.

Salah satu aspek yang diungkap dalam pemeriksaan tersebut adalah aspek kepribadian, di mana profil atau gambaran kepribadian diperoleh dari test 16 PF form C yang diciptakan oleh R.B. Cattell. Tes ini menurut Gregory (1998) merupakan inventori kepribadian laporan diri (*self report personality inventories*) yang menggunakan teknik objektif, yang pada pertengahan abad 20-an pamornya agak surut, namun saat ini merupakan inventori kepribadian yang sangat luas digunakan. Dilihat dari cara penyusunannya, tes 16 PF disusun dengan strategi melalui analisis

faktor, dimana teori terbentuk setelah penemuan-penemuan awal dari pengetesan.

Tes 16 PF diterbitkan oleh *Institute for Personality and Ability Testing* (IPAT) pada tahun 1972, terdiri atas enam belas faktor atau dimensi di mana keenambelas dimensi yang diungkap saling berdiri sendiri (Karyani & Lestari 2000). Namun demikian menurut Sarsono (1998) antara dimensi atau faktor kepribadian satu dengan faktor kepribadian lainnya tidak jelas batas perbedaannya. Deskripsi indikator sifat-sifat dari setiap faktor tampak saling berkaitan atau tumpang tindih, seperti ditunjukkan oleh hasil penelitiannya pada Taruna AA, bahwa diantara 16 faktor hanya dua faktor primer saja yang dapat dikatakan mandiri, sedang faktor-faktor lain mempunyai korelasi yang saling signifikan antara satu dengan yang lainnya.

Kategori dasar yang menerangkan kaitan antara dimensi kepribadian satu dengan dimensi kepribadian lainnya dapat dijadikan sebagai bahan untuk memahami adanya tumpang tindih sifat-sifat dari setiap dimensi kepribadian test 16 PF. Seperti ditunjukkan dalam penyelidikan terhadap para mahasiswa universitas Rusel Amerika, bahwa ternyata lebih dari separoh dari interkorelasi faktor-faktor kepribadian 16 F tersebut adalah signifikan (Cattell, 1970), Dari hasil penyelidikan tersebut ditemukan sejumlah kecil faktor yang disebut *second order* atau strategi faktor. Sekarang ini, pembuktian

secara empiris terhadap faktor kepribadian dari tes 16 PF perlu untuk dilakukan kembali.

Test 16 PF form C merupakan suatu inventori untuk mengetahui sifat-sifat kepribadian seseorang yang termasuk dalam kelompok pekerja, karyawan perusahaan, orang dewasa dan orang-orang yang berpendidikan normal, (IPAT, 1991; Karyani & Lestari, 2000). Tes ini telah digunakan sebagai salah satu instrmen dalam memberikan pelayanan jasa psikologi oleh Biro Konsultasi dan Pemeriksaan Psikologi (BKPP) Faklras Psikologi Universitas Mhammadiyah Surakarta terhadap karyawan pemerintah Kota Surakarta. Salah satu pertimbangan tes ini digunakan adalah praktis dan ekonomis, satu kali pengetesan dapat diketahui enam belas dimensi kepribadian pada karyawan Pemkot Surakarta.

Namun secara empiris, BKPP Fakultas Psikologi UMS belum pernah menguji apakah tes ini benar-benar dapat memenuhi asumsi tersebut. Faktor-faktor apa saja yang mendasari sifat-sifat kepribadian karyawan pemerintah kota Surakarta, sebagaimana diungkapkan oleh tes 16 PF form C? Penelitian ini bertujuan untuk; (1) mengidentifikasi faktor-faktor kepribadian karyawan Pemerintah Kota Surakarta, dan (2) memberikan nama terhadap faktor-faktor baru yang mendasari sifat-sifat kepribadian karyawan Pemerintah Kota Surakarta. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

dapat memberikan kontribusi ilmiah dibidang psikometri, khususnya bagi pengembangan tes kepribadian yang berbentuk inventori.

Teori Kepribadian

Menurut Allport (Hall dan Lindzey, 1993) kepribadian adalah organisasi dinamik dalam individu atas sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian dirinya yang khas terhadap lingkungannya. Organisasi dinamik menekankan fakta bahwa kepribadian selalu berkembang dan berubah, meskipun sekaligus terdapat organisasi atau sistem yang mengikat dan menghubungkan berbagai komponen dari kepribadian. Definisi lain dikemukakan oleh Murray (Hall dan Lindzey, 1993) bahwa kepribadian adalah fungsi yang menata atau mengarahkan dalam diri individu. Tugasnya meliputi mengintegrasikan konflik-konflik dan rintangan-rintangan yang dihadapi individu, memuaskan kebutuhan individu dan menyusun rencana-rencana untuk mencapai tujuan-tujuan di masa mendatang. Cattell (1950) berpendapat bahwa kepribadian adalah sesuatu yang memungkinkan prediksi tentang apa yang akan dikerjakan seseorang dalam situasi tertentu. Pandangan Cattell ini mirip dengan pandangan Murray, keduanya memiliki pandangan yang luas tentang kepribadian dan telah mengembangkan sistem-sistem teoritik yang luas dan padat, mencakup banyak jenis ubahan yang berbeda. Ke-

duanya sama-sama melakukan pemetaan secara empiris sampai ke sudut-sudut terjauh dari wilayah kepribadian dan keduanya menghasilkan sejumlah besar konstruk yang secara operasional dihubungkan dengan data dan sering diberi nama yang aneh-aneh. Keduanya sangat menekankan konstruk-konstruk motivasi. Murray menyebutnya "needs" sedangkan Cattell menyebutnya "dynamic traits".

Pandangan Cattell juga mirip dengan Allport, karena teori keduanya dikenal sebagai teori sifat (*trait theories*) atau teori tipe (*type theories*) dan menekankan aspek-aspek kepribadian yang bersifat stabil atau menetap. Bagi Cattell sifat adalah "struktur mental", suatu penyimpulan yang didasarkan pada tingkah laku yang dapat diobservasi untuk menjelaskan keteraturan atau reguleritas dan ketepatan atau konsistensi dalam tingkah laku.

Pokok-pokok teori Cattell

Cattell melihat kepribadian sebagai struktur sifat-sifat (*traits*) yang kompleks dan terdefinisiasi (Suryabrata, 1983; Hall dan Lindzey, 1993). Pembahasan pokok-pokok teori Cattell tentang *trait* dapat dijadikan bahan untuk memahami konstruksi tes 16 PF yang diciptakan. Pandangan-pandangan Cattell tentang struktur kepribadian akan lebih mudah dipahami apabila dimulai terlebih dahulu dengan sifat-sifat abilitas dan temperamen yang relatif bersifat stabil dan menetap, dilanjutkan dengan sifat-sifat dinamik

yang bersifat menengah dalam hal stabilitas. Dalam pandangan Cattell, ada tiga sumber utama tentang kepribadian, yaitu: *life record* atau catatan riwayat hidup atau data L; *self rating questionnaire* atau kuisioner penilaian diri atau data Q dan *objective test* atau data T.

Data-L pada dasarnya merupakan catatan-catatan tentang tingkah laku seseorang di masyarakat, seperti catatan yang dibuat oleh sekolah atau pengadilan, meskipun dalam prakteknya Cattell menggantinya dengan penilaian yang dilakukan oleh orang-orang lain yang mengenal si individu dalam berbagai situasi nyata. Data-Q merupakan pernyataan orang yang bersangkutan tentang tingkah lakunya sendiri, dengan demikian dapat memberikan "sisi dalam" terhadap catatan luar yang dihasilkan oleh data-L. Data T berpangkal pada kemungkinan ketiga, yaitu: penciptaan situasi-situasi khusus dimana tingkah laku seseorang dapat diskor secara objektif.

Ketiga sumber data tersebut di atas oleh Cattell digunakan untuk menetapkan sifat-sifat umum kepribadian dengan mengadakan penelitian-penelitian analisis faktor. Anggapannya adalah bahwa jika sifat-sifat yang sama muncul dari ketiga sumber data tersebut, maka hal ini akan merupakan bukti kuat bahwa sifat-sifat sumber benar-benar merupakan satuan-satuan berfungsi, bukan sekedar buatan dari metode. Hasil dari sekitar 20 atau 30 analisis faktor yang dilakukan oleh Cattell

dan kawan-kawan selama beberapa dekade yang lampau membawa pada kesimpulan bahwa, satu struktur faktor yang sama muncul dari data penilaian tingkah laku dan data kuisioner, tetapi faktor-faktor yang agak berbeda cenderung muncul dari tes objektif. Populasi-populasi yang diambil sampelnya dalam penelitian-penelitian ini mencakup berbagai kelompok usia (dewasa, remaja, dan kanak-kanak) dan beberapa Negara (Amerika Serikat, Inggris, Australia, Selandia Baru, Perancis, Italia, Jerman, Meksiko, Brasilia, Argentina, India, dan Jepang) sehingga faktor-faktor tersebut dianggap memiliki generalitas.

Tes 16 PF (*The sixteen Personality Factor Questionnaire*)

Salah satu alat pengukur sifat yang diciptakan berdasarkan hasil analisis faktor ini adalah tes 16 PF. Tes ini disusun atas dasar fakta-fakta yang berkaitan dengan struktur kepribadian dan bukan diciptakan untuk sekedar menyesuaikan dengan konsep-konsep teoritis belaka. (Cattell, dkk., 1992). Setelah melalui identifikasi dan analisis faktor terhadap sejumlah sifat sumber, Cattell lalu menetapkan 16 sifat sumber primer atau *primary source traits* yang kemudian dikenal sebagai faktor-faktor yang disebut *sixteen personality factors* (16 PF).

Gregory (1997) menjelaskan bahwa Test 16 PF merupakan inventori kepribadian yang sangat luas digunakan, di-

susun berdasarkan konsep analisis faktor dari Cattell mengenai kepribadian. Berdasarkan konsep tersebut maka sifat-sifat luar atau *surface traits* seseorang diketahui dari klaster analisis sederhana dari respon terhadap tes, sementara sifat-sifat sumber atau *source traits* diketahui melalui analisis faktor khusus terhadap *surface traits*.

Tes 16 PF terdiri atas 5 form yang masing-masing saling terpisah yaitu: form A, B, C, D, dan E. Butir-butir Form A, B, C, dan D berupa 3 pernyataan, testee diminta untuk memilih satu diantara 3 pernyataan, sedangkan Form E terdiri dari pernyataan dan testee diminta memilih satu. Waktu untuk mengerjakan tidak dibatasi, pada umumnya sekitar 30 -60 menit. Norma yang ada saat ini dibuat pada tahun 1970. Norma untuk Form A, B, C, dan D diperoleh dari *high school senior* (SLTA) dan orang dewasa, sedangkan norma untuk Form E berasal dari populasi yang lebih beraneka ragam (narapidana, pasien skizofrenia dan klien yang sedang menjalani rehabilitasi fisik). Namun demikian para praktisi banyak yang menyatakan bahwa test 16 PF lebih cocok untuk populasi "normal" daripada populasi yang secara emosional "terganggu" (Gregory, 1997).

Test 16 PF lebih menekankan validitas konstruk baik langsung maupun tidak langsung. Validitas konstruk biasanya menggunakan cara langsung. Validitas langsung diukur dari faktor yang betul-

betul mengukur yang hanya dapat dilakukan dengan analisis faktor. Validitas tidak langsung didasarkan pada ubahan yang dianggap sesuai (reperesentatif) dengan faktor yang dimaksud (Cattell, 1970).

Analisis Faktor 16 PF

Teori Cattell merupakan teori kepribadian yang paling komprehensif dan yang paling tuntas dikembangkan berdasarkan analisis faktor (Hall dan Lindzey, 1993). Analisis faktor adalah suatu metode untuk menganalisis sejumlah observasi, dipandang dari segi interkorelasi, untuk menetapkan apakah varian-varian yang nampak dalam observasi itu mungkin berdasarkan atas sejumlah kategori dasar yang jumlahnya lebih sedikit dari yang nampak (Frucher, 1954; Suryobrata, 1983). Dapat pula dikatakan bahwa

Analisis faktor merupakan teknik statistik untuk mengidentifikasi sejumlah faktor yang relatif kecil, yang dapat menerangkan keterlibatan antar ubahan-ubahan yang berkaitan (Norusis, 1986).

Peranan analisis faktor untuk menentukan apakah sistem klasifikasi dapat diverifikasi dengan data empiris mengenai populasi tertentu, atau apakah kategori-kategori tersebut mempunyai *overlapping* sedemikian besar sehingga perlu adanya peninjauan kembali mengenai kategori-kategori / klasifikasi tersebut (Suryobrata, 1983). Dengan kata lain analisis faktor dapat digunakan untuk

tujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang tak langsung nampak, tetapi mendasari ubahan-ubahan yang nampak saling berkaitan. Dengan asumsi bahwa analisis faktor mampu menjelaskan fenomena-fenomena yang kompleks, maka analisis faktor berguna untuk menguji klasifikasi beberapa ubahan dari data empiris.

Dalam bukunya *Handbook for 16 PF* Cattell menjelaskan adanya dua pilihan model deskripsi struktur kepribadian. Pertama: model deskripsi dalam 16 sampai dengan 24 faktor primer; kedua model deskripsi dalam 6 sampai 9 faktor strata kedua. Dalam penelitiannya untuk menemukan faktor-faktor strata kedua, Cattell menggunakan sampel 423 orang mahasiswa dan 535 orang mahasiswi dari Universitas Russel pada tahun 1969. Berdasarkan interkorelasi ke-16 faktor primer, melalui analisis faktor Cattell (1970) berhasil mengekstrak 8 faktor baru yang disebut *second stratum factors*. Seperti halnya dengan faktor-faktor primer, kedelapan faktor strata kedua ini masih nampak adanya interkorelasi. Berdasarkan data interkorelasi faktor-faktor strata kedua tersebut, dengan menggunakan analisis faktor ditemukan lagi 5 faktor strata ke tiga, yaitu: *strength, self criticism, responsiveness, self concern and control*, dan *serenity*.

Di Indonesia, analisis faktor 16 PF pernah dilakukan pada 130 Taruna Akademi TNI Angkatan Udara (Sarsono, 1998). Berdasarkan data interkorelasi

dengan menggunakan analisis faktor ditemukan 6 faktor baru. Faktor-faktor tersebut adalah:

Faktor baru I: kedewasaan yang mendasari sifat-sifat dari faktor O, faktor C dan faktor H sepenuhnya dan sebagian sifat-sifat faktor Q4, faktor Q1 dan Q3. Kedewasaan dalam bentuk ketahanan ego dan stabilitas emosi, mendasari sifat-sifat ketenangan, ketabahan, kesabaran, spontanitas, keberanian dan partisipasi.

Faktor baru II: sosiabilitas yang mendasari sifat-sifat dari faktor E sepenuhnya dan sebagian sifat-sifat faktor A, faktor N dan faktor Q1. Sifat-sifat tersebut adalah toleransi, kerjasama, loyalitas, sosial, keluwesan dan keluasan pandangan.

Faktor baru III: kemandirian yang mendasari sifat-sifat dari faktor M dan Q2. Sifat-sifat tersebut adalah kebebasan, kemandirian, kreativitas, imajinasi, kecerdikan dan egosen-trisme.

Faktor baru IV: kelenturan norma mendasari sifat-sifat faktor F dan faktor G sepenuhnya dan sebagian sifat-sifat faktor Q3, faktor Q4 dan faktor A. Sifat-sifat tersebut adalah keriang, kesantaian, keterbukaan, kepuasan, kepekaan sosial dan adaptasi lingkungan sekitar.

Faktor baru V: kebijakan / *judgement*, yang mendasari sifat-sifat dari faktor B dan faktor L. Sifat-sifat tersebut adalah kecepatan dan ketepatan memecahkan masalah, penyesuaian diri dengan lingkungan sekitar, kecakapan sekolah dan kecurigaan atau keingintahuan.

Faktor baru VI : emosionalitas/ perasaan yang mendasari sifat-sifat sensitivitas, ketergantungan pada orang lain, kebutuhan dan kasih sayang.

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratif, dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendasari sifat-sifat kepribadian karyawan Pemerintah Kota Surakarta, sebagaimana diungkap oleh test 16 PF Form C ? Pertanyaan-pertanyaan yang ingin dijawab adalah: (1) apakah test 16 PF Form C valid dan reliabel untuk mengungkap sifat-sifat kepribadian karyawan Pemerintah Kota Surakarta ?, (2) Berapa banyak faktor-faktor baru yang mendasari sifat-sifat kepribadian karyawan pemerintah Kota Surakarta, sebagaimana diungkap oleh test 16 PF Form C ?, dan (3) Apa nama faktor-faktor baru tersebut ?

METODE

Objek dalam penelitian adalah sifat-sifat kepribadian karyawan pemerintah Kota Surakarta, yang ubahannya adalah hasil test 16 PF Form C skor setiap faktor primer (PF) adalah jumlah skor butir-butir yang dinyatakan valid dalam faktor primer tersebut.

Penelitian ini menggunakan test 16 PF Form C untuk memperoleh data tentang sifat-sifat kepribadian. Test ini telah diberikan kepada karyawan pemerintah Kota Surakarta secara klasikal pada bulan November tahun 2000. Data yang

telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode analisis butir dan analisis faktor. Analisis faktor dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) interkorelasi faktor-faktor primer, (2) Ekstraksi faktor-faktor baru, (3) Interpretasi faktor-faktor baru, dan (4) penamaan faktor-faktor baru.

HASIL DAN BAHASAN

Melalui hasil analisis butir dapat dilihat koefisien korelasi setiap butir dengan total masing-masing faktor, Koefisien korelasi tersebut dipergunakan untuk menentukan validitasnya. Ketentuan validitas butir menggunakan dasar besarnya koefisien korelasi lebih besar dari 0,159 karena untuk signifikansi 5 % dengan banyak subjek 153, koefisien korelasi tidak boleh kurang dari 0,159 (Hadi, 1989). Berdasarkan ketentuan tersebut maka dapat dibuat rekapitulasi hasil validasi butir dari setiap faktor, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 1. Hasilnya menunjukkan bahwa dari 16 faktor primer, tiga faktor primer masing-masing terdapat satu butir yang gugur. Koefisien reliabilitas masing-masing faktor dari test 16 PF (lihat Tabel 1), sesuai dengan yang dikemukakan oleh Azwar (2001) dipandang sudah cukup memuaskan untuk sebuah tes yang mengungkap kepribadian karena tes ini hanya digunakan untuk membandingkan masing-masing subjek pada suatu jenjang

Tabel 1
Hasil Validasi butir dan rangkuman hasil Analisis Koefisien Reliabilitas

PF	Kode	Asli	Jumlah Valid	Butir Gugur	Nomor	Terendah	tertinggi	Koef. Reliabilitas (skala alpha)
1	A	6	6	-	-	.1964	.4482	0.5845
2	B	8	8	-	-	.1807	.4306	0.6311
3	C	6	6	-	-	.1838	.2781	0.4600
4	E	6	6	-	-	.1916	.3829	0.5228
5	F	6	6	-	-	.2096	.3369	0.5409
6	G	6	5	1	75-	.2211	.3277	0.4855
7	H	6	6	-	-	.2560	.3479	0.5529
8	I	6	6	-	-	.2136	.3715	0.5415
9	L	6	6	-	-	.1877	.3460	0.4925
10	M	6	5	1	28	.2373	.3615	0.5253
11	N	6	6	-	-	.1705	.4436	0.6162
12	0	6	6	-	-	.2200	.3646	0.5417
13	Q1	6	6	-	-	.2949	.4395	0.6322
14	Q2	6	6	-	-	.1979	.2778	0.4882
15	Q3	6	6	-	-	.1857	.3228	0.4564
16	Q4	6	5	1	34	.1935	.2428	0.4180

relative dalam kelompoknya dan bukan digunakan untuk tujuan prediksi atau diagnosis yang menuntut reliabilitas setinggi mungkin (0,900).

Tingkat validitas

Ditinjau dari analisis butir, test 16 PF Form C memiliki validitas butir yang kurang memuaskan (batas minimal 0,300; Azwar, 2001), bahwa koefisien validitas kurang dari 0,300 biasanya dianggap tidak memuaskan, angka tersebut ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subjek yang berjumlah besar. Akan tetapi

koefisien validitas masih dalam batas yang bisa diterima bila dilakukan uji signifikansi langsung dari harga r yang diketemukan, dengan memperhatikan jumlah subjek (batas minimal dengan jumlah subjek 153 adalah 0,159; Hadi 1989). Menurut Cronback (1970) untuk menjawab mengenai koefisien validitas yang dianggap memuaskan adalah koefisien validitas yang tertinggi yang dapat diperoleh.

Tingkat Reliabilitas

Jenis dan fungsi tes yang berbeda menuntut tingkat reliabilitas minimal yang tidak sama sehingga penafsiran atas

koefisien reliabilitas suatu tes tidak dapat dilepaskan sama sekali dari fungsi dan tujuan pengukurannya.

Koefisien reliabilitas (skala alpha) test 16 PF Form C untuk masing-masing factor adalah antara 0,4180 – 0,6322. Koefisien reliabilitas ini dipandang sudah cukup memuaskan untuk sebuah tes kepribadian, karena dalam hal ini tes ini hanya digunakan untuk membandingkan antara ciri sifat yang satu dengan yang lain dalam suatu kelompok subjek dan bukan untuk prediksi atau diagnosis. Menurut Guildford (1954) terlalu menggantungkan kepercayaan pada koefisien yang tinggi tanpa memahami pendekatan yang digunakan dalam estimasinya dan sifat tes yang bersangkutan, serta representasi subjek yang dijadikan sampel, akan dapat menimbulkan kemungkinan adanya bias dan over estimasi terhadap reliabilitas yang sesungguhnya.

Identifikasi Faktor-faktor dari Test 16 PF Form C

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa interkorelasi antar faktor cukup signifikan untuk diekstraksi dengan menggunakan metode *principle component* dan menghasilkan enam buah faktor baru. Selanjutnya dilakukan rotasi faktor dan menghasilkan enam buah faktor baru. Selanjutnya dilakukan rotasi faktor dengan metode oblimin dan dihasilkan matriks struktur faktor yang menjelaskan kelompok-kelompok faktor primer yang

mendukung setiap faktor baru. Untuk memberikan makna dan interpretasi faktor-faktor baru, maka batas muatan substansial yang digunakan adalah 0,400.

Identifikasi faktor-faktor baru yang mendasari faktor-faktor primer adalah sebagai berikut:

Faktor baru I mendasari faktor primer: F, H, Q1, I, N

Faktor baru II mendasari faktor primer: G, E, Q3

Faktor baru III mendasari faktor primer: M, B, N.

Faktor baru IV mendasari faktor primer: O, C, I, Q4

Faktor baru V mendasari faktor primer: Q2, A

Faktor baru VI mendasari faktor primer: I, Q4

Enam faktor baru yang pernah dihasilkan dalam penelitian ini agak berbeda dengan yang pernah dihasilkan oleh Sarsono (1998) pada 130 Taruna AAU. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan latarbelakang sampel.

Cattell (1970) menemukan delapan faktor baru yang disebut *second stratum factors* (faktor strata kedua) dengan menggunakan sampel 423 orang mahasiswa dan 535 orang mahasiswa. Identifikasi kedelapan faktor-faktor baru tersebut adalah:

Faktor baru I yang mendasari faktor-faktor primer: A+, E+, F+, H+, Q2

Faktor baru II yang mendasari faktor-

faktor primer: C, H, L+, O+, Q3, Q4

Faktor baru III yang mendasari faktor-faktor primer: A, I, M, E+, L+

Faktor baru IV yang mendasari faktor-faktor primer: E+, L+, M+, Q1+, Q2+

Faktor baru V yang mendasari faktor-faktor primer: N+, A+, M, O

Faktor baru VI yang mendasari faktor-faktor primer: I+, M+, L

Faktor baru VII yang mendasari faktor-faktor primer: B

Faktor baru VIII yang mendasari faktor-faktor primer: G+, Q3+, F

Perbedaan jumlah faktor baru yang dihasilkan dan perbedaan faktor-faktor primer yang mendasari setiap faktor baru menunjukkan bukti bahwa perbedaan latar belakang budaya dan homogenitas sampel, memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian.

Pemberian nama terhadap faktor-faktor baru mendasarkan pada faktor-faktor primer yang melandasi setiap faktor baru dan menurut Cattell bersifat tentative (Hall & Lindzey, 1993). Berdasarkan perimbangan tersebut, maka nama-nama faktor baru hasil analisis faktor dalam penelitian ini adalah: progresif, sosial maladaptif, wawasan kreatif, labilitas emosi, keyakinan diri, kewaspadaan.

Profil faktor-faktor baru bila dikaitkan dengan sifat kepribadian karyawan yang berlandaskan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil dan PP No. 70 tahun 1979, maka

terdapat 6 revelansi dengan beberapa unsur yang dinilai dalam daftar penilaian tersebut. Faktor baru (progresif) relevan dengan prakarsa; faktor baru II (sosial mal-adaptif) relevan dengan kerjasama, sedangkan faktor baru III, IV, dan V relevan dengan kepemimpinan, di mana untuk subjek penelitian ini dituntut memiliki sifat kepemimpinan yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis butir menghasilkan 3 butir gugur atau tidak memenuhi validitas, sedangkan 102 butir memenuhi kriteria validitas. Koefisien reliabilitas untuk masing-masing faktor adalah antara 0,4180 – 0,6322.
2. Analisis faktor menghasilkan enam buah faktor baru dengan total varians yang bisa dijelaskan sebesar 52,437 %, faktor-faktor baru teridentifikasi berdasarkan faktor-faktor primer sebagai berikut:
 - a. Faktor baru I, varians 12,436%, mendasari faktor primer: F, H, Q1, I, N
 - b. Faktor baru II, total varians 9,968%, mendasari faktor primer: G, E, Q3
 - c. Faktor baru III, total varians 8,326%, mendasari faktor primer: M, B, N
 - d. Faktor baru IV, total varians

7,780%, mendasari faktor primer:
O, C, I, QA

e. Faktor baru V total varians 7,114%,
mendasari faktor primer: Q2, A

f. Faktor baru VI total varians
6,813%, mendasari faktor primer:
L, Q4

3. Pemberian nama terhadap faktor baru
berdasarkan faktor-faktor primer yang
mendukungnya. Berturut-turut dari
faktor I sampai dengan faktor VI diberi
nama sebagai berikut: (a) progresif, (b)
sosial unadaptif, (c) wawasan kreatif,
(d) labilitas emosi, (e) keyakinan diri,
dan (f) kewaspadaan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini
diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini memberikan
implikasi terhadap masih layaknya test
16 PF Form C untuk tetap diperguna-
kan sebagai alat atau instrument untuk
mengungkapkan kepribadian, namun
untuk meningkatkan validitas perlu

merevisi beberapa butir yang ternyata
tidak valid

2. Perlu penelitian lebih lanjut agar lebih
meyakinkan, terutama mengenai pro-
ses adaptasi bahasa. Pengalihbahasaan
setiap pernyataan perlu ditinjau ulang
sehingga susunan kalimat mudah
dicerna dengan tetap memperhatikan
esensi dan tujuan aslinya. Setelah itu
hasilnya divalidasikan pada orang-
orang yang kompeten dikoreksi.
3. Identifikasi faktor-faktor kepribadian
yang ditemukan dapat dipergunakan
untuk meninjau kembali sistem pem-
binaan dan penilaian kepribadian
karyawan pemerintah kota Surakarta,
karena hasil analisis faktor meng-
hasilkan profile faktor-faktor baru, di
mana faktor-faktor yang mendasari
sifat-sifat kepribadian karyawan
pemerintah kota Surakarta relevan
dengan beberapa unsur penilaian
pelaksanaan pekerjaan seorang
pegawai negeri sipil yang termuat
dalam PP No. 10 tahun 1979.

DAFTAR RUJUKAN

- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cattel, R.B. 1950. *Personality: a sys-
tematic, theoretical and factual
study*. New York: Mc Graw Hill
- Cattel, R.B., 1970. *Handbook for The 16
PF*. Illinois: IPAT, Inc. Com-
paign
- Cattel, R.B., Eber, H. W., and Tatsoka, M.M.
1992. *Handbook for the 16 PF*.

Illinois: Institute for Personality
and Ability testing, Inc

Frucher, B. 1954. *Introduction to Factor
Analysis*. New York: D. Van
Nostrand Company.

Gregory, R.J. 1997. *Psychological Test-
ing: History, Principles and
Applications*. Second edition.
Boston: Allyn and Bacon

Hadi, S. 1989. *Metodologi Research*.
Yogyakarta: Andi Offset

Hall, S.H. and Lindzey, G. 1993. *Teori-
teori sifat dan Behavioristik
(terjemahan)*. Yogyakarta:
Kanisius

Karyani, U. dan Lestari, S. 2000. *Buku
Pegangan Kuliah dan Prak-
tikum Psikodiagnostik V*. Sura-
karta: Fakultas Psikologi Uni-
versitas Muhammadiyah Sura-
karta.

Norusis, M.J. 1986. *Advanced Statistics
SPSS/PC+ for the IBM PC/XT/
AT*. New York: SPSS Inc.

PKPK. 2000. *Pengembangan Kemam-
puan Pemerintah Kota tahun
anggaran 2000*. Kerjasama
Unit Pelaksanaan Kegiatan
Pengembangan Kemampuan
Pemerintah Kota Surakarta
dengan Bantuan Manajemen
Pendampingan Universitas
Muhammadiyah Surakarta.

Sarsono, 1998. Identifikasi Faktor-faktor
yang mendasari sifat-sifat
kepribadian Taruna AAU.
Tesis. Yogyakarta: Program
Pascasarjana Universitas
Gadjah Mada.

Suryabrata, S. 1983. *Psikologi Kepri-
badian*. Jakarta: CV Rajawali