



Jurnal Manajemen

Journal homepage: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/>
e-ISSN: 2301-4628



Analisis Butir Variabel Kepercayaan Pada Organisasi Menggunakan Rasch Model

Rais Hidayat^a, Yuyun Elizabeth Patras^a, Sutji Harjanto^a, Eka Suhardi^{a,*}

^aUniversitas Pakuan, Bogor-Indonesia

* Korespondensi penulis e-mail: rais72rais@gmail.com, rais.hidayat@unpak.ac.id

ARTICLE INFO

DOI: [10.32832/jm-uika.v10i1.1894](https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1894)

Article history:

Received:

27 Mei 2019

Accepted:

19 Juni 2019

Available online:

30 Juni 2019

Keywords:

Organizational trust, Rasch Model,
Private Universities.

ABSTRACT

Organization trust is "lubricant" in the organization. This research aims to obtain instrument items that can be used in the organization trust research, to obtain the items that are difficult to approve and vice versa, and to obtain the perceptions of respondents on each instrument item. This research method uses the Rasch Model to test the instrument items. The research was conducted at Private Universities in Bogor, West Java, Indonesia with a sample of 133 lecturers who had a National Lecturer Registration Number (NIDN) and had a functional position. Research findings include: as many as 28 out of 33 items can be used to examine organizations trust, and fair rewards, effective communication and involvement of lecturers in decision making are things that must be corrected at private universities. It is hoped that these findings will be a material for discussion to increase organizational trust.

Pendahuluan

Kepercayaan merupakan unsur paling penting dalam sebuah organisasi (Zanini & Migueles, 2013). Perilaku dapat dipercaya merupakan salah satu kompetensi. Jika anggota organisasi saling mempercayai maka akan menjadi modal kerja dalam sebuah tim kerja (Robbins, 2016). Dengan saling percaya, maka mereka mendapat kesempatan lebih baik untuk mewujudkan tujuan organisasi (Debra L. Nelson, 2006).

Anggota organisasinya terdiri dari berbagai latar belakang yang berbeda (Hsiao, Auld, & Ma, 2015), berasal dari daerah yang berbeda, dan baru bertemu di dalam organisasi tersebut. Dalam menyatukan mereka, maka dibutuhkan kepercayaan dari anggota organisasi. Para pemimpin organisasi tidak hanya menuntut untuk dipercayai tetapi juga harus mempercayai (Debra L. Nelson, 2006)

Goetsch dan Davis (2013) menyatakan bahwa kepercayaan pada organisasi melibatkan semua elemen dalam *total quality* seperti komunikasi, hubungan interpersonal, manajemen konflik, pemecahan masalah, tim kerja, keterlibatan kerja, dan pemberdayaan anggota organisasi serta fokus kepada pelanggan membutuhkan kepercayaan (David L. Goetsch, 2013).

Robbins dan Judge (2013) menyatakan

bahwa terdapat keuntungan dari kepercayaan anggota organisasi terhadap organisasi antara lain: (1) kepercayaan mendorong kemampuan mengambil resiko, (2) kepercayaan memfasilitasi pertukaran informasi, dan (3) kepercayaan dari kelompok lebih efektif. Kepercayaan juga meningkatkan produktifitas kerja (Stephen P Robbins, 2013).

Covey dan Merrill (2008) mendeskripsikan keuntungan yang akan diterima organisasi jika tingkat kepercayaan terhadap organisasi tinggi antara lain: (1) peningkatan nilai, (2) peningkatan inovasi, (3) peningkatan pertumbuhan, (4) peningkatan kolaborasi, (5) peningkatan eksekusi, dan (6) peningkatan loyalitas. (Stephen R. Covey, 2008)

Berdasarkan arti penting kepercayaan pada organisasi di atas, maka diperlukan instrument untuk mengukur kepercayaan pada organisasi. Sejauh ini belum ditemukan hasil pengujian instrument kepercayaan pada organisasi, khususnya instrument kepercayaan dosen pada universitas swasta dengan menggunakan pemodelan Rasch (Rasch Model). Berdasarkan alasan tersebut penelitian ini akan difokuskan pada pembuatan instrument kepercayaan pada organisasi dengan membahas 3 hal, yaitu: (1) butir instrument yang dapat digunakan untuk penelitian; (2) butir instrument yang paling sulit disetujui dan sebaliknya; dan (3) persepsi atau

bias dari demografi responden.

Kajian Literatur

Kepercayaan pada Organisasi. Kepercayaan pada organisasi (*organizational trust*) merupakan bentuk komitmen anggota pada organisasi (Ng, 2015). Kepercayaan pada organisasi didasarkan pada asumsi bahwa dua manusia yang masuk pada hubungan baru tanpa memiliki pengalaman sebelumnya, mereka tidak saling mengetahui satu sama lain, tetapi mereka percaya bahwa jika mereka tidak saling membuka diri dengan cepat maka kesempatan bekerja sama akan berakhir (Lussier, 2008).

Kepercayaan pada organisasi merupakan proses timbal balik (Lusher, Robins, Pattison, & Lomi, 2012). Kepercayaan pada organisasi terbangun karena berbagai dimensi antara lain: (1) integritas (*integrity*) yang mengacu pada kejujuran dan kebenaran, (2) kebaikan dan suka menolong (*benevolence*), (3) kecakapan (*ability*) (Stephen P Robbins, 2013).

Lussier (2008) menjelaskan bahwa kepercayaan terbangun atas empat dimensi yaitu: 1) integritas yang merupakan hal paling utama dari kepercayaan, 2) kompetensi, 3) loyalitas, dan 4) keterbukaan (Lussier, 2008). Robins dan Coulter (2010) mengidentifikasi 5 dimensi yang dapat membangun kepercayaan yaitu : 1) integritas: kejujuran dan kebenaran, 2) kompetensi: teknik, pengetahuan interpersonal dan keahlian, 3) konsistensi: reliabilitas, kemampuan memprediksi sesuatu, dan baik dalam

Analisis Butir Variabel Kepercayaan pada Organisasi |21
menghadapi segala sesuatu, 4) loyalitas: kemauan untuk melindungi orang lain secara fisik dan emosional, 5) keterbukaan: kemauan untuk berbagi ide – ide dan informasi (Coulter, Stephen P. Robbins, 2010).

Berdasarkan paparan konsep di atas dapat disintesis bahwa kepercayaan pada organisasi adalah kehendak anggota organisasi untuk menyerahkan diri terhadap otoritas organisasi dengan harapan organisasi mewujudkan harapan positif anggota organisasi berdasarkan dimensi: (1) integritas, (2) kompetensi, (3) konsistensi, (4) Loyalitas, dan (5) keterbukaan.

Rasch Model. Pemodelan Rasch adalah pendekatan statistik untuk mengukur kinerja, sikap, dan persepsi manusia. Dinamai berdasarkan nama penemunya, Georg Rasch, berkebangsaan Denmark, ia menerbitkan teorinya pada tahun 1960 dan meninggal pada tahun 1980 (Tesio, 2003). Analisis menggunakan pemodelan Rasch diterapkan pada ilmu social (Bond & Fox, 2007), penggunaan pemodelan Rasch sangat direkomendasikan untuk meningkatkan kualitas pengukuran, baik dalam penelitian qualitative maupun quantitative (Stef van Buuren, 2015).

Pemodelan Rasch mengacu pada teori response butir atau aitem (item response theory) yang memberikan alternatif yang lebih baik untuk memeriksa kualitas penilaian skala psikometrik dan menginformasikan dengan lebih baik (Zile-Tamsen, 2017). Pemodelan Rasch dapat digunakan dalam berbagai penelitian.

Penggunaan pemodelan Rasch dalam pendidikan, misalnya untuk membuat instrumen yang dapat mengukur kondusifitas dalam pembelajaran (Nguyen Thanh Dong, 2014).

Kelebihan dari pemodelan Rasch adalah dapat menjelaskan aitem (butir) dan orang (Carvalho, Primi, & Meyer, 2012). Dalam pemodelan Rasch, unit pengukuran skala untuk kemampuan dan kesulitan aitem (butir) dikenal sebagai "logit", kontraksi "unit odds log". Adanya unit pengukuran tersebut membuat Model Rasch dapat membantu untuk mengatasi pengukuran aitem (butir) dengan cara yang benar (Wu & Adams, 2007). Pemodelan Rasch mampu mengatasi masalah integritas data melalui akomodasi transformasi logit dengan menerapkan logaritma pada rasio ganjil dari data mentah yang diperoleh dari responden (Linacre, 2010).

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji aitem (butir) instrumen kepercayaan pada organisasi dosen di universitas swasta. Penelitian ini juga menggambarkan persepsi terhadap butir instrument dari demografi responden meliputi jenis kelamin, pendidikan dan jabatan fungsional dosen. Kemudian peneliti membahas beberapa temuan penting untuk pengembangan instrument dan profesionalisme dosen.

Penelitian ini dilakukan di tiga universitas swasta di Bogor, Jawa Barat. Responden

penelitian ini adalah 133 dosen, yang terdiri dari 63 laki-laki dan 70 perempuan, memiliki Nomor Identifikasi Dosen Nasional (NIDN) dan Jabatan Fungsional.

Pengukuran dilakukan terhadap 5 dimensi kepercayaan pada organisasi, yaitu: (1) integritas organisasi, (2) Konsistensi organisasi, (3) Kompetensi Organisasi, (4) Loyalitas Organisasi, dan (5) Keterbukaan Organisasi. enis skala yang digunakan adalah skala penilaian Likert dengan lima pilihan peringkat (Hendriks et al., 2012), semakin besar skor jawaban responden berarti hal itu menunjukkan responden lebih menyetujui butir pernyataan dan sebaliknya.

Pengujian instrument kepercayaan kepada organisasi menggunakan pemodelan Rasch. Data mentah dari kuesioner dalam bentuk skala ordinal kemudian dikonversi ke skala interval menggunakan pemodelan Rasch dengan perangkat lunak Winsteps versi 3.73.

Pengujian dilakukan pada 3 hal, yaitu: (1) Pengujian kepantasan aitem atau butir instrumen dengan menggunakan analisis *item fit order*; (2) Pengujian butir instrument yang paling sulit disetujui dan yang paling mudah disetujui menggunakan analisis *item measure*; dan (3) Pengujian persepsi atau bias berdasarkan demografi dengan menggunakan *Differential Item Functional (DIF) plot* (Bambang Sumintono, 2014). Kriteria adanya perbedaan persepsi dilihat dari garis nol, di mana jika orang berada di atas garis nol menunjukkan lebih setuju dan

Hasil Penelitian

1. Dimensi Integritas Organisasi

Pengujian kelayakan butir instrumen kepercayaan pada organisasi yang pertama dilakukan pada dimensi integritas organisasi dengan menguji 4 butir pernyataan, yaitu: (i1) Saya percaya universitas ini memperlakukan karyawan dengan adil; (i2) Saya yakin prosedur pemberian imbalan di universitas ini adil; (i3) Saya percaya universitas ini memberikan informasi pada dosen secara lengkap; dan (i4) Saya yakin universitas ini mengambil keputusan berdasarkan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil uji kelayakan butir instrument dengan menggunakan *item fit order* pada dimensi integritas organisasi sebagaimana tertera pada tabel 1, menunjukkan bahwa skor INFIT MNSQ untuk butir yang layak sebesar 1.25 atau (0.99+0.26). Berdasarkan itu, maka butir instrumen i4 dengan skor 1.26 tidak dapat digunakan untuk penelitian karena skornya lebih besar dari 1.25.

Tabel 1. Skor Kelayakan Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Integritas Organisasi

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MODEL MEASURE	INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item	
				S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%		EXP%
4	571	133	-.71	.25	1.26	1.5	1.08	.4	.77	.83	73.8	80.6	i4
2	545	133	.80	.23	1.21	1.3	1.21	1.0	.83	.84	75.7	77.5	i2
1	554	133	.31	.24	.84	-1.0	.66	-1.6	.88	.84	81.3	77.9	i1
3	566	133	-.40	.25	.64	-2.5	.47	-2.7	.88	.84	88.8	79.9	i3
MEAN	559.0	133.0	.00	.24	.99	-.2	.85	-.7			79.9	79.0	
S.D.	10.2	.0	.59	.01	.26	1.7	.30	1.5			5.8	1.3	

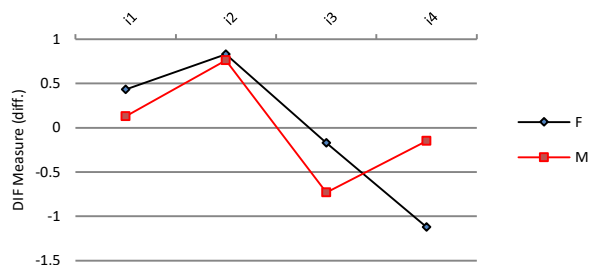
Berdasarkan pengukuran atas butir pernyataan (*item measure*) seperti pada tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dari dimensi integritas organisasi yang paling sulit disetujui yaitu: i2, sedangkan yang paling mudah disetujui i3 (dalam tabel i4, tapi sudah didrop karena tidak memenuhi persyaratan).

Tabel 2 Pengujian Persetujuan atas Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Integritas Organisasi

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MODEL MEASURE	INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item	
				S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%		EXP%
2	545	133	.80	.23	1.21	1.3	1.21	1.0	.83	.84	75.7	77.5	i2
1	554	133	.31	.24	.84	-1.0	.66	-1.6	.88	.84	81.3	77.9	i1
3	566	133	-.40	.25	.64	-2.5	.47	-2.7	.88	.84	88.8	79.9	i3
4	571	133	-.71	.25	1.26	1.5	1.08	.4	.77	.83	73.8	80.6	i4
MEAN	559.0	133.0	.00	.24	.99	-.2	.85	-.7			79.9	79.0	
S.D.	10.2	.0	.59	.01	.26	1.7	.30	1.5			5.8	1.3	

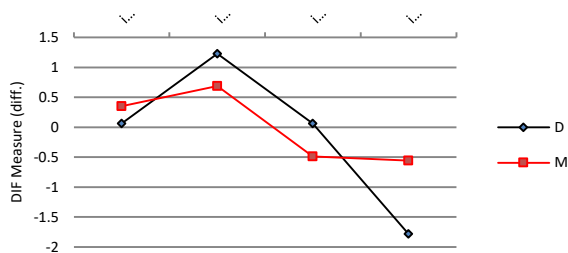
Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen laki-laki (garis M) dan perempuan (garis F) terhadap butir pernyataan pada dimensi integritas organisasi seperti pada gambar 1

ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi.



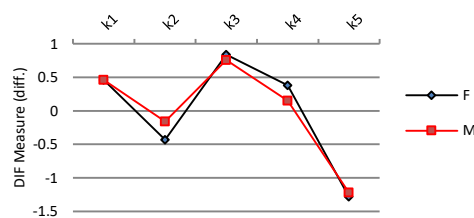
Gambar 1. Persepsi Dosen Laki-Laki dan Kemampuan Terhadap Dimensi Integritas Organisasi

Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berpendidikan S2 (garis M) dan S3 (garis D) terhadap butir pernyataan pada dimensi integritas organisasi seperti pada gambar 2 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi.



Gambar 2. Persepsi Level Pendidikan Dosen Terhadap Dimensi Integritas Organisasi

Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berjabatan fungsional asisten ahli (garis 1), lecturer (garis 2) dan lecturer kepala (garis 3) terhadap butir pernyataan pada dimensi integritas organisasi seperti pada gambar 3 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi.



Gambar 3. Persepsi Jabatan Fungsional Dosen Terhadap Dimensi Integritas Organisasi

2. Dimensi Konsistensi Organisasi

Pengujian kelayakan butir instrumen kepercayaan pada organisasi yang kedua dilakukan pada dimensi konsistensi organisasi dengan menguji 5 butir pernyataan, yaitu: (k1) Saya percaya universitas ini menggunakan alat ukur kemajuan organisasi berdasarkan visi misi organisasi yang sudah disahkan; (k2) Saya yakin universitas ini menggunakan nilai moral universal dalam membentuk karakter para kerjanya; (k3) Saya percaya universitas ini melibatkan berbagai ahli dalam membuat rencana jangka panjang pengembangan organisasi; (k4) Saya yakin universitas ini melatih sumber daya manusianya agar adaptif dengan kebutuhan masa depan; dan (k5) Saya percaya universitas ini menjalin kerjasama dengan universitas lain untuk kemajuan lembaga.

Hasil uji kelayakan butir instrument menggunakan *item fit order* pada dimensi konsistensi organisasi sebagaimana tertera pada tabel 3, menunjukkan bahwa skor INFIT MNSQ untuk butir yang layak sebesar 1.18 atau (0.99+0.19). Berdasarkan itu, maka butir instrumen k2 dengan skor 1.19 tidak dapat digunakan untuk penelitian karena skornya lebih besar dari

Tabel 3. Skor Kelayakan Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Konsistensi Organisasi

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MODEL MEASURE	MODEL S.E.		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
				MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%			
3	505	133	.81	.21	.98	-.1	.86	-.8	.89	.85	73.9	74.7	k3	
1	513	133	.46	.21	1.08	.6	1.10	.6	.82	.85	73.1	74.8	k1	
4	517	133	.28	.21	.64	-2.8	.57	-2.7	.90	.85	84.0	75.9	k4	
2	530	133	-.31	.22	1.19	1.2	1.06	.4	.79	.84	75.6	76.8	k2	
5	550	133	-1.25	.22	1.07	.5	1.15	.9	.83	.82	78.2	76.2	k5	
MEAN	523.0	133.0	.00	.21	.99	-.1	.95	-.3			77.0	75.7		
S.D.	15.7	.0	.72	.00	.19	1.4	.21	1.3			3.9	.8		

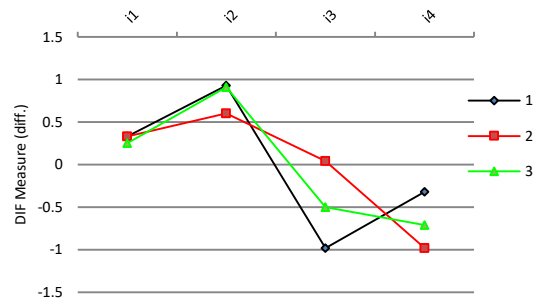
Berdasarkan pengukuran atas butir pernyataan (*item measure*) seperti pada tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan dari dimensi konsistensi organisasi yang paling sulit disetujui yaitu: k3, sedangkan yang paling mudah disetujui k5.

Tabel 4 Pengujian Persetujuan atas Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Konsistensi Organisasi

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MODEL MEASURE	MODEL S.E.		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
				MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%			
2	530	133	-.31	.22	1.19	1.2	1.06	.4	.79	.84	75.6	76.8	k2	
5	550	133	-1.25	.22	1.07	.5	1.15	.9	.83	.82	78.2	76.2	k5	
1	513	133	.46	.21	1.08	.6	1.10	.6	.82	.85	73.1	74.8	k1	
3	505	133	.81	.21	.98	-.1	.86	-.8	.89	.85	73.9	74.7	k3	
4	517	133	.28	.21	.64	-2.8	.57	-2.7	.90	.85	84.0	75.9	k4	
MEAN	523.0	133.0	.00	.21	.99	-.1	.95	-.3			77.0	75.7		
S.D.	15.7	.0	.72	.00	.19	1.4	.21	1.3			3.9	.8		

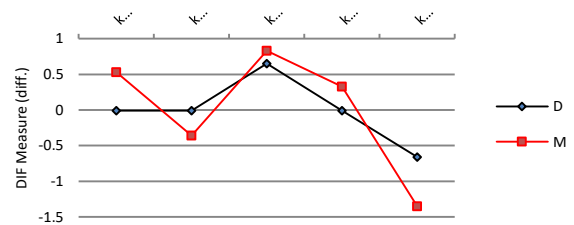
Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen laki-laki (garis M) dan perempuan (garis F) terhadap butir pernyataan pada dimensi konsistensi organisasi seperti pada gambar 4

Analisis Butir Variabel Kepercayaan pada Organisasi [25] ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mereka.



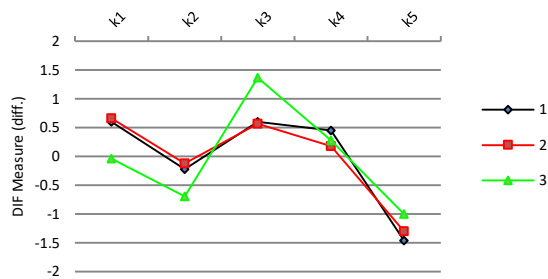
Gambar 4. Persepsi Dosen Laki-Laki dan Perempuan Terhadap Dimensi Konsistensi Organisasi

Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berpendidikan S2 (garis M) dan S3 (garis D) terhadap butir pernyataan pada dimensi konsistensi organisasi seperti pada gambar 5 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mereka.



Gambar 5. Persepsi Level Pendidikan Dosen Terhadap Dimensi Konsistensi Organisasi

Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berjabatan fungsional asisten ahli (garis 1), lecturer (garis 2) dan lecturer kepala (garis 3) terhadap butir pernyataan pada dimensi konsistensi organisasi seperti pada gambar 6 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi atau bias diantara mereka.



Gambar 6. Persepsi Jabatan Fungsional Dosen Terhadap Dimensi Konsistensi Organisasi

3. Dimensi Kompetensi Organisasi

Pengujian kelayakan butir instrumen kepercayaan pada organisasi yang ketiga dilakukan pada dimensi kompetensi organisasi dengan menguji 9 butir pernyataan, yaitu: (c1) Saya yakin kegiatan akademik universitas ini maju ketika universitas ini berlangganan *e-book*; (c2) Saya percaya komunikasi akan efektif ketika universitas ini melengkapi dirinya dengan teknologi komunikasi terbaru; (c3) Saya yakin universitas ini menjadi terbaik ketika universitas melatih sumber daya manusianya; (c4) Saya percaya universitas ini dicintai masyarakat ketika universitas ini membekali SDM dengan kewajiban melayani tamu dengan sopan; (c5) Saya percaya dosen di universitas ini maju ketika universitas terbuka menerima masukan dari dosen; (c6) Saya percaya dosen akan maju ketika universitas secara terjadual melakukan evaluasi kerja seluruh dosen; (c7) Saya yakin kompetensi dosen meningkat ketika universitas menyekolahkan dosen ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi; (c8) Saya percaya kompetensi dosen meningkat ketika universitas membekali

para dosen untuk menguasai metodologi penelitian; dan (c9) Saya yakin kompetensi dosen berkembang ketika universitas ini melatih para dosen untuk menguasai metode perkuliahan terbaru.

Hasil uji kelayakan butir instrument menggunakan *item fit order* pada dimensi kompetensi organisasi sebagaimana tertera pada tabel 5, menunjukkan bahwa skor INFIT MNSQ untuk butir yang layak sebesar 1.35 atau $(0.97+0.38)$. Berdasarkan itu, maka butir instrumen c1 dengan skor 1.84 tidak dapat digunakan untuk penelitian karena skornya lebih besar dari 1.35.

Tabel 5. Skor Kelayakan Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Kompetensi Organisasi

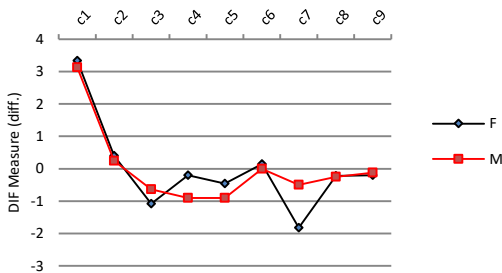
ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	TOTAL MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	OUTFIT ZSTD MNSQ	PT-MEASURE CORR.	EXACT MATCH EXP.	EXACT MATCH OBS%	EXACT MATCH EXP%	Item
1	494	132	3.25	.20	1.84	5.4 1.99	5.3 A .68	.83 50.0	71.5		c1
2	568	133	.34	.22	1.29	1.8 1.22	1.2 B .77	.80 70.3	77.8		c2
5	587	133	-.63	.23	1.13	.9 1.00	.1 C .75	.77 83.9	78.6		c5
9	578	133	-.16	.23	1.01	.1 .89	-.5 D .78	.79 78.0	78.4		c9
7	599	133	-1.28	.23	.74	-1.9 .59	-1.5 E .81	.74 83.1	79.2		c7
3	592	133	-.90	.23	.74	-1.9 .65	-1.5 D .81	.76 87.3	78.7		c3
6	573	133	.09	.22	.64	-2.7 .70	-1.7 C .84	.79 88.1	78.2		c6
8	579	133	-.22	.23	.70	-2.2 .57	-2.4 B .84	.79 83.9	78.4		c8
4	584	133	-.48	.23	.64	-2.7 .50	-2.7 A .83	.78 89.0	78.5		c4
MEAN	572.7	132.9	.00	.22	.97	-.4 .90	-.4		79.3	77.7	
S.D.	29.2	.3	1.24	.01	.38	2.6 .44	2.3		11.7	2.2	

Berdasarkan pengukuran atas butir pernyataan (item measure) seperti pada tabel 6 menunjukkan bahwa pernyataan dari dimensi kompetensi organisasi yang paling sulit disetujui yaitu: c2 (dalam tabel c1, c1 1 tidak digunakan) sedangkan yang paling mudah disetujui c7.

Tabel 4 Pengujian Persetujuan atas Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Kompetensi Organisasi

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MODEL MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	INFIT ZSTD	OUTFIT MNSQ	OUTFIT ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT MATCH OBS%	EXP%	Item
1	494	132	3.25	.20	1.84	5.4	1.99	5.3	.68	.83	50.0	71.5	c1
2	568	133	.34	.22	1.29	1.8	1.22	1.2	.77	.80	70.3	77.8	c2
6	573	133	.09	.22	.64	-2.7	.70	-1.7	.84	.79	88.1	78.2	c6
9	578	133	-.16	.23	1.01	.1	.89	-.5	.78	.79	78.0	78.4	c9
8	579	133	-.22	.23	.70	-2.2	.57	-2.4	.84	.79	83.9	78.4	c8
4	584	133	-.48	.23	.64	-2.7	.50	-2.7	.83	.78	89.0	78.5	c4
5	587	133	-.63	.23	1.13	.9	1.00	.1	.75	.77	83.9	78.6	c5
3	592	133	-.90	.23	.74	-1.9	.65	-1.5	.81	.76	87.3	78.7	c3
7	599	133	-1.28	.23	.74	-1.9	.59	-1.5	.81	.74	83.1	79.2	c7
MEAN	572.7	132.9	.00	.22	.97	-.4	.90	-.4			79.3	77.7	
S.D.	29.2	.3	1.24	.01	.38	2.6	.44	2.3			11.7	2.2	

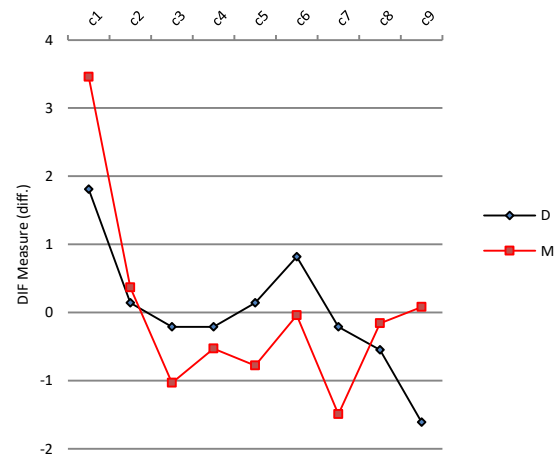
Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen laki-laki (garis M) dan perempuan (garis F) terhadap butir pernyataan pada dimensi kompetensi organisasi seperti pada gambar 7 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mereka.



Gambar 7. Persepsi Dosen Laki-Laki dan Perempuan Terhadap Dimensi Kompetensi Organisasi

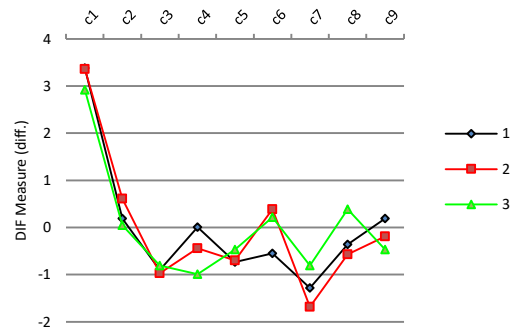
Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berpendidikan S2 (garis M) dan S3 (garis

Analisis Butir Variabel Kepercayaan pada Organisasi [27 D) terhadap butir pernyataan pada dimensi kompetensi organisasi seperti pada gambar 8 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mereka.



Gambar 8. Persepsi Level Pendidikan Dosen Terhadap Dimensi Kompetensi Organisasi

Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berjabatan fungsional asisten ahli (garis 1), lector (garis 2) dan lector kepala (garis 3) terhadap butir pernyataan pada dimensi kompetensi organisasi seperti pada gambar 9 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi atau bias diantara mereka.



Gambar 9. Persepsi Jabatan Fungsional Dosen Terhadap Dimensi Kompetensi Organisasi

4. Dimensi Loyalitas Organisasi

Pengujian kelayakan butir instrumen kepercayaan pada organisasi yang keempat dilakukan pada dimensi loyalitas organisasi dengan menguji 11 butir pernyataan, yaitu: (1) Saya yakin hubungan antar dosen semakin erat ketika universitas melaksanakan *family gathering* secara terjadwal; (2) Saya percaya hubungan civitas akademika erat ketika universitas ini menjalin kerjasama dengan alumni; (3) Saya yakin universitas maju ketika menempatkan dosen sesuai dengan keahliannya; (4) Saya percaya kompetensi dosen meningkat ketika universitas mengadakan *training* dosen sesuai keahliannya; (5) Saya yakin rasa percaya diri dosen tumbuh ketika universitas memfasilitasi dosen dalam mengikuti lomba sesuai keahliannya; (6) Saya percaya dosen merasa nyaman dalam bekerja ketika universitas ini melindungi dosen dengan asuransi kesehatan yang memadai; (7) Saya yakin dosen menjadi loyal ketika universitas memberikan tunjangan untuk keluarga dosen secara memadai; (8) Saya yakin dosen termotivasi melakukan tugasnya ketika universitas memberlakukan jenjang karir yang jelas bagi para karyawan; (9) Saya percaya dosen menjadi loyal ketika universitas memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi; (10) Saya yakin dosen produktif menjalankan tugasnya ketika universitas mengadakan lomba dosen berprestasi secara terjadwal; (11) Saya yakin hubungan dosen dengan universitas menjadi erat ketika universitas mensosialisasikan ide-ide

kekinian untuk para dosen.

Hasil uji kelayakan butir instrument menggunakan *item fit order* pada dimensi loyalitas organisasi sebagaimana tertera pada tabel 7, menunjukkan bahwa skor INFIT MNSQ untuk butir yang layak sebesar 1.37 atau $(0.97+0.40)$. Berdasarkan itu, maka butir intrumen 18 dengan skor 2.05 tidak dapat digunakan untuk penelitian karena skornya lebih besar dari 1.37.

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	TOTAL MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	OUTFIT ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXACT MATCH EXP.	EXACT MATCH OBS%	EXACT MATCH EXP%	Item		
8	503	133	2.65	.18	2.05	6.2	2.30	7.0	A .68	.83	37.5	65.7	18
11	528	133	1.79	.19	1.17	1.2	1.29	1.9	B .76	.81	67.0	69.1	111
1	565	133	.34	.20	1.27	1.7	1.29	1.7	C .71	.76	66.1	73.3	11
7	587	133	-.61	.21	1.06	.5	.89	-.6	D .74	.71	73.2	72.8	17
10	579	133	-.26	.21	.87	-.9	.81	-.2	E .76	.73	78.6	73.6	110
9	584	133	-.48	.21	.78	-1.6	.69	-2.0	F .77	.72	76.8	73.2	19
5	563	133	.42	.20	.77	-1.7	.73	-1.8	e .80	.76	75.9	73.2	15
6	604	133	-1.37	.21	.70	-2.6	.70	-1.4	d .71	.66	78.6	72.5	16
4	597	133	-1.05	.21	.70	-2.6	.65	-1.9	c .73	.68	77.7	72.5	14
3	602	133	-1.28	.21	.69	-2.7	.61	-2.0	b .73	.66	85.7	72.6	13
2	577	133	-.17	.21	.60	-3.2	.59	-2.9	a .80	.73	83.9	73.6	12
MEAN	571.7	133.0	.00	.21	.97	-.5	.96	-.3			72.8	72.0	
S.D.	29.9	.0	1.20	.01	.40	2.7	.49	2.7			12.5	2.3	

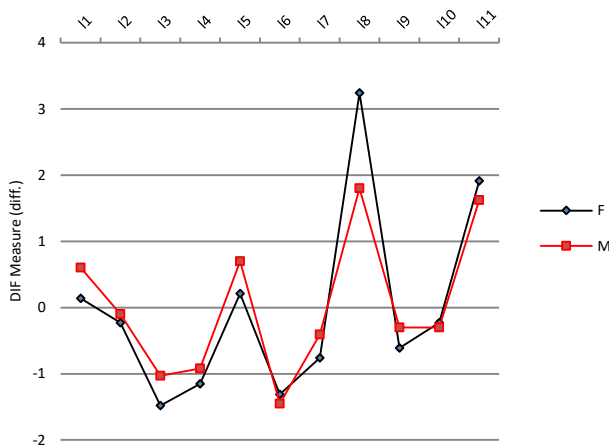
Tabel 7. Skor Kelayakan Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Loyalitas Organisasi

Berdasarkan pengukuran atas butir pernyataan (*item measure*) seperti pada tabel 8 menunjukkan bahwa pernyataan dari dimensi loyalitas organisasi yang paling sulit disetujui yaitu: 111 (dalam tabel 18, 18 1 tidak digunakan) sedangkan yang paling mudah disetujui 16.

Tabel 8. Pengujian Persetujuan atas Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Loyalitas Organisasi

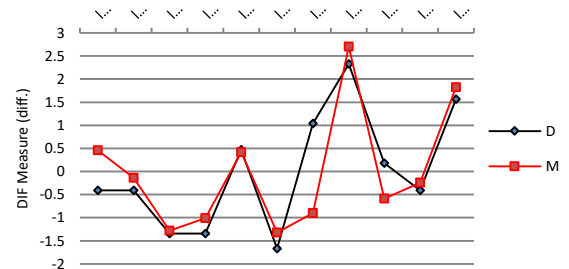
ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MODEL MEASURE	S.E.	INFIT MNSQ	OUTFIT ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXACT MATCH EXP.	OBS% EXP%	Item	
8	503	133	2.65	.18	2.05	6.2	2.30	7.0	.68 .83	37.5 65.7	18
11	528	133	1.79	.19	1.17	1.2	1.29	1.9	.76 .81	67.0 69.1	111
5	563	133	.42	.20	.77	-1.7	.73	-1.8	.80 .76	75.9 73.2	15
1	565	133	.34	.20	1.27	1.7	1.29	1.7	.71 .76	66.1 73.3	11
2	577	133	-.17	.21	.60	-3.2	.59	-2.9	.80 .73	83.9 73.6	12
10	579	133	-.26	.21	.87	-.9	.81	-1.2	.76 .73	78.6 73.6	110
9	584	133	-.48	.21	.78	-1.6	.69	-2.0	.77 .72	76.8 73.2	19
7	587	133	-.61	.21	1.06	.5	.89	-.6	.74 .71	73.2 72.8	17
4	597	133	-1.05	.21	.70	-2.6	.65	-1.9	.73 .68	77.7 72.5	14
3	602	133	-1.28	.21	.69	-2.7	.61	-2.0	.73 .66	85.7 72.6	13
6	604	133	-1.37	.21	.70	-2.6	.70	-1.4	.71 .66	78.6 72.5	16
MEAN	571.7	133.0	.00	.21	.97	-.5	.96	-.3		72.8 72.0	
S.D.	29.9	.0	1.20	.01	.40	2.7	.49	2.7		12.5 2.3	

Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen laki-laki (garis M) dan perempuan (garis F) terhadap butir pernyataan pada dimensi loyalitas organisasi seperti pada gambar 10 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mereka.



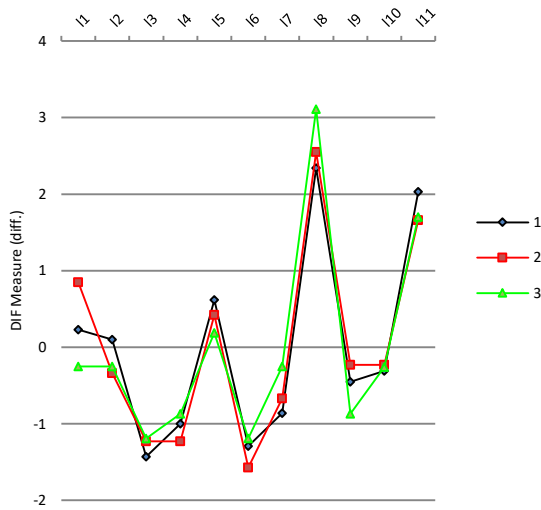
Gambar 10. Persepsi Dosen Laki-Laki dan Perempuan Terhadap Dimensi Loyalitas Organisasi

Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berpendidikan S2 (garis M) dan S3 (garis D) terhadap butir pernyataan pada dimensi loyalitas organisasi seperti pada gambar 11 ditemukan bahwa pada butir 11 dosen dengan pendidikan magister (S2) berbeda persepsi dengan dosen berpendidikan doctor, dimana dosen berpendidikan S2 lebih mudah menyetujui dibandingkan dosen berpendidikan doctor (S3).



Gambar 11. Persepsi Level Pendidikan Dosen Terhadap Dimensi Loyalitas Organisasi

Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berjabatan fungsional asisten ahli (garis 1), lector (garis 2) dan lector kepala (garis 3) terhadap butir pernyataan pada dimensi loyalitas organisasi seperti pada gambar 12 ditemukan bahwa pada butir 11 dosen yang berjabatan fungsional asisten ahli dan lector berbeda persepsi dengan dosen yang berjabatan fungsional lector kepala, dimana dosen berjabatan fungsional asisten ahli dan lector lebih mudah menyetujui dibandingkan dengan dosen berjabatan fungsional lector kepala.



Gambar 12. Persepsi Jabatan Fungsional Dosen Terhadap Dimensi Loyalitas Organisasi

5. Dimensi Keterbukaan Organisasi

Pengujian kelayakan butir instrumen kepercayaan pada organisasi yang kelima dilakukan pada dimensi keterbukaan organisasi dengan menguji 4 butir pernyataan, yaitu: (o1) Saya percaya hubungan dosen dengan universitas menjadi erat ketika universitas melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan; (o2) Saya percaya hubungan dosen dengan universitas menjadi erat ketika universitas mengajak dosen untuk berpartisipasi dalam memberikan ide peningkatan kualitas universitas; (o3) Saya percaya dosen dapat bekerja sama ketika universitas mensosialisasikan informasi terbaru dari DIKTI mengenai dana penelitian untuk dosen; (o4) Saya percaya dosen dapat bekerja sama ketika universitas mensosialisasikan daftar prioritas kerja di universitas.

Hasil uji kelayakan butir instrument menggunakan *item fit order* pada dimensi

keterbukaan organisasi sebagaimana tertera pada tabel 9, menunjukkan bahwa skor INFIT MNSQ untuk butir yang layak sebesar 1.25 atau (0.99+0.26). Berdasarkan itu, maka butir instrumen o4 dengan skor 1.26 tidak dapat digunakan untuk penelitian karena skornya lebih besar dari 1.25.

Tabel 9. Skor Kelayakan Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Keterbukaan Organisasi

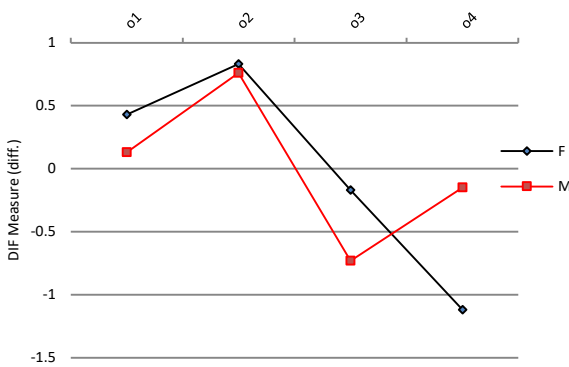
ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MODEL MEASURE	S.E.	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	OBS% EXP%	Item
4	571	133	-.71	.25	1.26	1.5	1.08	.4	.77	.83	73.8 80.6	o4
2	545	133	.80	.23	1.21	1.3	1.21	1.0	.83	.84	75.7 77.5	o2
1	554	133	.31	.24	.84	-1.0	.66	-1.6	.88	.84	81.3 77.9	o1
3	566	133	-.40	.25	.64	-2.5	.47	-2.7	.88	.84	88.8 79.9	o3
MEAN	559.0	133.0	.00	.24	.99	-.2	.85	-.7			79.9 79.0	
S.D.	10.2	.0	.59	.01	.26	1.7	.30	1.5			5.8 1.3	

Berdasarkan pengukuran atas butir pernyataan (item measure) seperti pada tabel 10 menunjukkan bahwa pernyataan dari dimensi keterbukaan organisasi yang paling sulit disetujui yaitu: o2, sedangkan yang paling mudah disetujui o3.

Tabel 10. Pengujian Persetujuan atas Butir Instrumen Kepercayaan pada Organisasi pada Dimensi Keterbukaan Organisasi

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MODEL MEASURE S.E.	MODEL		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
				MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%			
2	545	133	.80	.23	1.21	1.3	1.21	1.0	.83	.84	75.7	77.5	o2	
1	554	133	.31	.24	.84	-1.0	.66	-1.6	.88	.84	81.3	77.9	o1	
3	566	133	-.40	.25	.64	-2.5	.47	-2.7	.88	.84	88.8	79.9	o3	
4	571	133	-.71	.25	1.26	1.5	1.08	.4	.77	.83	73.8	80.6	o4	
MEAN	559.0	133.0	.00	.24	.99	-.2	.85	-.7			79.9	79.0		
S.D.	10.2	.0	.59	.01	.26	1.7	.30	1.5			5.8	1.3		

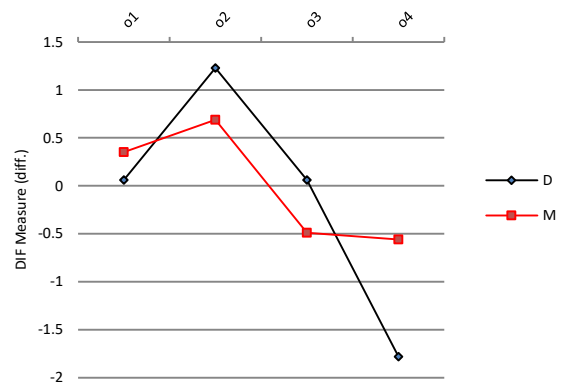
Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen laki-laki (garis M) dan perempuan (garis F) terhadap butir pernyataan pada dimensi keterbukaan organisasi seperti pada gambar 13 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mereka.



Gambar 13. Persepsi Dosen Laki-Laki dan Perempuan Terhadap Dimensi Keterbukaan Organisasi

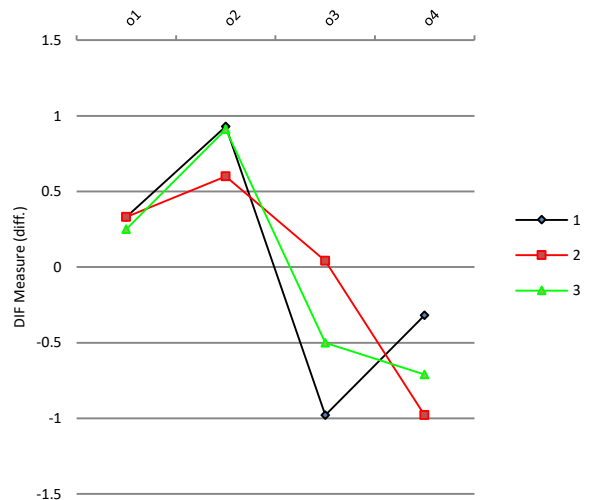
Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berpendidikan S2 (garis M) dan S3 (garis D) terhadap butir pernyataan pada dimensi keterbukaan organisasi seperti pada gambar 14

Analisis Butir Variabel Kepercayaan pada Organisasi [31] ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mereka.



Gambar 14. Persepsi Level Pendidikan Dosen Terhadap Dimensi Keterbukaan Organisasi

Berdasarkan uji perbedaan persepsi antara dosen berjabatan fungsional asisten ahli (garis 1), lector (garis 2) dan lector kepala (garis 3) terhadap butir pernyataan pada dimensi keterbukaan organisasi seperti pada gambar 15 ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi atau bias diantara mereka.



Gambar 15. Persepsi Jabatan Fungsional Dosen Terhadap Dimensi Keterbukaan Organisasi

Pembahasan

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah mencari butir pernyataan yang dapat digunakan dalam penelitian kepercayaan pada organisasi. Berdasarkan pengujian *item fit order* ditemukan bahwa dari 33 butir pernyataan, terdapat 5 pernyataan dinyatakan tidak dapat digunakan untuk mengukur kepercayaan pada organisasi.

Butir-butir pernyataan yang tidak dapat digunakan yaitu: i4 (*Saya yakin universitas ini mengambil keputusan berdasarkan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan*), k2 (*Saya yakin universitas ini menggunakan nilai moral universal dalam membentuk karakter para karyawannya*), c1 (*Saya yakin kegiatan akademik universitas ini maju ketika universitas ini berlangganan e-book*), l8 (*Saya yakin dosen termotivasi melakukan tugasnya ketika universitas memberlakukan jenjang karir yang jelas bagi para karyawan*), dan o4 (*Saya percaya dosen dapat bekerja sama ketika universitas mensosialisasikan daftar prioritas kerja di universitas*).

Adanya butir pernyataan yang dibuang merupakan hal biasa dalam pembuatan instrument yang menggunakan skala Likert (Brinkman, 2009), untuk menghindari banyaknya butir pernyataan yang dibuang sebelum dilakukan pengambilan data ke lapangan, instrument harus dites pada kelompok sampel (Brinkman, 2009). Selain itu harus dihindari membuat butir pernyataan yang ambigu

(Aguilar, Cortes, Guerrero, Herrera, & Orozco, 2011).

Tujuan kedua dari penelitian ini adalah melihat butir pernyataan yang sangat disetujui dan sebaliknya. Berdasarkan pengujian dengan *item measure* diperoleh pernyataan yang paling sulit disetujui yaitu: i2 (*Saya yakin prosedur pemberian imbalan di universitas ini adil*), k3 (*Saya percaya universitas ini melibatkan berbagai ahli dalam membuat rencana jangka panjang pengembangan organisasi*), c2 (*Saya percaya komunikasi akan efektif ketika universitas ini melengkapi dirinya dengan teknologi komunikasi terbaru*), l11 (*Saya yakin hubungan dosen dengan universitas menjadi erat ketika universitas mensosialisasikan ide-ide kekinian untuk para dosen*), dan butir o2 (*Saya percaya hubungan dosen dengan universitas menjadi erat ketika universitas mengajak dosen untuk berpartisipasi dalam memberikan ide peningkatan kualitas universitas*).

Hal-hal yang sulit disetujui ini merupakan yang perlu diperhatikan oleh manajemen di organisasi untuk dicarikan solusinya. Pemberian imbalan yang adil, komunikasi yang efektif dan pelibatan dosen dalam pengambilan keputusan dalam organisasi merupakan hal-hal yang harus diperbaiki dalam organisasi (Tobroni, 2012).

Tujuan ketiga dari penelitian ini untuk melihat persepsi berdasarkan demografi responden. Berdasarkan pengujian dengan *Differential Item Functional (DIF) plot* hanya

ditemukan perbedaan persepsi atau bias pada butir 11 (*Saya yakin hubungan antar dosen semakin erat ketika universitas melaksanakan family gathering secara terjadwal*), dimana dosen berpendidikan S2 lebih mudah menyetujui dibandingkan dosen berpendidikan doctor (S3) pada butir tersebut. Selebihnya tidak ditemukan perbedaan persepsi dari sudut demografi responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan jabatan fungsional dosen terhadap butir-butir instrumen kepercayaan pada organisasi. Terlalu banyak bias pada instrumen merupakan hal yang harus dihindari (Michell, 1997).

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penggunaan pemodelan Rasch (Rasch Model) untuk mencari butir pernyataan yang dapat digunakan dalam penelitian menjadi salah satu alternative dalam pengembangan instrument penelitian. Penelitian ini dengan menggunakan pengujian *item fit order* berhasil menemukan 28 butir pernyataan yang dapat digunakan dalam penelitian kepercayaan pada organisasi.

Pengujian butir instrument menggunakan pmodelan Rasch memiliki kelebihan, salah satu-mua mampu mengetahui butir pernyataan yang sangat disetujui dan sebaliknya. Hal-hal yang sulit disetujui ini merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan oleh manajemen di organisasi untuk dicarikan solusinya. Penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan yang adil, komunikasi

Analisis Butir Variabel Kepercayaan pada Organisasi |33 yang efektif dan pelibatan dosen dalam pengambilan keputusan merupakan hal-hal yang harus diperbaiki di universitas swasta.

Penggunaan analisis *Differential Item Functional (DIF) plot* dalam pemodelan Rasch juga memungkinkan kita dapat melihat persepsi dari sudut demografi responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ditemukan tidak ada perbedaan persepsi dari sudut jenis kelamin, pendidikan dan jabatan fungsional dosen terhadap butir-butir instrumen kepercayaan pada organisasi.

Saran-saran

Bagi pengelola perguruan tinggi swasta hendaknya lebih memperhatikan upaya-upaya untuk meningkatkan kepercayaan dosen pada instansi tempat mereka bekerja. Hal yang perlu diperhatikan berdasar penelitian ini, yaitu: (1) hendaknya pengelola meningkatkan efektivitas komunikasi kepada dosen, (2) hendaknya pengelola meningkatkan mekanisme keterlibatan dosen dalam pengambilan keputusan di kampus.

Referensi

- Aguilar, H. C., Cortes, P. P., Guerrero, A. V, Herrera, C. D. C., & Orozco, J. A. T. (2011). Construction and Validation of an Instrument To Evaluate Critical Reading of Research Papers. *2011 4th International Conference of Education, Research and Innovation*, (November), 5286–5294.
- Bambang Sumintono, W. W. (2014). *Aplikasi Model Rasch Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata.
- Bambang Sumintono, W. W. (2015). *Aplikasi*

- Pemodelan Rasch pada Asesment Pendidikan*. Cimahi: Trim Komunikata.
- Bond, T. G., & Fox, C. M. (2007). *Applying the Rasch Model: Fundamental Measurement in the Human Sciences Second Edition University of Toledo*. New Jersey 07430: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Brinkman, W.-P. (2009). Design of a Questionnaire Instrument. *Handbook of Mobile Technology Research Methods*, (December), 31–57.
- Carvalho, L. D. F., Primi, R., & Meyer, G. J. (2012). Application of the Rasch model in measuring personality disorders. *Trends*, 34(2), 101–109.
- Coulter, Stephen P. Robbins, M. (2010). *Management*. New York: Pearson.
- David L. Goetsch, S. D. (2013). *Quality Management for Organizational Excellence, Introduction to Total Quality Management*. Boston: Pear.
- Debra L. Nelson, J. C. Q. (2006). *Organizational Behavior. Foundations, Realities and Challenges*. Ohio: Thomson.
- Hendriks, J., Fyfe, S., Styles, I., Skinner, S. R., Merriman, G., & Hendriks, J. (2012). Scale construction utilising the Rasch unidimensional measurement model: A measurement of adolescent attitudes towards abortion. *Australasian Medical Journal [AMJ] 2012*, 5(5), 251–261.
- Hsiao, A., Auld, C., & Ma, E. (2015). Perceived organizational diversity and employee behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 102–112. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.009>
- Linacre, J. M. (2010). Predicting Responses from Rasch Measures. *JOURNAL OF APPLIED MEASUREMENT*, 11(1), 1–10.
- Lusher, D., Robins, G., Pattison, P. E., & Lomi, A. (2012). “Trust Me ”: Differences in expressed and perceived trust relations in an organization. *Social Networks*, 34(4), 410–424. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2012.01.004>
- Lussier, R. N. (2008). *Human Relations in Organization*. Boston: McGraw-Hill.
- Michell, J. (1997). Quantitative science and the definition of measurement in psychology. *British Journal of Pyhology (1997)*, 88, 355–383.
- Ng, T. W. H. (2015). The incremental validity of organizational commitment , organizational trust , and organizational identi fi cation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154–163. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.003>
- Nguyen Thanh Dong, D. N. F. S. (2014). Applying the Rasch Model to Investigate Singapore Principals ’ Instructional Leadership Practices. *Leading & Managing*, 20(2), 1–26.
- Robbins, B. G. (2016). From the general to the speci fi c : How social trust motivates relational trust. *Social Science Research*, 55, 16–30. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.09.004>
- Stef van Buuren, D. J. D. W. (2015). Measuring Psychosocial Impact of CBRN Incidents by the Rasch Model. *JOURNAL OF APPLIED MEASUREMENT*, 16(3).
- Stephen P Robbins, T. A. J. (2013). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stephen R. Covey, R. R. M. (2008). *The Speed of Trust*. New York: Free Press.
- Tesio, Il. (2003). Measuring Behaviours And Perceptions : Rasch Analysis As A Tool For Rehabilitation Research. *J Rehabil Med*, 35, 105–115.
- Tobroni. (2012). Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam : Mencari Format Baru Manajemen Yang Efektif. *Jurnal Nadwa*, 6(1), 7–32.
- Wu, M., & Adams, R. (2007). *Applying The Rasch Model To Psycho-Social Measurement A Practical Approach*. Melbourne.: Educational Measurement Solutions.
- Zanini, M. T. F., & Migueles, C. P. (2013). Trust as an element of informal coordination and its relationship with organizational performance. *Economia*, 14(2), 77–87. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2013.08.005>
- Zile-Tamsen, C. Van. (2017). Using Rasch Analysis to Inform Rating Scale. *Research in Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9448-0>