

PENERAPAN UJI MULTIKOLINIERITAS DALAM PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Effiyaldi¹, Johni Paul Karolus Pasaribu², Eddy Suratno³, Melani Kadar⁴, Gunardi⁵, Ronal Naibaho⁶, Selfi Kumara Hati⁷, Vira Aryati⁸

*Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis- Universitas Dinamika Bangsa
Jambi - Indonesia*

*Email: tanjab67@yahoo.co.id, johnipaul@unama.ac.id, eddysuratno72@yahoo.co.id,
melanikadar@gmail.com, gunardi@unama.ac.id, selfikumara08@icloud.com, viraaryati@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine and ensure that the instruments used in a study are guaranteed to be free from multicollinearity problems and minimize the level of bias/deviation with the real conditions that occur with the research results. This study uses a questionnaire as an instrument to collect data. Questionnaires were distributed/distributed to the community/households. The data collection technique is random (random). The results of the analysis show that from the variables used, there is no multicollinearity problem between the independent variables. Given the importance of an instrument free from multicollinearity problems, the suggestion for researchers is to use the research instrument that is truly guaranteed to be free from multicollinearity disorders.

Keyword: *Multicollinearity, Data, Variable, VIF*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjamin bahwa instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian terjamin bebas dari masalah multikolinieritas dan memperkecil tingkat bias/penyimpangan dengan kondisi nyata yang terjadi dengan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai instrument untuk mengumpulkan data. Kuisioner disebar/distribusikan kepada masyarakat/rumah tangga. Teknik pengambilan datanya adalah secara random (acak). Hasil analisis menunjukkan, bahwa dari variabel yang digunakan, memperlihatkan tidak terdapat permasalahan multikolinieritas antar variabel bebas. Mengingat pentingnya suatu instrument terbebas dari masalah multikolinieritas, saran bagi para peneliti adalah sebaiknya gunakanlah instrument penelitian tersebut yang benar-benar sudah terjamin terbebas dari gangguan multikolinieritas.

Kata Kunci: Multikolinieritas, Data, Variabel, VIF.

PENDAHULUAN

Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu penelitian bidang ilmu-ilmu sosial yang mempelajari gejala-gejala sosial dalam hal ini manusia sebagai individu dan kemasyarakatan. Berdasarkan pengelompokan metode penelitian yang digunakan, maka penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) termasuk ke dalam metode penelitian kuantitatif. Karena penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) termasuk ke dalam penelitian bidang ilmu-ilmu sosial, maka dalam awal perkembangannya terjadi semacam perdebatan di kalangan para ahli terhadap metode penelitian yang digunakan. Sebagian menganggap, bahwa karena objek kajian yang digunakan adalah fenomena-fenomena sosial (individu dan masyarakat), maka mereka menganggap metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Namun, sebagian lagi para ahli menganggap metode yang sebaiknya digunakan adalah metode kuantitatif (Moleong, 2004).

Perbedaan pendapat dari kedua kelompok penganut metode penelitian tersebut lebih disebabkan pada metode pencatatan data dari sumber data yang diperoleh oleh peneliti atas gejala-gejala yang diamati dalam suatu penelitian. Dalam metode kualitatif, prosedur untuk menghasilkan/memperoleh data diperoleh secara deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati secara holistik (utuh/menyeluruh) dan tidak mengadakan perhitungan/angka, sedangkan metode penelitian kuantitatif mencakup setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan atau angka atau kuantitas (Moleong, 2004). Persamaanya adalah baik penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif sama-sama menggunakan sumber data yang bersifat alamiah (natural). Namun demikian menurut (Burhan, 2005), penelitian kualitatif tidak sepenuhnya sama persis bersifat alamiah seperti gejala-gejala alam, melainkan yang dimaksud dengan gejala

yang bersifat alamiah tersebut adalah gejala-gejala sosial. Gejala sosial cenderung mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Dengan demikian pada penelitian kuantitatif regulitas gejala-gejala sosial lebih rentan bila dibandingkan dengan gejala-gejala alam. Namun dalam perkembangan selanjutnya hingga kini para ahli penelitian bidang ilmu-ilmu sosial sudah dapat menemukan jalan keluar terhadap perbedaan pendapat dari kedua metode penelitian tadi. Karena sumber penelitian baik kualitatif dan kuantitatif sama-sama bersifat alamiah (natural), Sebagai solusinya adalah dengan mengkuantitatifkan data-data penelitian yang alami tadi ke dalam bentuk angka-angka/perhitungan, sehingga gejala-gejala sosial tadi dapat diteliti secara terukur.

Dengan demikian, sampai saat ini penelitian-penelitian bidang ilmu sosial, termasuk di antaranya adalah penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) selalu menggunakan metode kuantitatif dengan statistik sebagai alat bantu pengolahan datanya. Pengkuantitatifan gejala-gejala sosial sebagai sumber data penelitian yang bersifat alamiah tadi ke dalam bentuk angka-angka/perhitungan dilakukan dengan mengkonversi data-data kualitatif ke dalam bentuk angka melalui pembobotan dan menggunakan skala tertentu yang dituangkan ke dalam instrumen penelitian berupa kuisioner. Dan kuisioner inilah selanjutnya digunakan sebagai alat untuk menghimpun data-data penelitian.

Selanjutnya, walaupun kuisioner sebagai instrumen untuk menghimpun data sudah dibuat bukan berarti kuisioner tersebut sudah dapat digunakan langsung sebagai alat untuk menghimpun data penelitian (data primer). Masalah yang sering terjadi pada kuisioner penelitian adalah terjadinya pelanggaran terhadap berbagai multikolinearitas. Oleh karena itu terhadap kuisioner, variabel dan data yang diperoleh harus terlebih dahulu dilakukan pengujian pada sisi multikolinearitas sebelum kuisioner digunakan untuk menghimpun data penelitian. Penelitian dengan menggunakan instrument kuisioner yang tidak dilakukan uji multikolinieritas berakibat terjadinya bias antara output hasil penelitian dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Dalam penelitian kuantitatif, sudah menjadi kewajiban dan atau ketetapan bahwa penelitian dengan menggunakan uji asumsi klasik dalam hal ini uji multikolienaritas. Karena jika sebuah penelitian tidak mampu terbebas dari masalah uji multikolienaritas maka model regresi yang telah diujikan tidak layak dan tidak memenuhi syarat untuk sebuah penelitian (DQLab, 2022).

Uji multikolienaritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik berhubungan erat dengan penelitian bermetode kuantitatif. Uji ini digunakan karena terjadi kekhawatiran terhadap data penelitian yang digunakan tidak terdistribusi dengan baik, oleh karena itu mendoriong peneliti untuk melakukan uji asumsi klasik khususnya uji multikolienaritas (Salma, 2020). Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Erlina dan Mulyani, 2007 : 12)

Beberapa penelitian sejenis yang membahas uji multikolinieritas, antara lain; (Sriningsih, Hatidja, 2018) bahwa analisis regresi komponen utama dapat mengatasi masalah multikolinearitas pada data impor beras di Sulawesi Utara. Ini terlihat dimana nilai VIF pada regresi komponen utama bernilai satu untuk semua variabel komponen utama. Penelitian (Mardiatmoko, 2020), bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda. Penelitian (Haslinda, 2016), dalam penelitian pengaruh perencanaan anggaran dan evaluasi anggaran terhadap kinerja organisasi dengan standar biaya sebagai variabel moderating pada pemerintah daerah kabupaten wajo, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Penelitian ini bertujuan untuk informasi bagi para peneliti khususnya bidang penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar terhindar dan ada kepastian bahwa instrumen dan data penelitian yang digunakan terbebas dari masalah multikolinieritas dan memperkecil tingkat bias/penyimpangan dengan kondisi nyata yang terjadi dengan hasil penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda (Widarjono, 2010). Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali Imam, 2005). Jika antar variabel independen saling berkorelasi, maka variabel te

Sebut tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali Imam, 2005).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali: 2005: 105);

- a. Nilai R kuadrat yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya masalah multikolinieritas.
- c. Multikolinieritas dapat dilihat dari dua sisi, yaitu;
 - Nilai Tolerance dan lawannya. Dalam hal ini nilai tolerance yang baik adalah $< 0,10$.
 - Nilai Varian Inflation Factor (VIF). Dalam hal ini nilai Nilai Varian Inflation Factor (VIF) yang baik adalah > 10 .

Yang dimaksud dengan lawan dari nilai tolerance adalah nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (nilai Tolerance $\leq 0,10$ = nilai VIF ≥ 10).

Atau dengan bahasa lain dapat dikatakan, bahwa sebuah instrument apakah terkena masalah multikolinieritas atau tidak adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Varian Inflation Factor (VIP), sebagai berikut (Raharjo, 2014);

1. Apabila nilai dari Tolerance cenderung lebih besar dari 0,10, maka dalam hal ini regresinya tidak terjadi masalah multikolinieritas.
2. Apabila nilai dari Tolerance cenderung lebih kecil dari 0,10, maka dalam hal ini regresinya tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Problematika tentang multikolinieritas hakikinya tidak dapat dideteksi secara nyata karena multikolinieritas merupakan problematika degree (derajat /kecenderungan) dan bukan masalah kind (jenis/varian). Namun, jika problematika multikolinieritas merupakan masalah yang berhubungan dengan sampel dari suatu populasi, maka terdapat banyak hokum/aturan (rule of thumb) yang dapat dipakai suatu menyelidiki/mendeteksi suatu empiris apakah terkena masalah multikolinieritas atau tidak (UT, 2021):

1. Output dari Nilai R² hasil estimasi suatu model empiris cenderung sangat tinggi, namun tingkat signifikan variabel bebas dari uji t statistik cenderung sangat kecil bahkan bias saja terjadi tidak terdapat variabel bebas yang signifikan. Apabila nilai R² terlihat tinggi, umpamanya 0,90 maka nilai uji F akan tidak dapat menerima (menolak) hipotesis nol karena nilai output koefisien slope parsialnya secara simultan hakikinya sama saja dengan nol.
2. Memanfaatkan fasilitas korelasi parsial. Teknik yang digunakan ini terjadi karena sehubungan dengan sisi lemah dari korelasi derajat nol.

Solusinya adalah dengan menggunakan regresi bantuan (subsidiary or auxiliary regression). Teknik ini diperbuat karena ada dugaan bahwa masalah terjadinya multikolinieritas timbul sebagai akibat satu atau beberapa variabel penjelas (Xi) adalah kombinasi linier yang pasti (exact) atau cenderung mendekati mutlak dari variabel penjelas X yang lain. Sebagai solusinya Farrar dan Glauber memberi arahan agar dilakukan analisis regresi bantuan atau regresi parsial antar variabel penjelas. Lalu, Sesudah diperbuat estimasi (perhatikan nilai R²) yang ditemukan lalu dihitung nilai F hitungnya dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R_{xt}^2}{1 - R_{xt}^2} \times \frac{(n - k)}{(k - 1)}$$

Dimana :

R_{xt} = nilai R² dari nilai hasil estimasi regresi parsial variabel penjelas (X).

n = jumlah data (observasi)

k = jumlah variabel penjelas (X)

Dalam hal ini Rule of thumb yang dipakai adalah jika nilai F hitung lebih besar > F tabel, artinya adalah Xi berkorelasi dengan variabel penjelas X yang lain, dan begitu pula sebaliknya.

Selain dapat dilakukan dengan menggunakan F hitung, maka dapat juga dengan menggunakan nilai t hitung untuk mengamati ada tidaknya terjadi multikolinieritas antar masing-masing variabel penjelas, dapat dengan menggunakan rumus berikut :

$$t_{hitung} = \frac{R_{xt} \times \sqrt{(n - k)}}{\sqrt{(1 - R_{xt}^2)}}$$

Dimana :

R_{xt} = nilai R² dari nilai hasil estimasi regresi parsial variabel penjelas (X)

R_{xt} = nilai koefisien regresi parsial variabel penjelas (X)

n = jumlah data

k = jumlah variabel penjelas (X).

Dalam Rule of thumb yang dipakai adalah jika nilai t hitung lebih besar > t table, jadi Xi terjadi korelasi dengan variabel penjelas X yang lain, dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian yang baik adalah penelitian yang instrumennya terbebas dari masalah multikolinieritas dalam analisis regresinya. Namun, jika terjadi masalah multikolinieritas, maka dapat dilakukan beberapa tindakan berikut;

1. Memilih uji lain untuk dapat mendeteksi gejala-gejala multikolinieritas, seperti; uji korelasi, uji Condition Index dan uji Eigenvalue).
2. Melakukan teknik transformasi data, misalnya; log, ln, lag dll.
3. Menghilangkan variabel-variabel yang punya korelasi tinggi.
4. Melakukan outlier terhadap data eksperimen atau dimungkinkan untuk menambah sampel baru dengan tujuan untuk terjadi sebaran data lebih bervariasi.

METODE KUANTITATIF

Secara umum penelitian di bidang manajemen menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer sebagai bahan baku penelitian dan kuisioner/angket sebagai instrumennya. Menurut (Moleong, 2004), metode penelitian kuantitatif mencakup setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan atau angka atau kuantitas). Ahli lain seperti Render B. Etal (2006) dalam (Adi, 2010), mengatakan, bahwa metode kuantitatif merupakan sebuah pendekatan dalam dunia ilmiah untuk mengambil keputusan yang bersifat manajerial dan ekonomi. Demikian, Tuban (1976), dalam Silohun (2001) dalam (Adi, 2010), memaparkan, metode kuantitatif merupakan sebuah ilmu dan juga seni yang berhubungan dengan cara-cara (metode/teknik) mengumpulkan data, menganalisa data, dan menginterpretasi hasil analisis suatu masalah untuk memperoleh informasi/keterangan untuk menarik kesimpulan dan mengambil keputusan.

(Syamrilaode, 2012), menjelaskan bahwa metode kuantitatif adalah sebuah pendekatan yang berhubungan dengan menduga parameter, mengujian hipotesis, membentuk selang kepercayaan, dan keterkaitan beberapa sifat (peubah) bagi banyak parameter yang memiliki sebaran (distribusi normal) tertentu yang sudah diketahui. Metode kuantitatif berazaskan pada berbagai anggapan khusus yang sudah disusun sebelumnya, apabila berbagai anggapan tersebut tidak relevan dengan kondisi sesungguhnya di lapangan, terutama apabila berselisih jauh maka kehandalan metode ini tidak terjamin atau bahkan dapat membuat sesat.

Selanjutnya, metode kuantitatif dan kualitatif sering dikatakan dengan nama metode yang tradisional dan metode baru; metode positivistic dan metode postpositivistic, metode scientific dan artistic, metode konfirmasi dan temuan. Jadi metode kuantitatif sering dinamakan metode tradisional, positivistic, scientific dan metode discovery. Selanjutnya metoda hase kualitatif sering dinamakan sebagai metode baru, postpositivistic, artistic dan interpretive research. Dikatakan metode tradisional, karena metode ini adalah metode yang paling lama digunakan dalam penelitian dan sudah menjadi tradisi bagi para peneliti dalam melaksanakan penelitian. Dinamakan dengan metode positivistic karena metode ini berazaskan pada filsafat positivisme. Dikatakan metode scientific kadalah dengan alasan metode ini sudah memenuhi kaidah/hukum ilmiah yakni; konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Dan dikatakan sebagai metode metode discovery, disebabkan metode ini dapat menemukan dan mengembangkan berbagai iptek baru.

Secara lanjut (Abdullah, 2008) menjelaskan, bahwa metode penelitian kuantitatif dianggap sebagai suatu yang memiliki sifat mengkonfirmasi dan mendeduksi, sedangkan metode penelitian kualitatif memiliki sifat eksploratoris dan induktif. Dikatakan bersifat konfirmasi dikarenakan metode penelitian kuantitatif ini memiliki sifat menguji hipotesis dari sebuah teori yang sudah ada. Penelitian bersifat mengkonfirmasi antara konsep/teori dengan fakta yang ada dengan berdasarkan pada data ilmiah baik dalam bentuk angka. Dalam menarik kesimpulan, penelitian ini bersifat deduktif yakni berangkat dari sesuatu yang bersifat umum kepada sesuatu yang bersifat khusus. Hal ini merujuk dari berbagai teori yang membangunnya.

Agar dapat melakukan pengukuran, menjelaskan bahwa setiap gejala/fenomena sosial yang terjadi dijabarkan ke dalam beberapa bagian masalah, variabel dan indikatornya. Setiap variabel yang sudah ditetapkan diukur dengan memberikan tanda/symbol angka yang berbeda sesuai dengan kelompok/kategori informasi yang berhubungan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan tanda/symbol angka tersebut, teknik-teknik menghitung secara kuantitatif matematik dapat diterapkan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku secara umum di dalam suatu parameter. Tujuan utamanya yakni untuk memberi penjelasan atas suatu masalah tetapi menghasilkan generalisasi dari suatu masalah. Generalisasi merupakan suatu fakta yang terjadi dalam suatu kenyataan tentang suatu masalah tertentu yang diprediksi akan berlaku secara umum pada suatu masyarakat/populasi tertentu dengan metode estimasi umum berlaku di dalam statistika induktif, menggunakan "sample" dan data yang merupakan bagian kecil dari suatu populasi.

VARIABEL PENELITIAN

Ada banyak konsep dan pengertian tentang variabel penelitian. Menurut (Burhan, 2005), variabel adalah fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar dan sebagainya. Atau dengan kata lain, bahwa variabel adalah sebuah fenomena (yang berubah-ubah). Dalam pengertian yang lebih kongkret, variabel adalah konsep dalam bentuk kongkret atau konsep operasional. Dalam penelitian yang berupa kebijakan sosial, konsep dan variabel dibagi dari sifat kompleksitasnya. Konsep lazim dipakai dalam menggambarkan semua

variabel yang bersifat abstrak dan kompleks, sedangkan variabel diterjemahkan sebagai konsep yang bersifat lebih nyata/konkret, dengan panduan langsung lebih nyata. (Burhan, 2005), menjelaskan, supaya variabel dapat dilakukan pengukuran, maka variabel tersebut harus dijelaskan ke dalam bentuk konsep operasional variabel, parameter ataupun indikator-indikatornya.

Menurut (Kuncoro, 2003), menjelaskan; variabel itu merupakan suatu yang dapat saja berbeda atau mengubah nilai suatu. Nilai tersebut dapat saja berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama. Atau nilai tersebut dapat saja berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang juga berbeda. Sedangkan menurut (Ghozali, 2008), istilah variabel lebih mencerminkan bahwa sesuatu hal dapat saja berubah dan menggambarkan tingkat dari sesuatu hal yang bebas untuk bervariasi. Lalu, variabel menurut (Sugiono, 2003), adalah bahwa variabel itu sebenarnya berupa gejala/indikasi yang dijadikan fokus oleh peneliti untuk pengamatan. sedangkan variabel itu merupakan atribut dari suatu kelompok bias orang atau objek lain yang memiliki variasi/ragam antara yang satu dengan lainnya dalam kelompok tersebut.

Lebih lanjut (Kuncoro, 2003) memaparkan, bahwa secara konsep, variabel dirinci dalam empat bagian utama;

1. Variabel dependen; yaitu variabel yang dituju (menjadi perhatian utama) dalam suatu pengamatan.
2. Variabel independen; yaitu variabel yang menuju (mempengaruhi) perubahan dalam variabel dependen dan memiliki hubungan yang positif/ negatif bagi variabel dependen.
3. Moderating variabel; yaitu variabel yang memiliki pengaruh kontinjensi yang kuat/signifikan pada hubungan variabel independen dan dependen.
4. Intervening variabel; yaitu faktor yang secara teoritis memiliki pengaruh pada fenomena yang diamati akan tetapi tidak dapat dilihat, diukur, atau dimanipulasi, tapi pengaruhnya dapat disimpulkan berdasarkan pengaruh variabel independen dan moderating terhadap fenomena yang sedang diamati.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia yang lazim disingkat dengan MSDM ialah bagian dari manajemen umum yang memusatkan diri pada sumber daya manusia (James A. F Stoner dkk: 1996: 14). Manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu cara menanggulangi bermacam permasalahan pada ruang lingkup pegawai, karyawan, pegawai, administrator serta daya kegiatan yang lain untuk bisa mendukung kegiatan badan ataupun industri untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. divisi ataupun bagian yang umumnya mengelola SDM merupakan unit/divisi sumber daya manusia ataupun dalam bahasa Inggris diistilahkan HRD ataupun Human Resource Department (Hilda, 2012).

Oleh A. F. Stoner dalam (Hilda, 2012), Manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu metode yang berkepanjangan bermaksud untuk menyediakan sesuatu badan ataupun industri dengan banyak orang yang sesuai untuk ditempatkan pada posisi serta kedudukan yang sesuai pada dikala institusi yang memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia pula menyangkut konsep sistem pemograman, kategorisasi pegawai, pengembangan pegawai, pengurusan karir, penilaian kemampuan, ganti rugi pegawai serta ikatan ketenagakerjaan yang bagus. Manajemen sumber daya manusia mengaitkan seluruh ketetapan serta aplikasi manajemen yang mempengaruhi dengan cara langsung sumber daya manusianya. Bagi Veithzal Rivai(2003: 1) dalam (Gedut, 2012), Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu aspek dari manajemen umum yang mencakup segi-segi pemograman, pengorganisasian, penerapan serta pengaturan. Cara seperti ini ada dalam fungsi ataupun aspek produksi, penjualan, finansial, ataupun kepegawaian.

Oleh Melayu SP. Hasibuan dalam Agustina (2012), Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni menata keterkaitan serta andil sumber daya tenaga kerja supaya efisien dan berdaya guna mendukung terwujudnya tujuan industri, pegawai serta warga. Pendapat lain disebutkan oleh (Akbar, 2011), kalau manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni menata ikatan serta andil daya kegiatan dengan cara berdaya guna serta efisien alhasil berhasil tujuan bersama industri, pegawai serta warga.

Lebih lanjut dijabarkan oleh (Akbar, 2011), berdasarkan fungsinya operasionalnya, Manajemen sumber daya manusia ialah basic (dasar) penerapan cara MSDM yang berdaya guna serta efisien dalam mencapai tujuan badan atau industri. Guna operasional itu dibagi 5 (lima), selanjutnya:

- a. Fungsi Logistik; merupakan cara penarikan, pemilahan, penempatan, arah, serta induksi untuk memperoleh pegawai yang cocok dengan keinginan industri.
- b. Fungsi Pengembangan; merupakan cara meningkatkan ketrampilan teknis, teoritis, abstrak, serta akhlak pegawai lewat pembelajaran serta penataran pembibitan. Pembelajaran serta bimbingan yang diserahkan harus cocok dengan keinginan profesi era saat ini ataupun era masa depan.
- c. Fungsi Ganti rugi; merupakan pemberian balas imbal pelayanan langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun benda pada pegawai selaku balasan pelayanan (output) yang diberikannya pada industri. Prinsip ganti rugi merupakan seimbang serta pantas sesuai hasil serta tanggung jawab pegawai itu.
- d. Fungsi Pengintegrasian; merupakan aktivitas untuk mengumpulkan kebutuhan industri serta keinginan pegawai, hingga terwujud kerjasama yang selaras serta sama-sama menguntungkan. Dimana

Pengintegrasian merupakan perihai yang berarti serta sulit dalam MSDM, ini disebabkan mengumpulkan 2 harapan atau kebutuhan yang saling bertolak antara pegawai serta industri.

- e. Fungsi Pemeliharaan; merupakan aktivitas untuk menjaga ataupun meningkatkan keadaan raga, psikologis serta kepatuhan pegawai supaya terwujud ikatan jangka lama/panjang. Pemeliharaan yang baik diterapkan dengan program K3 (Keamanan serta Kesehatan Kegiatan)

Oleh karenanya manajemen SDM mempunyai kewajiban untuk : memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen SDM tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Bersumber pada fungsi- fungsi dari MSDM itu, hingga lebih lanjut dibilang oleh (Akbar, 2011), kalau MSDM mempunyai kedudukan strategik dalam suatu badan. Ada pula peran strategik MSDM merupakan, kalau pergantian teknologi yang amat kilat, memforsir badan buat membiasakan diri dengan lingkungan usahanya. Pergantian itu sudah menggeser fungsi- fungsi manajemen pangkal energi orang yang sepanjang ini cuma dikira selaku aktivitas administrasi, yang berhubungan dengan perekrutan karyawan staffing, coordinating yang dicoba oleh bagian personalia saja. Dikala ini manajemen SDM berganti serta guna pengkhususan yang berdiri sendiri jadi guna yang berintegrasi dengan semua guna yang lain di dalam badan, buat bersama- sama menggapai target yang telah diresmikan dan mempunyai guna pemograman yang amat strategik dalam badan, dengan tutur lain guna SDM lama jadi lebih bertabiat strategik.

Oleh karenanya manajemen SDM mempunyai kewajiban untuk : memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen SDM tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Terdapat kecondongan untuk membenarkan SDM dalam institusi serta konsentrasi atensi pada partisipasi guna SDM untuk kesuksesan pendapatan tujuan strategi industri. Perihal ini bisa dicoba industri dengan menggabungkan pembuatan ketetapan strateginya dengan fungsi- fungsi SDM hingga hendak terus menjadi besar peluang buat mendapatkan kesuksesan.

SUMBER DATA, POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang bersumber dari masyarakat kota Jambi. Yang dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah masyarakat kota Jambi yang sudah memiliki dokumen. Teknik pengambilan datanya adalah secara random (acak) dengan jumlah responden sebanyak 62 orang. Angka 62 orang merupakan jumlah yang digunakan untuk melakukan uji multikolinieritas saja dari sebagian jumlah populasi/masyarakat kota Jambi yang memiliki dokumen kependudukan. Jumlah populasi/masyarakat yang memiliki dokumen kependudukan adalah sebanyak 529.118 jiwa dengan 126.829 Kepala Keluarga. Sedangkan metode sampling yang digunakan adalah dengan metode sensus (populasi = sampel), artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan lima variabel. Adapun kelima variabel tersebut adalah; Transparansi Organisasi, Resistensi Perubahan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan Publik. Dari kelima variabel tersebut, tiga variabel merupakan variabel independen (bebas), yaitu; Transparansi Organisasi (X1), Resistensi Perubahan (X2) dan Budaya Organisasi (X3). Dan satu variabel moderating, yaitu Kinerja Pegawai (Y), serta satu variabel terikat, yaitu Kualitas Pelayanan Publik (Z).

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi Variabel Transparansi Organisasi (X1)

Adapun Operasionalisasi Variabel Penelitian untuk variabel Transparansi Organisasi adalah seperti berikut;

1. Ketersediaan diawasi, dengan indikator; Keterbukaan, Kesempatan bertanya, Memberi informasi dan penjelasan dan Kesempatan pengaduan atas penyimpangan.
2. Kemudahan Mendapatkan informasi, dengan indikator; Informatif dan jelas dan ketersediaan fasilitas informasi.
3. Keterlibatan masyarakat, dengan indikator; Perwakilan ormas, Komunikasi dan sosialisasi dengan masyarakat.
4. Keleluasaan dalam menyampaikan suara oleh masyarakat/ berpendapat, dengan indikator; Menerima aspirasi, Tersedia saluran aspirasi, Ada kerjasama arus informasi dengan media masa dan organisasi non pemerintah.

5. Menerima keberatan masyarakat, dengan indikator; Tanggapan atas keberatan dan Menindaklanjuti keberatan.
6. Aturan dan legalitas, dengan indikator; Prosedur/mechanisme kerja, Standard kerja dan Proses kerja.

Operasionalisasi Variabel Resistensi Perubahan (X2)

Adapun Operasionalisasi Variabel Penelitian untuk variabel Resistensi adalah seperti tertuang dalam berikut;

1. Pertentangan, dengan indikator; Tidak sependapat, Tidak menerima cara kerja yang baru, Tidak menghargai pendapat orang lain, Memaksakan pendapat, Penolakan terhadap penerapan peraturan/kebijakan baru, Menolak perintah atasan dan Melawan terhadap perubahan.
2. Kecemasan, dengan indikator; Tidak bisa menyesuaikan dg perubahan, Mudah merasa terganggu (irritability), Gelisah (restlessness), Merasa terancam dan Takut kehilangan jabatan/posisi.
3. Ketidakpastian, dengan indikator; Kompleksitas perubahan, Perspektif terhadap perubahan, Ragu dalam mengambil Keputusan, Ragu akan jadi lebih baik dan Bingung dalam bersikap.
4. Arogansi, dengan indikator; Curiga terhadap pembawa perubahan, Tidak bersahabat, Merasa paling berpengalaman, Merasa paling hebat/pintar, Meremehkan orang lain dan Menolak kerjasama.

Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi (X3)

Adapun Operasionalisasi Variabel Penelitian untuk variabel Budaya Organisasi adalah seperti tertuang dalam berikut;

1. Kerja keras, dengan indikator; Berorientasi pada hasil, Perhatian terhadap detail (meliputi; kecermatan, analisis dan rincian), Inisiatif dan Inovatif.
2. Kolektifitas, dengan indikator; Berorientasi pada Kerjasama tim, Integrasi/menyatu/ kompak, Pembagian tugas, Pendelegasian Wewenang, Pengarahan (direction), Dukungan pimpinan/manajern dan Toleransi terhadap konflik.
3. Usaha Pembaharuan, dengan indikator; Berpikir inovatif, Bekerja dengan cara-cara baru, Berani mengambil resiko dari pembaharuan dan Menghargai tindakan pengambil resiko.
4. Semangat, dengan indikator; Berorientasi pada kualitas kerja, Bekerja dengan prestasi baik, Membangkitkan semangat pegawai dan Berusaha mengatasi masalah secepatnya

Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun Operasionalisasi Variabel Penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai adalah seperti tertuang dalam berikut;

1. Loyalitas Terhadap organisasi, dengan indikator; Menjaga citra lembaga dan Mengutamakan tugas.
2. Usaha berprestasi, dengan indikator; Kerja keras, Keinginan belajar terus menerus dan Berusaha bekerja dengan hasil baik.
3. Sikap melayani dan memberi yang terbaik, dengan indikator; Kepuasan dan Iklas.
4. Kemampuan kerjasama, dengan indikator; Menjelaskan dan Membagi tugas.
5. Inisiatif, dengan indikator; Aspiratif dan Argumentatif.
6. Produktivitas, dengan indikator; Volume pekerjaan yang selesai.
7. Disiplin, dengan indikator; Kehadiran dan Patuh dengan aturan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Untuk melihat hubungan-hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1 Nilai Coefficient Hubungan-Hubungan Antar Variabel

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	21.749	12.078		1.801	.077		
	KnjPeg.Y	.493	.157	.444	3.140	.003	.528	1.893
	BudOrg.X3	.022	.100	.024	.224	.824	.899	1.113
	RestPerb.X2	-.148	.111	-.144	-1.336	.187	.904	1.106
	TransOrg.X1	.206	.165	.171	1.248	.217	.562	1.781

Sumber: data diolah

Bersumber pada bagan Coefficients di atas, nampak bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) yaitu sebesar 1.893, 1.113, 1.106, 1.781. Merujuk pada penjelasan (Agus Widarjono: 81) menyebutkan, kalau suatu variabel bebas hadapi masalah multikolinieritas bila angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih besar dari 10 ataupun $VIF > 10$. Sebaliknya nilai tolerance berkisar 1. Dalam hal ini memperlihatkan dugaan/asumsi tidak terdapat permasalahan multikolinieritas antar variabel bebas. Ini berarti bahwa penelitian ini layak dilanjutkan untuk dianalisis. Penelitian yang bermasalah dengan multikolinieritas berakibat pada bahwa penelitian tersebut tidak menggambarkan kondisi fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan. Jika hasil dari suatu penelitian yang bermasalah bukan tidak mungkin akan menghasilkan dampak yang juga bermasalah jika hasil penelitian tersebut digunakan oleh pihak-pihak yang akan menggunakan hasil penelitian tersebut. Termasuk misalnya jika digunakan dalam merumuskan berbagai kebijakan dan perencanaan kerja dari suatu lembaga atau organisasi lain. Penelitian yang baik adalah penelitian yang instrumennya terbebas dari masalah multikolinieritas dalam analisis regresinya. Namun, jika terjadi masalah multikolinieritas, maka dapat dilakukan beberapa tindakan berikut;

1. Melaksanakan alternative uji/percobaan lain untuk mengetahui indikasi masalah multikolinieritas, misalnya; misalnya uji korelasi, uji Condition Index dan uji Eigenvalue).
2. Melaksanakan alih bentuk data, misalnya; log, ln, lag dll.
3. Menghilangkan variabel yang korelasinya tinggi/besar.
4. Melaksanakan outlier kepada kepada data penelitian ataupun jika dimungkinkan boleh memperbanyak sampel baru/terkini dengan tujuan supaya terjalin pemerataan/sebaran data yang lebih bermacam-macam.

Penelitian dengan menggunakan instrument kuisioner yang tidak dilakukan uji multikolinieritas berakibat terjadinya bias antara output hasil penelitian dengan fakta yang terjadi di lapangan. Hal ini tentu berakibat pada hasil dari suatu penelitian akan berakibat sia-sia dan tidak dapat memberi manfaat bagi pihak yang punya kepentingan dengan penelitian tersebut. Di sisi lain, penelitian yang karena terdapat bias berdampak pada terjadinya inefisiensi dari aspek dana, waktu dan energi.

Dalam perspektif jangka panjang, jika hasil penelitian dimana terdapat bias dipaksakan untuk digunakan dalam merancang dan merumuskan kebijakan dan program dalam suatu organisasi dan atau instansi, maka kebijakan dan program tersebut sangat dimungkinkan tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan. Oleh karena itu, kebijakan dan program yang merujuk pada hasil penelitian yang baik dan tanpa bias merupakan sebuah dukungan untuk tercapainya sasaran dan tujuan dari suatu kebijakan dan program karena terdapat linieritas yang baik antara output dari suatu penelitian dengan fakta yang terjadi di lapangan.

PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan analisis pada pembahasan di atas, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan;

1. Penelitian ini menggunakan variabel transparansi organisasi, Resistensi Perubahan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.
2. Karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih besar dari 10 atau $VIF > 10$, maka instrument dari variabel ini terbebas dari masalah multikolinieritas.
3. Karena instrumen yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas, maka penelitian ini layak dilanjutkan.

SARAN

Beberapa saran dapat disampaikan sebagai berikut;

1. Bagi para peneliti, sebaiknya setiap kali akan menggunakan instrument penelitian khususnya penelitian bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhindar dari penggunaan instrumen dan data penelitian yang terkena masalah multikolinieritas.
2. Bagi para peneliti, sebaiknya ada jaminan dan kepastian bahwa suatu instrumen dan data yang akan digunakan dalam suatu penelitian adalah instrumen dan data yang benar-benar terbebas dari gangguan multikolinieritas.

Daftar Pustaka

Abdullah, I. (2008). *Materi Kuliah Metode Penelitian Administrasi*. Magister Administrasi Publik UGM.

Adi, R. (2010). *Metodologi Penelitian*. Granit.

Akbar, A. R. A. (2011). *Pengertian dan Fungsi Operasional dalam MSDM*. <http://alansyahrialakbar.blog.perbanas.ac.id/2011/09/21/pengertian-dan-fungsi-operasional-dalam-msdm/>

Burhan, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Prenada Media.

Gedut, M. (2012). *Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut Para Ahli*. <http://mbgedut.blogspot.com/2012/06/pengertian-manajemen-sumber-daya.html>

- Ghozali, I. (2008). *Desain Penelitian Eksperimental*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam, F. (2005). Structural Equation Modeling. *Teori, Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Lisrel*, 8.
- Haslinda, & J. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standart Biaya Sebagai Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradapan*, 2(2), 1–21.
- Hilda, A. (2012). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. hildaagustina.blogspot.com
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]). *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Moleong, L. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Raharjo, S. (2014). *Uji Multikolinieritas Dengan Melihat Nilai Tolerance Dan VIF SPSS*. <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-multikolinieritas-dengan-melihat.html>
- Sriningsih, Hatidja, P. (2018). Penanganan Multikolinieritas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, 18(1).
- Sugiono. (2003). *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Syamrilaode. (2012). *Pengertian Metode Kuantitatif*. <http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2131804-pengertian-metode-kuantitatif/#ixzz2GoLLjzJR>
- UT. (2021). *Multikolinieritas*. <http://web-suplemen.ut.ac.id/espa4312/espa4312a/multikolinieritas.htm>
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivaria Terapan*. UPP STIM YKPN.
- Salma, 2020. Uji Asumsi Klasik Adalah: Yuk Pelajari Serta Ketahui Jenisnya. <https://tambahpinter.com/uji-asumsi-klasik-serta-jenisnya/>
- Erlina dan S. Mulyani, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan Pertama USU Press. Medan.
- DQLab, 2022. Kenali Uji Asumsi Klasik Pada Metode Statistik Regresi. <https://www.dqlab.id/kenali-uji-asumsi-klasik-pada-metode-statistik-regresi>.