

PENGEMBANGAN DAN VALIDASI INSTRUMEN
”ORGANISASI PEMBELAJARAN ISLAM (*ISLAMIC LEARNING*
ORGANIZATION*)” DENGAN MODEL *RASCH

Kiki Amalia

Institut Agama Islam Negeri Pontianak
kikipsikolog@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengembangan dan validasi instrumen ”Organisasi Pembelajaran Islam (*Islamic Learning Organization*)” pada organisasi dengan manajemen Islam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 karyawan dari empat perusahaan yang berbeda. Pengembangan alat ukur dengan metode kuantitatif menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban. Hasil penelitian menunjukkan Skala Organisasi Pembelajaran Islami reliabel (Reliabilitas aitem $\alpha=0,97$; reliabilitas responden $\alpha=0,94$; *cronbach alpha* /KR-20 $\alpha=0,94$) dan valid (Validitas aitem dengan rata-rata nilai logit aitem 0,0; validitas responden dengan rata-rata nilai logit +1,13) dalam mengukur organisasi pembelajaran pada organisasi Islam dengan pilihan jawaban yang pas dan mudah dipersepsi oleh responden (Uji *Rasch-Andrich Threshold*). Lalu, Skala organisasi pembelajaran Islami telah memenuhi syarat untuk validitas kriteria, hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan yang sangat signifikan dengan Skala Organisasi pembelajaran (Deka, 2011) menghasilkan $r=0,763$ dengan $p=0,000$ ($p<0,01$) untuk validitas konkuren dan adanya hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*) dari Liemijanto (2012) menghasilkan $r=0,209$ dengan $p=0,039$ ($p<0,05$) sebagai validitas prediktif. Keberfungsian aitem diferensial (DIF) mendeteksi terdapat 18 aitem yang bias dari 50 aitem yang ada.

Kata kunci: *Organisasi Islam, pembelajaran, pengembangan instrument, Rasch*

I. PENDAHULUAN

Teori organisasi pembelajaran telah sangat populer dengan lebih dari ratusan buku dan jurnal yang diterbitkan DiBella (Ahmad, Burgoyne, & Weir, 2010). Sejak tahun 1930an telah banyak konsep dengan berbagai model yang berbeda tentang organisasi pembelajaran (Nazari & Pihie, 2012). Baru pada tahun 1990, Peter Senge memperkenalkan istilah dan konstruk “*learning organization*” dalam bukunya yang berjudul “*The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*”. Senge pada saat itu mengungkapkan organisasi pembelajaran sebagai sistem berpikir bagi sebuah organisasi dengan menekankan 5 disiplin dalam membentuk organisasi pembelajaran, diantaranya: berpikir sistem (*systems thinking*), penguasaan pribadi (*personal mastery*), pola mental (*mental*

models), visi bersama (*shared vision*), dan pembelajaran tim (*team learning*) (Senge, 1990). Selanjutnya Pedler, Burgoyne, dan Boydell (1991) membangun konstruk organisasi pembelajaran sebagai perspektif yang menyeluruh pada seluruh level organisasi dengan sebelas dasar aksi manajerial untuk memfasilitasi pembentukan pembelajaran dan pengembangannya bagi anggota organisasi. Kemudian Garvin (1994) membangun konstruk organisasi pembelajaran sebagai strategi berkelanjutan bagi organisasi dan praktek manajerial, di mana ia menyatakan bahwa para pembangun konsep organisasi pembelajaran harus memenuhi tiga syarat agar konsep organisasi pembelajaran dapat memunculkan hasil yang nyata, diantaranya organisasi pembelajaran harus memiliki definisi yang jelas, berisi rekomendasi operasional praktis yang dapat diterapkan oleh para pemimpin organisasi, dan memiliki alat dan instrumen pengukuran.

Minat terhadap pembuatan instrumen pengukuran organisasi pembelajaran berjalan seiring dengan konstruk yang telah dibangun oleh para ilmuwan. Marsick dan Watkins (2003) sebagai salah satu ilmuwan yang telah membangun konstruk yang dibagikan melalui beberapa judul buku dan jurnal pada tahun 2003 membuat sebuah instrumen pengukuran organisasi pembelajaran. Marsick dan Watkins (2003) menyatakan untuk mendiagnosis status pembelajaran pada sebuah organisasi, diperlukan instrumen pengukuran. Instrumen pengukuran yang dibuat menggunakan tujuh dimensi organisasi pembelajaran dengan mengukur level pembelajaran organisasi, kelompok, dan individu. Instrumen pengukuran organisasi pembelajaran ini kemudian dikenal dengan DLOQ (*The Dimensions of The Learning Organization Questionnaire*). Kemudian peneliti lain yang mencoba membuat instrumen pengukuran organisasi pembelajaran adalah Oudejans (2009). Oudejans (2009) membuat sebuah alat ukur yang disebut QLO (*Questionnaire for Learning Organizations*) yang menggunakan konstruk teori Senge, yaitu lima disiplin dalam organisasi pembelajaran. Humiston (2009) juga mengembangkan sebuah instrumen pengukuran yang disebut OLI (*The Organizational Learning Inventory*) yang ditujukan untuk mengukur organisasi pembelajaran berbasis survei perilaku.

Permasalahan yang muncul setelah konstruk dan alat ukur telah dibuat oleh ilmuwan barat adalah belum dicocokkan untuk belahan bagian dunia lain dengan

perbedaan sosial dan budaya organisasional baik secara teoritis maupun empiris (Dirani, 2009). Rao (2011) menyatakan bahwa setiap organisasi, manajemen, budaya memiliki karakteristik unik dalam konstruk dan pengukuran organisasi pembelajaran. Untuk mengatasi hal tersebut banyak peneliti dengan latar belakang budaya, negara, dan organisasi yang berbeda melakukan kajian mengenai kecocokan konstruk dan instrumen pengukuran organisasi pembelajaran. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Jamali, Sidani, dan Zouein (2009). Jamali, dkk. (2009) melakukan penelitian untuk mencari instrumen pengukuran organisasi pembelajaran yang cocok untuk mengukur kemajuan menuju organisasi pembelajaran dalam konteks dua sektor ekonomi di negara Lebanon, yaitu sektor ekonomi dan teknologi informasi. Penelitian-penelitian lain yang sejenis yang berusaha mencocokkan dengan latar belakang budaya, negara, dan organisasi yang berbeda adalah seperti penelitian yang dilakukan oleh Sharifirad (2011); Dahanayake dan Gamlath (2012); Mbassana (2014); Leufvén, Vitrakoti, Bergström, Kc, dan Målqvist (2015).

Penelitian di atas menunjukkan bahwa kajian konstruk teoritis dan pengukuran tentang organisasi pembelajaran dalam berbagai konteks telah banyak dilakukan. Selain konteks yang telah disebutkan, ada satu kajian menarik yaitu bagaimana organisasi pembelajaran dalam konteks organisasi Islam. Seperti yang diketahui, bahwa manajemen Islam adalah konsep yang baru diaplikasikan pada banyak organisasi di seluruh dunia saat ini (Bhuiyan, Hossain, & Rahman, 2013).

Sebagai sebuah agama, Islam memiliki dampak yang besar bagi pengikutnya karena Islam mengatur seluruh aspek kehidupan pengikutnya (Sulaiman, Sabian, & Othman, 2014). Jika dibandingkan dengan kajian organisasi pembelajaran yang telah dilakukan dalam dunia barat, konteks pembelajaran dalam manajemen Islam terlihat lebih luas kajiannya. Hanya saja, kajian organisasi pembelajaran dalam perspektif dan manajemen Islam masih dalam jumlah terbatas dan sulit ditemukan.

Penelitian dalam dunia Islam yang ada seperti penelitian Hoshvand, Daryani, dan Aali (2013) yang membuat desain pembelajaran organisasional untuk Universitas Islam Azad cabang Tabriz, penelitian ini merancang ‘pembelajaran organisasional’ bukannya ‘organisasi pembelajaran’. Secara teori ‘pembelajaran

organisasional' dengan 'organisasi pembelajaran' memiliki konsep dan aplikasi yang berbeda. Sehingga penelitian Hoshvand, dkk. (2013) tersebut tidak dihitung sebagai penelitian tentang organisasi pembelajaran. Kemudian penelitian yang ditemukan tentang organisasi pembelajaran adalah penelitian Ahmad (2010) yang mengeksplorasi teori lima disiplin organisasi pembelajaran Peter Senge dari sudut pandang agama Islam dengan menggunakan Al-Qur'an sebagai referensi utama. Penelitian Ahmad, dkk. (2010) mulai membangun konstruk organisasi pembelajaran dengan melakukan eksplorasi konsep organisasi pembelajaran dari sudut pandang agama Islam. Pengambilan data dilakukan dengan metode studi kasus pada dua organisasi Islam besar di Malaysia. Hasil penelitian ini berupa sebelas aspek organisasi pembelajaran dari sudut pandang Islam.

Ahmad, dkk. (2010) meyakini bahwa sebuah organisasi yang mengklaim diri sebagai organisasi Islam memiliki internalisasi nilai dan budaya yang berbeda dengan organisasi dengan manajemen non-Islam sehingga perlu dilakukan studi empiris untuk organisasi pembelajaran yang sesuai dengan manajemen Islam. Penelitiannya telah memberikan gambaran bagaimana konsep dan praktek organisasi pembelajaran dalam sudut pandang Islam. Namun penelitian tersebut masih menyisakan setidaknya satu masalah, yaitu belum adanya instrumen pengukuran kuantitatif yang dapat digunakan oleh perusahaan dengan manajemen berbasis Islam untuk mengukur organisasi pembelajaran. Seperti yang diungkapkan oleh Reza, Shahram, Nasser, dan Soleyiman (2011) bahwa setelah konsep dibangun penting bagi organisasi untuk mengenali instrumen untuk mengukur pembelajaran dalam organisasi sehingga organisasi bisa mengetahui status, membangun dan mengembangkan apa yang diperlukan.

Hingga saat ini belum ada instrumen pengukuran organisasi pembelajaran berbasis manajemen Islam, sehingga instrumen pengukuran organisasi pembelajaran berbasis pendekatan Islam perlu dikembangkan. Melalui instrumen pengukuran organisasi pembelajar diharapkan organisasi berbasis manajemen Islami mampu mengukur organisasi pembelajaran yang ada.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan alat ukur dengan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode skala. Adapun pengembangan alat ukur berupa skala yang digunakan berdasarkan sebelas aspek dari teori Organisasi pembelajaran Ahmad, Burgoyne, dan Weir (2010). Aspek tersebut diantaranya di antaranya: belajar melalui pelatihan (*learning by training*), penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran (*information technology*), kejelasan tujuan organisasi (*role of vision*), nilai Islami dan pengembangan spiritual dalam organisasi (*Islamic values and spiritual development*), meningkatkan level pendidikan (*pursuing higher educational levels*), pembelajaran danri umpan balik dan evaluasi diri /muhasabah (*learning through feedback and self evaluation/muhasabah*), hubungan antara Islam dan pembelajaran (*relationship of Islam and learning*), berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), beradaptasi terhadap perubahan (*adaptation to change*), kepemimpinan (*leadership*), dan etika dalam bekerja dan integritas (*organizational work ethics and integrity*). Berdasarkan sebelas aspek tersebut, maka dibuat pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Lalu aitem dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan pilihan.

• Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan/ anggota organisasi manajemen berbasis manajemen Islam. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Tabel.1
Deskripsi Subjek Penelitian

No	Kriteria	Kategori	Total (n=98)	Prosentase
1	Berdasarkan perusahaan	BMT X	38	38,78%
		Perusahaan swasta syariah X	26	26,53%
		Fakultas X	14	14,29%
		Restoran X <i>Management</i>	20	20,41%
2	Berdasarkan Umur	≤ 20thn	3	3,06%
		20 thn - 30 thn	56	57,14%
		31 thn – 40 thn	24	24,49%
		41 thn – 50 thn	1	1,02%
		≥ 51 thn	1	1,02%
		Tidak diisi	13	13,27%

No	Kriteria	Kategori	Total (n=98)	Prosentase
3	Berdasarkan Masa Kerja	≤ 5 thn	60	61,22%
		6 thn – 10 thn	15	15,31%
		11 thn – 15 thn	5	5,1%
		Tidak diisi	18	18,37%
4	Berdasarkan Jenis Kelamin	Laki – laki	60	61,22%
		Perempuan	22	22,45%
		Tidak diisi	16	16,33%
5	Berdasarkan Status Pekerja	PNS	7	7,14%
		Tetap	53	54,08%
		Kontrak	32	32,65%
		Tidak diisi	6	6,12%
6	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	SMP	1	1,02%
		SMA/ SMK	38	38,78%
		D3	4	4,08%
		S1	38	38,78%
		S2	4	4,08%
		Tidak Diisi	13	13,27%

III. HASIL PENELITIAN

- **Unidimensionalitas**

Model *Rasch* mengasumsikan bahwa data yang dianalisis memiliki sifat unidimensionalitas dimana probabilitas respon tidak tergantung variabel lain (Sumintono & Widhiarso, 2013). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) telah memenuhi syarat unidimensionalitas *Rasch* sebesar 40%. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran keragaman (*raw variance*) sebesar 44% dengan nilai ekspektasi 43,1% serta *unexplained variance* dibawah 10% yang mengindikasikan independensi aitem baik.

- **Reliabilitas Dan Validitas Instrumen**

Analisis yang dilakukan pada data yang dikumpulkan terbagi kedalam ringkasan statistik yang memberikan informasi mengenai reliabilitas dan validitas instrumen.

Tabel.2
Ringkasan statistik aitem, responden, dan instrumen

	Output	Hasil
Aitem	Reliabilitas aitem	0,97
	Rata-rata nilai logit	0,0
	Infit MNSQ / Outfit MNSQ	0,99 / 1,01 (nilai ekspektasi 1,0)
	<i>Infit ZSTD / Outfit ZSTD</i>	0,2 / 0,0 (nilai ekspektasi 0,0)
Responden	Reliabilitas responden	0,94
	Rata-rata nilai logit	+1,13
	Infit MNSQ / Outfit MNSQ	1,04 / 1,01 (nilai ekspektasi 1,0)
	<i>Infit ZSTD / Outfit ZSTD</i>	0,0 / -0,1 (nilai ekspektasi 0,0)
Instrumen	Alpha Cronbach	0,94
	Raw variance explained by measures	44% dengan nilai ekspektasi 43,1%
	Unexplained variance in 1st contrast	7.5%
	Unexplained variance in 2nd contrast	4.5%
	Unexplained variance in 3rd contrast	3.5%
	Unexplained variance in 4th contrast	3.1%
	Unexplained variance in 5th contrast	2,6%

- **Reliabilitas Di Tingkat Instrument: Respond Dan Aitem**

Reliabilitas responden terhadap Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) menunjukkan bahwa reliabilitas responden secara keseluruhan pada kategori bagus sekali, yaitu 0,94. Pola jawaban responden dengan *Infit* MNSQ sebesar 1,04 dan *Outfit* MNSQ sebesar 1,01 jika dibandingkan dengan nilai ekspektasi 1,0 adalah bagus. Lalu, nilai *Infit* ZSTD sebesar 0,0 dan *Outfit* sebesar -0,1 dengan nilai ekspektasi 0,0 menunjukkan secara keseluruhan pola jawaban responden memiliki kesesuaian dengan model.

Reliabilitas aitem termasuk dalam kategori istimewa (0,97) pada Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*). Keseluruhan aitem skala bagus dengan nilai *Infit* MNSQ sebesar 0,99 dan *Outfit* MNSQ sebesar 1,01 (nilai ekspektasi 1,0) serta *Infit* ZSTD sebesar -0,2 dan *Outfit* 0,0 (nilai ekspektasi 0,0).

Kemudian nilai *cronbach alpha* (KR-20) yang mengukur interaksi antara responden dan aitem menunjukkan reliabilitas dalam kategori bagus sekali, yaitu 0,94. Secara keseluruhan data tersebut menampilkan bahwa data aktual yang diperoleh dalam pengembangan alat ukur ini sesuai dengan persyaratan model *Rasch*, sehingga peneliti dapat melakukan analisis yang lebih jauh.

Validitas Aitem

Sebaran pola jawaban aitem Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) ada di sebelah kanan pada gambar 1 Rata-rata nilai logit aitem yang didapat adalah 0,0. Bond dan Fox (Misbach & Sumintoro, 2014) menyatakan bahwa rata-rata logit 0,0 menunjukkan kemungkinan 50:50 antara tingkat abilitas responden dengan tingkat kesulitan butir, bila rata-rata nilai logit aitem tidak 0,0 maka instrument secara keseluruhan tidak bagus.

Linacre (2011) menjelaskan bahwa dalam melakukan diagnosis item misfit dapat digunakan salah satu atau beberapa parameter, yaitu *Point Measure Correlation*, *infit* MNSQ dan *outfit* ZSTD, dan/atau *outfit* MNSQ dan *outfit* ZSTD. Linacre (2011) menjelaskan bahwa nilai *infit/outfit* MNSQ yang baik dan produktif untuk pengukuran berkisar antara 0,5-1,5, namun bila angka yang didapat <0,5 atau 1,5-2,0 maka tidak mengurangi kualitas pengukuran. Secara umum keseluruhan aitem telah baik dan produktif untuk pengukuran, hanya aitem 65, 35, 29, dan 34 yang memiliki nilai rentang *Infit/Outfit* 1,5-2, namun tetap tidak mengurangi kualitas pengukuran.

Tabel.3
Distribusi Aitem

Aspek	Aitem	MNSQ <i>Infit</i>	MNSQ <i>Outfit</i>
1. Belajar melalui pelatihan (<i>Learning by training</i>)	44	0,76	0,80
	45	1,15	1,16
	46	1,09	1,17
	47	0,77	0,77
	48	0,81	0,83
2. Penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran (<i>Information technology</i>)	11	1,30	1,32
	49	1,04	1,16
	51	0,97	0,97
	54	1,14	1,38
	55	1,24	1,17
3. Kejelasan Tujuan Organisasi (<i>Role of vision</i>)	14	0,95	0,93
	15	0,92	0,94
	56	1,24	1,17
	57	0,67	0,68
	60	0,73	0,75
4. Nilai Islami dan Pengembangan spiritual dalam organisasi (<i>Islamic values and spiritual development</i>)	18	0,92	0,92
	26	0,87	0,79
	63	0,96	0,93
	65	1,58	1,54
	69	0,86	0,82

Tabel.3
Distribusi Aitem

Aspek	Aitem	MNSQ	MNSQ
		<i>Infit</i>	<i>Outfit</i>
5. Meningkatkan level pendidikan (<i>Pursuing higher educational levels</i>)	29	1,50	1,57
	30	1,47	1,58
	31	1,41	1,51
	34	1,90	1,94
6. Pembelajaran dari umpan balik dan evaluasi diri /muhasabah (<i>Learning through feedback and self evaluation/muhasabah</i>)	35	1,50	1,54
	39	1,36	1,31
	41	1,22	1,24
	74	1,06	1,04
7. Hubungan antara Islam dan Pembelajaran (<i>Relationship of Islam and learning</i>)	77	0,71	0,72
	80	0,94	0,99
	81	0,85	0,87
	112	0,87	0,76
8. Berbagi pengetahuan (<i>Knowledge sharing</i>)	114	0,69	0,65
	86	1,42	1,52
	89	1,08	1,34
	90	0,69	0,70
9. Beradaptasi terhadap perubahan (<i>Adaptation to change</i>)	116	0,72	0,72
	93	0,63	0,68
	121	0,65	0,66
	122	0,94	0,96
10. Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	124	0,91	0,95
	97	0,79	0,83
	98	1,28	1,43
	127	1,22	1,22
11. Etika dalam bekerja dan integritas (<i>Organizational work ethics and integrity</i>)	130	0,83	0,81
	102	0,63	0,61
	104	0,61	0,58
	110	0,65	0,59
	133	0,49	0,52
	134	0,71	0,71

- **Validitas Skala Peringkat**

Peringkat pilihan respon jawaban pada skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organizarion*) terdiri dari 5, yaitu “Hampir Tidak Pernah” (HTP), “Jarang” (J), “Kadang-Kadang” (KD), “Sering” (S), dan “Hampir Selalu” (HSL). Validitas skala peringkat pilihan jawaban dalam model Rasch dapat diamati dari rata-rata observasi pola jawaban dan *Rasch-Andrich Threshold* yang menggambarkan transisi pengambilan keputusan responden dari peringkat pilihan jawaban yang satu ke pilihan jawaban yang lainnya. Hasil nilai logit rata-rata observasi menunjukkan pergerakan yang terus meningkat dari nilai logit -0,62 untuk pilihan “Hampir Tidak Pernah” (HTP) sampai nilai logit +2,34 untuk pilihan jawaban “Hampir Selalu” (HSL). Kemudian peningkatan nilai *Rasch-Andrich Threshold* menunjukkan peningkatan nilai yang meningkat dari nilai -1,92 untuk

pilihan “Hampir Tidak Pernah” (HTP) sampai kepada +2,31 untuk pilihan jawaban “Hampir Selalu” (HSL). Sehingga dapat disimpulkan bahwa peringkat pilihan respon jawaban dengan 5 jawaban sudah pas dan mudah dipersepsi oleh responden ketika memberikan respon pada skala.

Tabel. 4
Validitas Skala PeringkatSSS

Label Kategori	<i>Observed Average</i> (Nilai rata-rata Observasi)	<i>Andrich Theshold</i>
1	-0,62	
2	-0,10	-1,92
3	0,51	-0,94
4	1,27	0,55
5	2,34	2,31

- **Keberfungsian Aitem Diferensial (DIF)**

Keberfungsian aitem diferensial (DIF) digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya bias pada faktor yang melekat pada responden dalam menjawab skala pengukuran yang diberikan. Beberapa faktor yang dianalisis peneliti untuk melihat respon yang bias terhadap aitem tertentu dalam Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) adalah umur, masa kerja, jenis kelamin, status kepegawaian, dan tingkat pendidikan responden. Aitem-aitem yang bias apabila nilai probabilitas $<0,05$.

Tabel. 5
Aitem Bias

Kategori pengujian bias	No Aitem	Nilai prob.
Umur	56	.0189
	65	.0419
	86	.0270
	98	.0077
Masa Kerja	45	.0201
	98	.0459
Jenis Kelamin	29	.0459
	39	.0058
	41	.0443
	56	.0192
	86	.0035
Berdasarkan Status Kepegawaian	11	.0030
	26	.0351
	29	.0046
	30	.0068
	31	.0031
	35	.0118
	39	.0104
41	.0011	

	45	.0032
	60	.0120
	81	.0340
	86	.0490
	97	.0073
	98	.0349
	127	.0080
Tingkat Pendidikan	29	.0460
	30	.0376
	31	.0446
	39	.0012
	56	.0017
	65	.0001
	124	.0233

- **Validitas Konkuren**

Hasil analisis data menunjukkan korelasi Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) dengan Skala Organisasi Pembelajaran (Deka, 2011) yang telah ada menghasilkan $r=0,763$ dengan $p=0,000$ ($p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) dengan Organisasi Pembelajaran (Deka, 2011).

- **Validitas Prediktif**

Hasil analisis data menunjukkan korelasi Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) dengan Skala Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*) menghasilkan $r=0,209$ dengan $p=0,039$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara organisasi pembelajaran islami dengan perilaku kerja inovatif. Organisasi pembelajaran islami dapat memprediksi 4,4% terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

IV. PEMBAHASAN

Hasil aplikasi model Rasch pada Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) menunjukkan reliabilitas responden terhadap Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) dalam kategori bagus sekali (0,94) dan reliabilitas aitem termasuk dalam kategori istimewa (0,97). Hal ini diperkuat dengan nilai *cronbach alpha* (KR-20) yang mengukur interaksi antara responden dan aitem menunjukkan reliabilitas dalam

kategori bagus sekali, yaitu 0,94. Dapat dikatakan reliabilitas skala memuaskan. Alat ukur yang memiliki reliabilitas tinggi akan menghasilkan data yang reliabel dan dipercaya, artinya hasil pengukuran akan tetap sama dengan beberapa kali pengukuran asalkan aspek yang diukur belum berubah (Azwar, 2010).

Validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan beberapa macam tipe, yaitu validitas isi, validitas konstruk, validitas berdasar kriteria. Pertama, validitas isi dilakukan dengan membuat indikator dari aspek organisasi pembelajaran Islami dan membuat tampilan skala sebaik mungkin. Kedua, validitas kostruk dilakukan dengan mengidentifikasi dan memberikan batasan mengenai variabel yang hendak diukur yang kemudian diuji. Hal yang diuji dalam model *rasch* pada skala adalah validitas aitem yang menunjukkan keseluruhan aitem fit sehingga tidak perlu untuk melakukan revisi aitem. Kemudian, untuk validitas rating pilihan jawaban menunjukkan pola lima pilihan jawaban yang diberikan sudah pas dan mudah dipersepsi oleh responden. Ketiga, validitas berdasar kriteria dengan menggunakan Skala Organisasi Pembelajaran (Deka, 2011) sebagai validitas konkuren yang menghasilkan $r=0,763$ dengan $p=0,000$ ($p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) dengan Skala *Learning Organization* yang sudah ada. Validitas berdasar kriteria yang berikutnya adalah validitas prediktif yang mengukur perilaku kerja inovatif (*innovative Work Behavior*) dari karyawan. Hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara organisasi pembelajaran Islami dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Organisasi pembelajaran Islami dapat memprediksi 4,4% terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini sependapat dengan Sapie, Hussain, Awang, dan Ishak (2015) bahwa keadaan organisasi pembelajaran perusahaan menentukan perilaku inovasi kerja anggota organisasi. Secara umum dapat dikatakan skala yang ada valid dalam mengukur organisasi pembelajaran Islami. Seperti yang diungkapkan oleh Suryabrata (2005) bahwa alat ukur yang valid mampu mengukur apa yang hendak diukur.

Uji unidimensionalitas menunjukkan bahwa Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) memenuhi syarat unidimensionalitas Rasch (*raw variance=44%*). Unidimensionalitas berarti hanya ada satu hal yang diukur

aitem-aitem dalam seperangkat tes (Suryabrata, 2005). Dalam hal ini dalam Skala Organisasi Pembelajaran Islami (*Islamic Learning Organization*) memang mengukur aspek-aspek organisasi pembelajaran Islami sebagai kesatuan unidimensionalitas.

Uji terhadap aitem yang bias dengan analisis DIF (*Differential Item Functioning*) menunjukkan dari 50 aitem skala organisasi pembelajaran Islami, ada 18 aitem di deteksi terjangkit bias. Ismail (2011) menjelaskan bahwa bahwa aitem bias terjadi jika ada perbedaan perolehan skor tes dua kelompok yang mempunyai kemampuan sama yang bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor perbedaan ras, jenis kelamin, latar belakang budaya, dan perbedaan etnis. Aitem yang dideteksi terjangkit bias diantaranya aitem 11 dapat terjangkit bias oleh faktor status kepegawaian; aitem 26 oleh status kepegawaian; aitem 29 oleh jenis kelamin, status kepegawaian, dan tingkat pendidikan; aitem 30 oleh status kepegawaian dan tingkat pendidikan; aitem 31 oleh status kepegawaian dan tingkat pendidikan; aitem 35 oleh status kepegawaian; aitem 39 oleh jenis kelamin, status kepegawaian, dan tingkat pendidikan; 41 oleh jenis kelamin dan status kepegawaian; aitem 45 oleh masa kerja dan status kepegawaian; aitem 56 oleh umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan; aitem 60 oleh status kepegawaian; aitem 65 oleh umur dan tingkat pendidikan; aitem 81 oleh status kepegawaian; aitem 86 oleh umur, jenis kelamin, dan status kepegawaian; aitem 97 oleh status kepegawaian; aitem 98 oleh umur, masa kerja dan status kepegawaian; aitem 124 oleh tingkat pendidikan; dan aitem 127 oleh status kepegawaian.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

• Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Skala Organisasi Pembelajaran Islami reliabel dalam mengukur organisasi pembelajaran pada organisasi Islam, hal ini terlihat dari reliabilitas aitem yang tergolong istimewa dengan nilai *cronbach alpha* (KR-20) yang tergolong bagus sekali serta reliabilitas responden dalam kategori bagus sekali. Skala Organisasi Pembelajaran Islami terbukti valid dan fit dalam mengukur organisasi pembelajaran pada organisasi Islam dengan pilihan respon lima jawaban yang pas dan mudah dipersepsi oleh responden. Validitas kriteria

telah dipenuhi oleh Skala Organisasi Pembelajaran Islami. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan yang sangat signifikan dengan Skala Organisasi Pembelajaran (Deka, 2011) sebagai validitas konkuren dan adanya hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif sebagai validitas prediktif. Skala organisasi pembelajaran Islami memenuhi syarat unidimensionalitas model *Rasch*. Kemudian, keberfungsian aitem diferensial (DIF) mendeteksi terdapat 18 aitem yang bias dari 50 aitem yang ada.

- **Saran**

1. Perusahaan

Alat ukur Skala Organisasi Pembelajaran Islami ini dapat digunakan baik organisasi maupun perusahaan dengan manajemen Islami untuk melakukan asesmen terkait organisasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi. Sehingga organisasi/perusahaan akan memperoleh gambaran mengenai kondisi organisasi pembelajaran yang nantinya data tersebut dapat digunakan untuk menentukan kebijakan di dalam perusahaan.

2. Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat membuat norma organisasi pembelajaran pada organisasi dengan manajemen Islam.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan membuat versi pendek (*short-form*) dari skala organisasi pembelajaran Islami.
- c. Peneliti selanjutnya dapat melakukan paduan aitem antara sisi manajemen dengan keislaman. Misalnya pada aspek peran visi (*role of vision*), peneliti dapat membuat aitem seperti, “Tujuan yang ditetapkan organisasi tidak hanya untuk kepentingan dunia, tetapi juga kepentingan akhirat”.
- d. Peneliti selanjutnya dapat mencari dasar teori lain atau mencoba menggali teori pembelajaran organisasi dari Al-Qur’an dan Al-Hadits.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2010). Commentary of Senge's Fifth Discipline from Islamic perspective. *International Journal Learning and Change*, 4, 1, 7-20
- Ahmad, A., Burgoyne, J., & Weir, D. (2010). The learning organization from an Islamic perspective: a case study in Islamic organization. In: *Conference Proceedings of 8th International Academy Of Management And Business (IAMB 2010)*, 28-30 June 2010, Complutense University Of Madrid, Madrid, Spanyol
- Azwar, S. (2010). *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bhuiyan, A. H., Hossain, B., & Rahman, K. 2013. Islamic Management Practices in Islamic Life Insurance Companies of Bangladesh. *Journal of Transformative Entrepreneurship*, 1, 1, 66-73
- Deka, A. M. (2011). Pengaruh iklim organisasi terhadap organisasi pembelajaran dan kualitas kehidupan kerja. Tesis (tidak dipublikasikan). Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Dahanayake, N. D., & Gamlath, S. (2012). Learning organization dimensions of the Sri Lanka Army. *The Learning Organization*, 20, 3, 196-215
- Dirani, K. M. (2009). Measuring the learning organization culture, organizational commitment and job satisfaction in the Lebanese banking sector. *Human Resource Development International*, 12, 2, 189-208
- Garvin, D. A. (1994). Building a learning organization. *Business Credit*, 96, 1, 19-28
- Hoshvand, M., Daryani, S. M., & Aali, S. (2013). Designing of learning organization model case study: Islamic Azad University, Tabriz branch. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3, 9, 253-261
- Humiston, R. T. (2009). The development of an objective survey instrument for diagnosing a learning organization. *Dissertations*. Michigan: ProQuest UMI Dissertations Publishing
- Ismail, M. I. (2011). Differential Item Functioning (Keberadaan Fungsi Butir). *Lentera Pendidikan*, 14, 1, 112-120
- Jamali, D., Sidani, Y., & Zouein, C. (2009). The learning organization: tracking progress in a developing country, a comparative analysis using the DLOQ. *The Learning Organization*, 16, 2, 103-121

- Leufvén, M., Vitrakoti, R., Bergström, A., Kc, Ashish., & Målqvist, M. (2015). Dimensions of Learning Organizations Questionnaire (DLOQ) in a low-resource health care setting in Nepal. *Health Research Policy and Systems*, 13, 6, 1-8
- Liemijanto, N. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan persepsi keberagaman tim terhadap perilaku kerja inovatif di “PT. AGI”. *Tesis* (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Linacre, J.M. (2011). *A user's guide to Winsteps Ministep: Rasch-model computer program*. Program Manual 3.73.0
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating The Value of An Organization's Learning Culture: The Dimensions of The Learning Organization Questionnaire. *Advances In Developing Human Resources*, 5, 2, 132-151
- Mbassana, M. E. (2014). Validating The Dimensions of The Learning Organization Questionnaire (DLOQ) in the Rwandan Context. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 2,
- Misbach, I. H., & Sumintono, B. (2014). Pengembangan dan validasi instrumen “persepsi siswa terhadap karakter moral guru” di Indonesia dengan model Rasch. *Makalah*. Seminar Nasional Psikometri “Pengembangan Instrumen penilaian Karakter yang Valid” Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nazari, K., & Pihie, Z. A. L. (2012). Assessing learning organization dimensions and demographic factors in Technical and Vocational Colleges in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 3, 210-219
- Oudejans, S. C. C. (2009). Routine outcome monitoring & learning organizations in substance abuse treatment. *PhD thesis* (unpublished): University of Amsterdam
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: a strategy for sustainable development*. London: McGraw-Hill
- Rao, A.V.L.N. (2011). The Construct of The Learning Organization: The Dynamics and The Diagnostic Tool. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 1, 8, 470-493
- Reza, N., Shahram, M. D., Nasser, M., & Soleyiman, I. (2011). Presenting the model of learning organization based on learning organization dimensions questionnaire of Watkins-Marsick case study, Tractor Manufacturing Complex of Iran. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 7, 5, 809-819

- Sapie, N, M., Hussain, M. Y., Awang, A. H., Ishak, S. (2015) Organization Learning Determinants of Innovative Work Behavior: Study of Malaysian Small and Medium Enterprises at Three Cities Selected In Malaysia. *Journal for Studies in Management and Planning*, 01, 03, 549-560
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: the art & practice of the learning organization*. Currency Doubleday: United States of America.
- Sharifirad, M. S. (2011). The Dimensions of Learning Organization Questionnaire (DLOQ), a cross-cultural validation in an Iranian context. *International Journal Manpower*, 32, 5/6, 661-676
- Sumintono, B., & Widhiarso, W. (2013). *Aplikasi model rasch untuk penelitian ilmu-ilmu sosial*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House
- Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi.
- Sulaiman, M., Sabian, N. A. A., Othman, A. K. (2014) The Understanding of Islamic Management Practices among Muslim Managers in Malaysia. *Asian Social Science*; 10, 1, 189-199.

