

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL TRUST* DENGAN
JOB EMBEDDEDNESS PADA TENAGA PENDIDIK
DI PONDOK PESANTREN TERPADU BUSTANUL
ARIFIN KABUPATEN BENER MERIAH**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**SELFIE MAULANA
220901026**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1448H/2026M**

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL TRUST* DENGAN
JOB EMBEDDEDNESS PADA TENAGA PENDIDIK
DI PONDOK PESANTREN TERPADU BUSTANUL
ARIFIN KABUPATEN BENER MERIAH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

**SELF MAULANA
NIM. 220901026**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,



**Juli Andriyani, M.Si
NIP. 197407222007102001**

Pembimbing II,



Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL TRUST* DENGAN *JOBEMBEDDEDNESS*
PADA TENAGA PENDIDIK DI PONDOK PESANTREN TERPADU
BUSTANUL ARIFIN KABUPATEN BENER MERIAH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan Oleh:

**SELF MAULANA
NIM. 220901026**

Pada Hari/ Tanggal

Jum'at, 26 Juni 2026

11 Muharram 1448 H

di

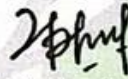
**Darussalam – Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

Ketua,



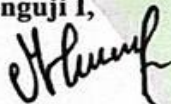
**Juli Andriyani, M.Si
NIP. 197407222007102001**

Sekretaris,



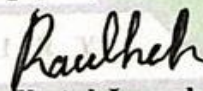
Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Penguji I,



**Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024**

Penguji II,



Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**



**Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP.196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selfi Maulana

NIM : 220901026

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 03 Juni 2026

Yang menyatakan



Selfi Maulana

220901026

PRAKATA

Puji beserta syukur peneliti panjatkan kepada kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT serta bantuan dari semua pihak peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara *Organizational Trust* Dengan *Job Embeddednes* Pada Tenaga Pendidik Di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin, Kabupaten Bener Meriah” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi. Alhamdulillah skripsi ini telah selesai, peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak yang selalu memberikan semangat berkorban terutama kepada Orang tua peneliti yang selalu siap menyediakan segala kebutuhan peneliti dan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara moral maupun secara material.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Terlebih yang paling utama, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada teruntuk pintu surgaku, separuh nyawaku, dan sosok yang peneliti jadikan sebagai panutan yaitu ibunda tercinta Idawati. Sosok kuat yang tidak hanya menjadi seorang ibu, tetapi juga menjadi tulang punggung keluarga yang menjalankan dua peran sekaligus. Terima kasih banyak atas segala

pengorbanan, kesabaran, keteguhan dan kasih sayang yang tiada henti. Dalam setiap doa yang dipanjatkan dan setiap air mata, peneliti menemukan makna perjuangan yang sesungguhnya. Selanjutnya teruntuk cinta pertama dan panutan peneliti, ayahanda Almarhum Sukardi yang kehadirannya sudah sangat peneliti rindukan. Kepergianmu membuat peneliti mengerti bahwa rindu yang paling menyakitkan adalah merindukan seseorang yang telah tiada. Raga mu memang sudah tidak bisa peneliti jangkau tapi namamu adalah salah satu alasan untuk penulis tetap bertahan sampai saat ini. Meski beliau hanya sempat menemani proses perjalanan kuliah selama 2 semester saja, tetapi peneliti banyak belajar arti kegigihan, kemandirian dan kekuatan. Ama terima kasih atas pengorbanan dan cinta tulus kasih sayang yang telah diberikan walaupun singkat tapi sangat berarti.

Selanjutnya peneliti juga mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, M.Si. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberikan semangat dan arahan dalam proses akademik.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D. sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry sekaligus Penasehat Akademik peneliti yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan arahan dalam penyelesaian skripsi.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A. selaku Sekretaris Program Studi Psikologi yang terus memotivasi mahasiswa untuk senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Juli Andriyani, M.Si selaku Pembimbing I sekaligus Ketua Tim Penguji sidang yang telah memberikan arahan dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Pembimbing II sekaligus Sekretaris Tim Penguji sidang yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan motivasi, arahan serta telah banyak membantu peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji I yang senantiasa memberikan masukan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Ibu Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji II yang senantiasa memberikan masukan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.

11. Seluruh Dosen, Civitas Akademik, serta Staff Program Studi Psikologi UIN Ar Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
12. Terima kasih kepada pemimpin Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah, yang telah memberi izin kepada penulis untuk dapat melaksanakan penelitian di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin.
13. Terima kasih kepada seluruh tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah yang telah bersedia menjadi responden dan mengisi skala penelitian. Teruntuk pintu surgaku, separuh nyawaku, dan sosok yang peneliti jadikan sebagai panutan yaitu ibunda tercinta Idawati. Sosok kuat yang tidak hanya menjadi seorang ibu, tetapi juga menjadi tulang punggung keluarga yang menjalankan dua peran sekaligus. Terima kasih banyak atas segala pengorbanan, kesabaran, keteguhan dan kasih sayang yang tiada henti. Dalam setiap doa yang dipanjatkan dan setiap air mata, peneliti menemukan makna perjuangan yang sesungguhnya. Dari beliau, peneliti banyak belajar bahwa cinta seorang ibu mampu menguatkan bahkan di saat dunia terasa berat. جامعة البائنة
14. Terimakasih kepada kakak dan adik kandung saya, Rika Oyadila, Rini Nadia dan Khairil Hafiz yang telah membantu peneliti, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada peneliti serta sudah banyak membantu peneliti selama penelitian di tempat kerja kakak. Terimakasih atas dukungan do'a yang telah diberikan.

15. Terimakasih kepada sahabat-sahabat peneliti sekaligus teman seperjuangan dalam mencapai gelar S.Psi, Syifa Nova Lia, Adinda Talia Sabela, Yolanda Alfianova br sembiring, Sari Mahara, dan Suci Nurani Islami. yang senantiasa telah menemani peneliti dari awal perkuliahan sampai pada proses penyelesaian skripsi dan terimakasih juga telah saling memberikan semangat serta masukan kepada peneliti semoga kita dapat mencapai gelar S.Psi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan, baik dari segi keilmuan maupun pengalaman yang dimiliki. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 30 Juni 2026

Peneliti



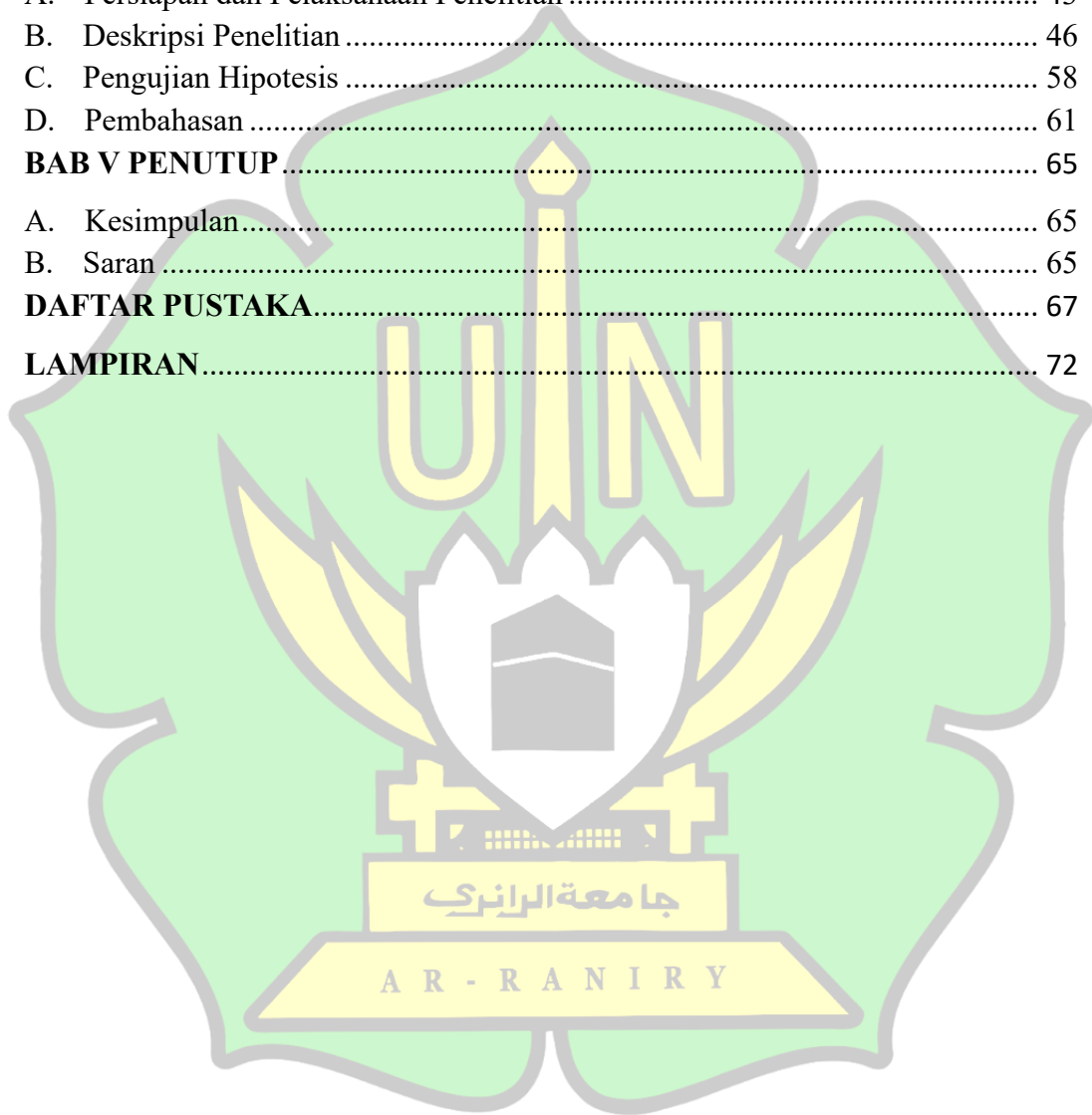
Selfi Maulana

NIM. 220901026

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Masalah.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. <i>Job Embeddedness</i>	11
1. Definisi <i>Job Embeddednes</i>	11
2. Dimensi <i>Job Embeddednes</i>	13
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Job Embeddednes</i>	16
B. <i>Organizational Trust</i>	17
1. Definisi <i>Organizational Trust</i>	17
2. Aspek <i>Organizational Trust</i>	18
C. Hubungan Konseptual Antara <i>Organizational Trust</i> dengan <i>Job Embeddedness</i>	20
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	24

B. Identifikasi Variabel Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
D. Subjek Penelitian	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	43
B. Deskripsi Penelitian	46
C. Pengujian Hipotesis	58
D. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	72



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Skor Skala Favorable Dan Skala Unfavorable</i>	28
Tabel 3.2	<i>Blue Print Skala Organizational Trust</i>	29
Tabel 3.3	<i>Blue Print Skala Job Embeddedness</i>	30
Tabel 3.4	<i>Komputasi CVR Skala Job Embeddedness</i>	33
Tabel 3.5	<i>Komputasi CVR Skala Organizational Trust</i>	34
Tabel 3.6	<i>Koefisien Daya Beda Aitem Skala Job Embeddedness</i>	36
Tabel 3.7	<i>Blue Print Akhir Skala Job Embeddedness</i>	36
Tabel 3.8	<i>Koefisien Daya Beda Aitem Skala Organizational Trust</i>	37
Tabel 3.9	<i>Blue Print Akhir Skala Organizational Trust</i>	37
Tabel 3.10	<i>Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach</i>	38
Tabel 4.1	<i>Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	46
Tabel 4.2	<i>Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia</i>	47
Tabel 4.3	<i>Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Unit Mengajar</i>	48
Tabel 4.4	<i>Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Tenaga Pendidik</i>	49
Tabel 4.5	<i>Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lamanya Bekerja</i>	49
Tabel 4.6	<i>Data Demografis Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir</i>	50
Tabel 4.7	<i>Data Demografis Tenaga Pendidik Berdasarkan Status Pernikahan</i>	51
Tabel 4.8	<i>Data Demografis Tenaga Pendidik Berdasarkan Alamat Tempat Tinggal</i>	52
Tabel 4.9	<i>Deskripsi Data Penelitian Organizational Trust</i>	54
Tabel 4.10	<i>Kategorisasi Skala Organizational Trust</i>	55
Tabel 4.11	<i>Deskripsi Data Penelitian Job Embededdness</i>	56
Tabel 4.12	<i>Kategorisasi Skala Job Embededdness</i>	57
Tabel 4.13	<i>Uji Normalitas Data Penelitian</i>	58
Tabel 4.14	<i>Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian</i>	60
Tabel 4.15	<i>Uji Hipotesis Data Penelitian</i>	60

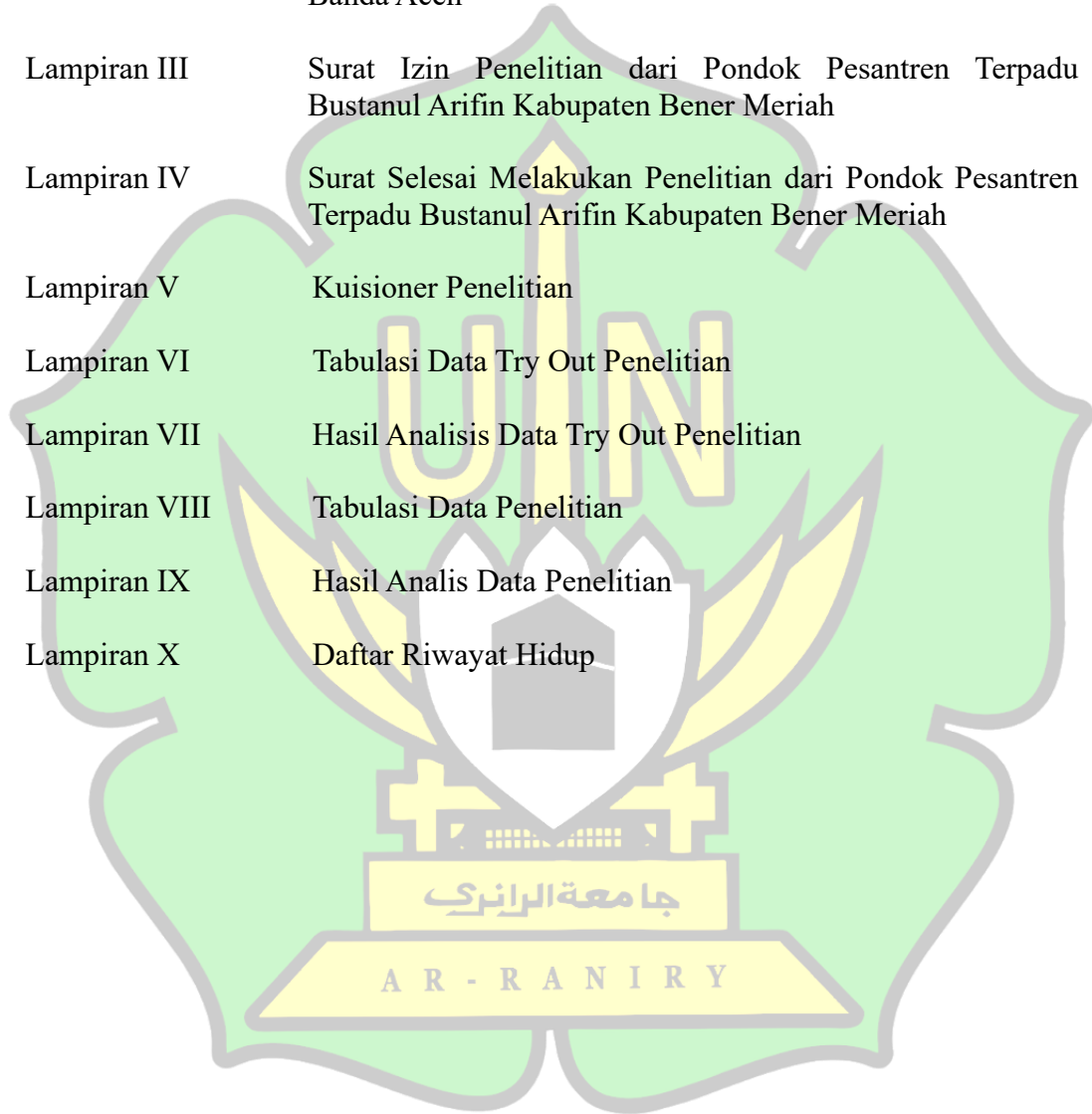
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR Raniry Mengenai Pembimbing
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Izin Penelitian dari Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah
Lampiran IV	Surat Selesai Melakukan Penelitian dari Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah
Lampiran V	Kuisisioner Penelitian
Lampiran VI	Tabulasi Data Try Out Penelitian
Lampiran VII	Hasil Analisis Data Try Out Penelitian
Lampiran VIII	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran IX	Hasil Analis Data Penelitian
Lampiran X	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL TRUST* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* PADA TENAGA PENDIDIK DI PONDOK PESANTREN TERPADU BUSTANUL ARIFIN, KABUPATEN BENER MERIAH

ABSTRAK

Setiap tahunnya terdapat tenaga pendidik yang mengundurkan diri dari Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterikatan tenaga pendidik terhadap organisasi masih bervariasi. Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan *Job embeddedness* adalah *Organizational Trust*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Trust* dengan *Job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin, Kabupaten Bener Meriah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional terhadap 111 tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah yang dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan skala *Organizational Trust* dan skala *Job embeddedness*, analisis data menggunakan korelasi *Spearman's rho*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r=0,771$ dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Trust* dengan *Job embeddedness* di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin, Kabupaten Bener Meriah. Artinya, semakin tinggi *Organizational Trust* maka semakin tinggi pula *Job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: *Organizational Trust*, *Job embeddedness*, Tenaga Pendidik, Pondok Pesantren.

A R - R A N I R Y

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL TRUST
AND JOB EMBEDDEDNESS AMONG EDUCATORS AT
BUSTANUL ARIFIN PONDOK PESANTREN
TERPADU, BENER MERIAH**

ABSTRACT

Every year, some educators resign from the Bustanul Arifin Integrated Islamic Boarding School in Bener Meriah Regency. This situation indicates that the level of educators' commitment to the organization still varies. One factor believed to be related to Job embeddedness is Organizational Trust. This study aims to examine the relationship between Organizational Trust and Job embeddedness among educators at the Bustanul Arifin Integrated Islamic Boarding School in Bener Meriah Regency. This study employs a quantitative approach using a correlational method, with a sample of 111 educators at the Bustanul Arifin Integrated Islamic Boarding School in Bener Meriah Regency selected through saturation sampling. Data were collected using the Organizational Trust scale and the Job embeddedness scale, and data analysis was performed using Spearman's rho correlation. The results showed a correlation coefficient of $r=0.771$ with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). These results indicate that there is a significant positive relationship between Organizational Trust and Job embeddedness at the Bustanul Arifin Integrated Islamic Boarding School in Bener Meriah Regency. This means that the higher the level of Organizational Trust, the higher the level of Job embeddedness among educators at the Bustanul Arifin Integrated Islamic Boarding School. Thus, the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: Organizational Trust, Job embeddedness, Teachers, Boarding School.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan berbasis pesantren memiliki karakteristik yang berbeda dengan sekolah pada umumnya. Selain menyelenggarakan pendidikan formal, pesantren juga berperan dalam membentuk karakter, akhlak, serta nilai-nilai keagamaan peserta didik (Priatmoko, 2021). Di tingkat regional, khususnya di Aceh, pondok pesantren berperan besar sebagai pusat pendidikan agama sekaligus pengembangan karakter santri (Idris, 2020).

Permasalahan dalam mempertahankan tenaga pendidik tidak hanya terjadi pada satu lembaga pendidikan, tetapi juga menjadi perhatian di berbagai institusi pendidikan di Indonesia. Penelitian Salvina et al., (2024) terhadap 270 guru honorer di Aceh menunjukkan bahwa masih terdapat kecenderungan guru untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mempertahankan tenaga pendidik menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi keberlangsungan proses pembelajaran.

Fenomena serupa juga ditemukan di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin di Bener Meriah. Pesantren ini berada di bawah Yayasan Darul Muttaqin dan dipimpin oleh Tgk. Syarqawi Abd Shamad, pesantren ini memiliki 105 tenaga pendidik yang mengajar di berbagai jenjang

pendidikan, mulai dari tingkat SMP dan SMA (Diana, 2021). Berdasarkan catatan administrasi atau Tata Usaha (TU) setiap tahun rata-rata 2 hingga 3 tenaga pendidik mengundurkan diri atau berpindah ke lembaga lain, sehingga dalam tiga tahun terakhir tercatat sekitar delapan tenaga pendidik telah keluar, baik karena pindah tempat kerja, melanjutkan pendidikan, alasan keluarga, maupun karena merasa tidak cocok dengan sistem dan aturan pesantren. Meskipun jumlahnya tidak besar, pergantian tenaga pendidik yang terus terjadi berpotensi mengganggu kestabilan proses belajar-mengajar dan adaptasi santri terhadap pendidik baru (Pamujiarto, 2025).

Untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai kondisi tenaga pendidik di Pondok pesantren Terpadu Bustanul Arifin, peneliti melakukan wawancara awal terhadap tiga orang tenaga pendidik.

Wawancara 1

“Saya sih ngerasa kerja di sini ya sekedar menjalankan kewajiban aja dek hahaha yang penting masuk kelas, ngajar sesuai jadwal aja habis tu pulang. ,Nggak ada keinginan untuk ikut lebih dalam sama kegiatan pesantren Kalo ada kegiatan tambahan saya ikut kalau memang wajib ikut, kalo engga ya langsung pulang. Yang penting ngajar selesai, ya udah. Saya ngerasa pekerjaan ini ya sebatas tanggung jawab sebagai guru aja” (Guru di Ponpes Bustanul Arifin, DZ, Pr, wawancara online, 9 April 2026).

Wawancara 2

“...Kadang ngerasa kerja di sini belum sesuai sama yang kakak harapkan dek, latar belakang saya kan ekonomi, jadi dari dulu memang punya keinginan bekerja di bidang perbankan atau yang sesuai jurusan. Kakak.makanya beberapa kali sempat berpikir untuk mencari kerja lain yang cocok sama kemampuan dan cita cita kakak. Selama masih ada kesempatan yang lebih baik, kakak akan pikir dan timbang-timbang lagi” (Guru di Ponpes Bustanul Arifin, RO, Pr, wawancara online, 12 April 2026)

Wawancara 3

".. Kadang informasi dari atas itu kurang jelas, misalnya jadwal mengajar bisa berubah tiba-tiba tanpa ada pemberitahuan jauh-jauh hari. Dalam seminggu saya cuma dapat sekitar sebelas jam mengajar aja dek, bahkan ada yang satu hari cuma satu jam, kan gimana gitu, karena rumah jauh, jadi rasanya tu capek kalau harus datang cuman untuk satu jam Pelajaran. Kadang juga ngerasa pembagian jadwal kurang adil, ada yang kelihatannya diutamakan hahahahah pokoknya kalo ada orang dalam ya aman, kita yang ngga ada ini misuh misuh. Gara-gara itu juga kaya bikin ngga semangat kalo kerja" (Guru di Ponpes Bustanul Arifin, MR, Pr, wawancara online, 11 April 2026)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut terlihat bahwa sebagian tenaga pendidik belum menunjukkan keterikatan pekerjaan yang optimal mulai dari sikap kerja yang sebatas menjalankan kewajiban tanpa keinginan berpartisipasi aktif, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas yang memicu keinginan mencari pekerjaan lain, hingga keluhan atas ketidakjelasan informasi dan kebijakan yang dirasa kurang adil.

Fenomena tersebut menggambarkan kondisi *job embeddedness* yang masih rendah pada sebagian tenaga pendidik. *Job embeddedness* merupakan kondisi ketika individu memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya sehingga terdorong untuk tetap bertahan dalam organisasi (Mitchell et al., 2001). Individu dengan *job embeddedness* yang tinggi umumnya menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, merasa nyaman dengan lingkungan kerja, memiliki keterlibatan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Sintarani, 2025). Sebaliknya, individu dengan *job embeddedness* yang rendah cenderung hanya menjalankan pekerjaan sebagai kewajiban, kurang menunjukkan inisiatif dalam bekerja, kurang

memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, dan lebih mudah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya ketika menghadapi berbagai permasalahan (Khoirunnisa & Izzati, 2026).

Kondisi tersebut juga dapat berdampak pada menurunnya komitmen terhadap organisasi, rendahnya keterlibatan kerja, serta meningkatnya kecenderungan untuk keluar dari organisasi (Karatepe, 2013). Perilaku yang ditunjukkan oleh beberapa tenaga pendidik berdasarkan hasil wawancara, seperti hanya menjalankan tugas sebagai rutinitas, merasa kurang sesuai dengan pekerjaannya, dan mengeluhkan ketidakjelasan kebijakan, mengindikasikan adanya tingkat *job embeddedness* yang rendah.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan *job embeddedness* adalah *organizational trust*, yaitu kesediaan seseorang untuk menjadi rentan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan ekspektasi bahwa pihak tersebut akan bertindak sesuai kepentingannya, terlepas dari kemampuan untuk mengawasi atau mengendalikannya (Mayer et al., 1995). Ketika tenaga pendidik memiliki kepercayaan terhadap kemampuan, itikad baik, dan integritas pimpinan pesantren, mereka cenderung merasa lebih aman dan terikat untuk tetap bertahan mengabdikan (Mujahada, 2022). Keterkaitan kedua variabel ini telah dibuktikan pada berbagai konteks organisasi di Indonesia, di antaranya pada karyawan Bank X (Devi, 2018), karyawan generasi Y di Kota Bandung dengan kontribusi sebesar 47,3% (Ismail, 2020), serta karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Yogyakarta bersama *leader-member exchange* (Lestari, 2020).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diketahui bahwa hubungan *organizational trust* dengan *job embeddedness* telah banyak diteliti pada sektor perbankan, perusahaan, dan lembaga keuangan. Namun demikian, penelitian dengan subjek tenaga pendidik pada lembaga pendidikan berbasis pesantren, khususnya di Provinsi Aceh, masih sangat terbatas. Karakteristik organisasi pesantren berbeda dengan organisasi bisnis karena memiliki nilai-nilai keagamaan, budaya organisasi yang khas, serta hubungan sosial yang lebih erat antar anggotanya (Umah & Khaudli, 2026).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *job embeddedness*. Maka hasil dari uraian di atas peneliti memilih meneliti “Hubungan antara *Organizational Trust* Dengan *JobEmbeddednes* ada Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin, Kabupaten Bener Meriah”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan positif antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Bustanul Arifin, Bener Meriah?”

C. Tujuan Masalah

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat Hubungan positif antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* pada Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Bustanul Arifin, Bener Meriah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan tambahan sebagai referensi bagi pembaca yang sedang mencari info tentang psikologi khususnya ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Pendidikan, atau lebih khusus lagi yang berkaitan dengan *organizational trust* dan *job embeddedness*.

2. Manfaat Praktis

Berikut beberapa manfaat praktis yang dituju kepada:

a. Bagi Pondok Pesantren Bustanul Arifin Bener Meriah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan pondok pesantren dalam menciptakan lingkungan kerja yang penuh kepercayaan, sehingga dapat meningkatkan *job embeddedness* para tenaga pendidik.

b. Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Bustanul Arifin Bener Meriah

Penelitian ini dapat membantu tenaga pendidik memahami pentingnya rasa saling percaya dalam organisasi, serta bagaimana hal tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan, loyalitas, dan keterikatan mereka terhadap lembaga tempat mereka mengabdikan.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai

faktor-faktor yang memengaruhi *job embeddedness* dalam konteks pendidikan berbasis keislaman.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui melalui judul penelitian yang telah ada pada penelitian sebelumnya yang memiliki tema kajian serupa, meskipun berbeda dalam karakteristik subjek, jumlah, dan variabel penelitian terkait hubungan yang diteliti. Oleh karena itu, penting untuk melakukan perbandingan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau kesamaan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Adi Prasetyo Ismail (2020) dengan judul “Pengaruh *Organizational Trust* Terhadap *Job Embeddedness* Pada Karyawan Generasi Y Di Kota Bandung” penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dan menggunakan skala yang disebar secara online melalui *google form*. Populasi nya adalah karyawan Generasi Y di kota Bandung, yang memiliki tahun kelahiran 1980-1995 atau memiliki rentang umur 26-40 tahun. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 400 responden dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan teknik *snowball sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi atau *linear regression*. Analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak *winstep* dan SPSS versi 21.0. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang diajukan peneliti adalah pada populasi dan sampel dalam penelitian ini memilih generasi Y dengan teknik *non-probability sampling*, sedangkan

yang diajukan peneliti adalah tenaga pendidik di pondok pesantren bustanul Arifin dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Perbedaan lainnya ada lokasi tempat penelitian.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Devi Oryza Paramastri (2018) “Hubungan Antara *Organization Trust* Dengan *Job embeddedness* Pada Karyawan Bank X” penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank X dengan sampel yang berjumlah 40 orang dengan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert dan metode analisis data menggunakan uji korelasi *Person Product Moment*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang diajukan peneliti adalah populasi dan sampel yang mana penelitian ini meneliti karyawan bank, sedangkan peneliti meneliti tenaga pendidik di pondok pesantren. Selanjutnya perbedaannya adalah pada kontribusi penelitian, penelitian ini memberikan kontribusi bagi dunia Perbankan, sedangkan peneliti akan memberikan kontribusi bagi dunia Pendidikan Islam khususnya pesantren.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Silvana Masita Lestari (2020) “Pengaruh *Organizational Trust* dan *Leader Member Exchange* Terhadap *Job Embeddedness* (Studi Kasus Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Yogyakarta)” penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linier berganda karena ada dua variabel independen. Populasi penelitian ini yaitu lembaga keuangan mikro syariah (BMT Mitra

Usaha Mulia, BMT Bina Ihsanul Fikri dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera) dan sampelnya berjumlah 103 orang dengan metode sampling jenuh. Analisis data penelitian ini adalah menggunakan SPSS IBM versi 21 untuk analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah populasi yang mana penelitian ini populasinya adalah karyawan dari tiga lembaga keuangan mikro syariah sedangkan peneliti adalah tenaga pendidik di pondok pesantren. Selanjutnya penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu (*Organization Trust* dan *LXM*) sedangkan peneliti hanya menggunakan satu variabel independent yaitu (*Organization Trust*) dan hanya fokus pada *organization trust*.

Selanjutnya penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Leadership* Terhadap *Job Embeddedness* pada Guru-Guru Dengan Variabel Mediasi *Psychological Capital*” oleh Nina Afrianita dan Ika Febriani (2022). Metode penelitian ini adalah menggunakan desain penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru di daerah Tangerang dengan kriteria minimal 2 tahun di sekolah. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang disebar secara online maupun secara langsung. Analisis data dilakuakn menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) untuk mengetahui hubungan antar variable. Perbedaan pada penelitian ini adalah variable X nya dan juga teknik pengambilan sampel nya.

Selanjutnya penelitian oleh Natasha Regita Wardani & Dian Ratna Sawitri (2023) dengan judul “Hubungan Antara *Person Organization Fit* dan Keterikatan Pekerjaan Pada Karyawan Milenial BPJS Ketenagakerjaan Pusat”. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasinya adalah karyawan milenial BPJS yang berstatus sebagai karyawan tetap dengan masa kerja 1-6 tahun, dengan rentang usia 26-32 tahun dengan jumlah 265 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 155 karyawan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik analisis data menggunakan *Rank Spearman* menggunakan SPSS 23.0. Perbedaan pada penelitian ini ada di populasi dan sampel juga pada variabel Y.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti diatas, terdapat kesamaan dalam hal pembahasan variabel Y, yaitu dikaitkan *job embeddedness* dengan variabel lainnya, begitu juga dengan variabel X yang dikaitkan dengan variabel lainnya. Dan juga terdapat perbedaan subjek penelitian, lokasi penelitian serta metode yang dilakukan peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Job Embeddedness*

1. Definisi *Job Embeddedness*

Job embeddedness pertama kali dikemukakan oleh Mitchell et al., (2001) yang berarti keterikatan pada pekerjaan. Menurut Mitchell et al., (2001), *job embeddedness* adalah konsep yang menjelaskan alasan seseorang tetap bertahan di pekerjaannya, bukan hanya karena kepuasan kerja atau komitmen organisasi, tetapi juga karena adanya keterikatan yang lebih luas dengan pekerjaan dan lingkungannya. Berdasarkan hal tersebut Mitchell et al., (2001) menggambarkan keterikatan pada pekerjaan seperti jaring dimana seseorang dapat terjebak. Seseorang yang memiliki keterikatan tinggi memiliki banyak hubungan yang saling berdekatan (tidak terlalu berbeda). Selain itu, isi dari bagian-bagiannya dapat sangat bervariasi, menunjukkan bahwa seseorang dapat terjatuh atau tertanam dengan berbagai cara yang berbeda. Keterikatan pada pekerjaan memiliki konstelasi pengaruh yang luas terhadap retensi karyawan.

Menurut Holtom et al., (2006) *job embeddedness* merupakan sekumpulan faktor luas yang memengaruhi retensi karyawan. *Job embeddedness* adalah teori yang menjelaskan alasan mengapa seseorang tetap bertahan dalam pekerjaannya dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mengikat mereka, baik di dalam organisasi

maupun di luar organisasi. Berbeda dengan teori tradisional yang hanya melihat kepuasan kerja dan alternatif pekerjaan, *Job embeddedness* melihat keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya dari aspek yang lebih luas. Konsep ini diibaratkan seperti sebuah "jaring" atau "web" yang semakin kompleks ketika seseorang memiliki lebih banyak koneksi dan keterikatan dalam hidupnya.

Menurut Lee et al., (2004) *job embeddedness* mencerminkan gagasan bahwa seseorang "tertanam" atau "terhubung dalam jaringan sosial" di tempat kerja dan komunitasnya. *Job embeddedness* adalah konsep yang dikembangkan untuk menjelaskan mengapa seseorang tetap bertahan di pekerjaannya, bukan hanya karena kepuasan kerja atau komitmen organisasi, tetapi juga karena adanya faktor sosial dan lingkungan yang mengikat mereka dengan pekerjaan tersebut. Konsep ini berangkat dari pemikiran bahwa keputusan seseorang untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal organisasi (seperti gaji atau lingkungan kerja), tetapi juga oleh hubungan sosial, kecocokan dengan budaya kerja, dan pengorbanan yang harus dilakukan jika keluar dari pekerjaan.

Takawira et al., (2014) mendefinisikan *job embeddedness* sebagai kumpulan kekuatan yang mencegah seseorang meninggalkan pekerjaannya, yang mencakup keterikatan individu terhadap pekerjaan maupun komunitasnya. Konsep ini terdiri dari dua dimensi utama, yaitu *organizational embeddedness* dan *community embeddedness*.

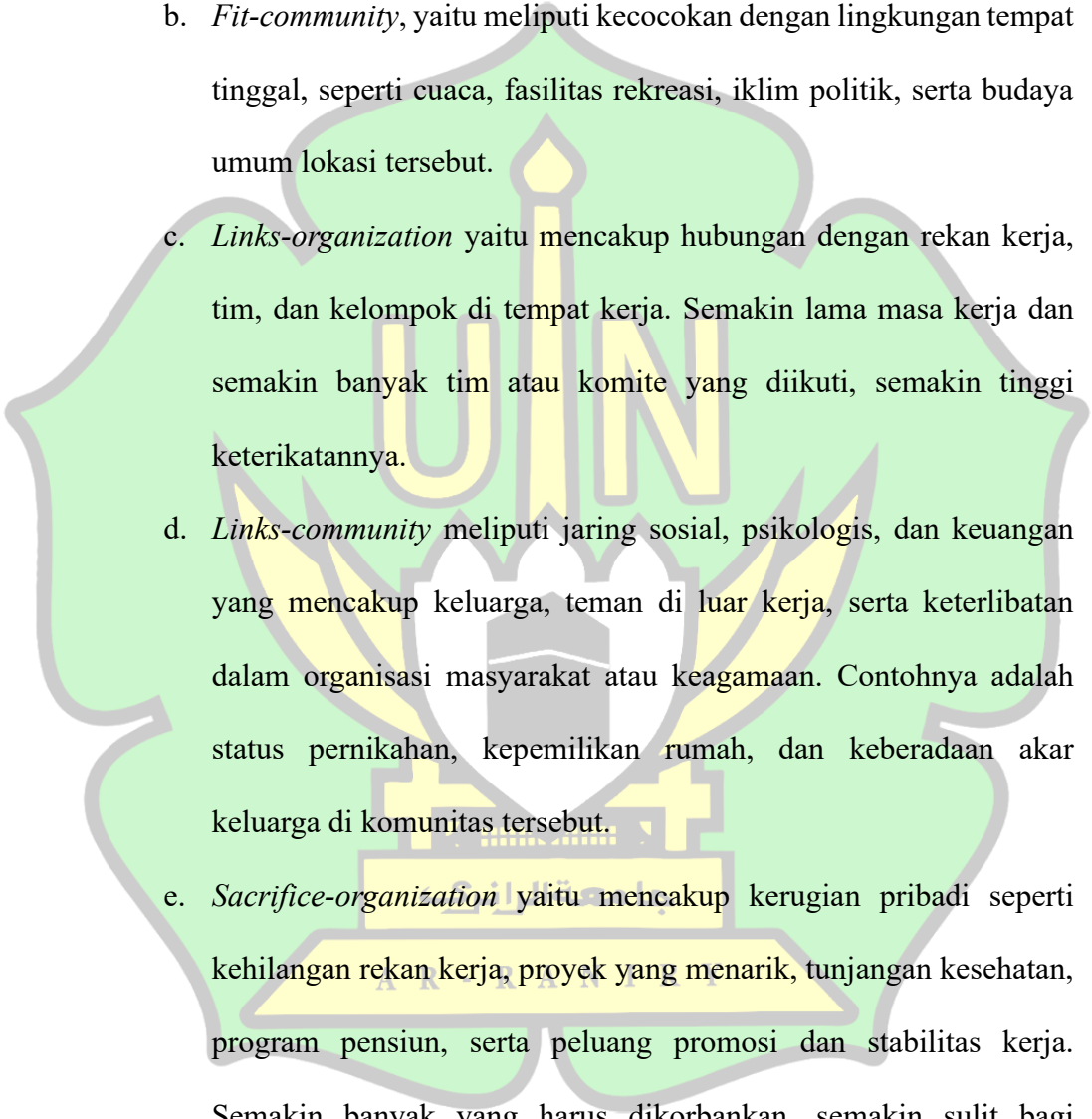
organizational embeddedness merujuk pada keterikatan individu dengan pekerjaannya, termasuk hubungan sosial dengan rekan kerja, kesesuaian nilai individu dengan organisasi, serta pengorbanan yang harus dilakukan jika individu meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, *community embeddedness* mencakup keterikatan individu dengan komunitas di luar pekerjaan, seperti kehidupan sosial dan lingkungan tempat tinggal.

Sun et al., (2012) menjelaskan *job embeddedness* merupakan hubungan yang lebih komprehensif antara bawahan dengan atasan yang menimbulkan suatu kekuatan untuk tidak meninggalkan pekerjaan mereka. Sehingga membuat karyawan berpikir ulang jika karyawan meninggalkan Perusahaan. Menurut Astamarini (2019) *job embeddedness* merupakan keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan yang di mana karyawan tidak ingin berpindah kerja karena di sebabkan berbagai faktor.

Dari beberapa definisi diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa *job embeddedness* itu adalah konsep yang menjelaskan alasan seseorang tetap bertahan di pekerjaannya, bukan hanya karena kepuasan kerja atau komitmen organisasi, tetapi juga karena adanya keterikatan yang lebih luas dengan pekerjaan dan lingkungannya (Mitchell et al., 2001).

2. Dimensi Job Embeddednes

Mitchell et al., (2001) mengemukakan bahwa dimensi dari *job embeddedness* terdiri dari:

- 
- a. *Fit-organization*, sejauh mana nilai-nilai pribadi, tujuan karier, serta pengetahuan dan keterampilan karyawan selaras dengan budaya perusahaan dan tuntutan pekerjaannya. Karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memanfaatkan keahlian mereka dengan baik.
 - b. *Fit-community*, yaitu meliputi kecocokan dengan lingkungan tempat tinggal, seperti cuaca, fasilitas rekreasi, iklim politik, serta budaya umum lokasi tersebut.
 - c. *Links-organization* yaitu mencakup hubungan dengan rekan kerja, tim, dan kelompok di tempat kerja. Semakin lama masa kerja dan semakin banyak tim atau komite yang diikuti, semakin tinggi keterikatannya.
 - d. *Links-community* meliputi jaring sosial, psikologis, dan keuangan yang mencakup keluarga, teman di luar kerja, serta keterlibatan dalam organisasi masyarakat atau keagamaan. Contohnya adalah status pernikahan, kepemilikan rumah, dan keberadaan akar keluarga di komunitas tersebut.
 - e. *Sacrifice-organization* yaitu mencakup kerugian pribadi seperti kehilangan rekan kerja, proyek yang menarik, tunjangan kesehatan, program pensiun, serta peluang promosi dan stabilitas kerja. Semakin banyak yang harus dikorbankan, semakin sulit bagi karyawan untuk memutuskan hubungan kerja.
 - f. *Sacrifice-community* yaitu berhubungan dengan biaya yang muncul jika seseorang harus pindah secara fisik ke kota lain, seperti

kehilangan lingkungan yang aman, status atau rasa hormat di masyarakat, serta fasilitas pribadi seperti penitipan anak atau kemudahan perjalanan (jarak tempuh) yang sudah mapan.

Yao et al., (2004) membagi *job embeddedness* menjadi dua dimensi utama, yaitu:

- a. *On the job embeddedness* adalah keterikatan dalam organisasi, meliputi hubungan sosial di tempat kerja, kesesuaian dengan budaya organisasi, dan manfaat pekerjaan.
- b. *Off the job embeddedness* adalah keterikatan di luar organisasi, meliputi hubungan sosial di komunitas, kesesuaian dengan lingkungan tempat tinggal, dan pengorbanan jika harus pindah.

Takawira et al., (2014) juga membagi *job embeddedness* menjadi dua dimensi utama:

- a. *Organizational embeddedness* yaitu keterikatan dalam pekerjaan dan organisasi.

Contoh: Hubungan dengan rekan kerja, budaya organisasi, tunjangan pekerjaan.

- b. *Community embeddedness* keterikatan dengan komunitas di luar pekerjaan.

Contoh: Lingkungan tempat tinggal, hubungan sosial di luar kerja, fasilitas komunitas.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi *Job Embeddednes*

Osman (2016) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job embeddedness*, yaitu:

- a. Demografi, Osman (2016) menyatakan faktor demografi seperti: usia, gender, dan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat *embeddedness*.
- b. *Self efficacy*, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkat performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh terhadap hidup seseorang.
- c. *Job satisfaction*. kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- d. *Career barriers*, *carrier barriers* adalah hambatan atau rintangan karyawan dalam meningkatkan jenjang kariernya. Dengan adanya hambatan, banyak individu tidak bisa melanjutkan proses pengembangan karir dari *establishment stage*. *Career barriers* membuat individu menjadi kurang optimis dalam melakukan pekerjaannya.
- e. *Organizational trust*, *organizational trust* merupakan sebagai keyakinan bahwa organisasi akan memberikan keuntungan bagi karyawan yang terbentuk melalui sikap terbuka, menerima, mendukung, berbagi, dan kerjasama diantara anggota organisasi

- f. *Organizational commitment*, Komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana tempat karyawan bekerja termasuk pada pekerjaan karyawan itu sendiri.

B. Organizational Trust

1. Definisi Organizational Trust

Mayer et al., (1995) mendefinisikan *organizational trust* sebagai kesediaan satu pihak untuk menjadi rentan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan ekspektasi bahwa pihak lain tersebut akan melakukan tindakan tertentu yang penting bagi pihak yang mempercayai, terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengendalikan pihak lain tersebut.

Shockley-Zalabak et al., (2000) mendefinisikan *organizational trust* sebagai ekspektasi positif individu mengenai niat dan perilaku anggota organisasi lainnya, berdasarkan peran organisasi, hubungan, pengalaman, dan interdependensi.

Dirks dan Ferrin (2001) menyatakan bahwa *organizational trust* adalah harapan individu bahwa orang lain dalam organisasi akan bertindak dengan cara yang menguntungkan atau setidaknya tidak merugikan individu tersebut.

Rousseau et al., (1998) mendefinisikan *organizational trust* sebagai keadaan psikologis yang terdiri dari niat untuk menerima

kerentanan berdasarkan ekspektasi positif terhadap niat atau perilaku pihak lain.

Kramer dan Tyler (1996) menyebut *organizational trust* sebagai harapan bersama di antara anggota organisasi bahwa rekan-rekan mereka akan berperilaku dengan cara yang dapat diandalkan, etis, dan adil.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi dari Mayer et al., (1995) *organizational trust* sebagai kesediaan satu pihak untuk menjadi rentan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan ekspektasi bahwa pihak lain tersebut akan melakukan tindakan tertentu yang penting bagi pihak yang mempercayai, terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengendalikan pihak lain tersebut.

karena definisi ini memberikan penekanan pada aspek kerentanan dan ekspektasi terhadap tindakan pihak lain, yang relevan dalam memahami dinamika kepercayaan dalam konteks organisasi, terutama dalam hubungan antara tenaga pendidik dan manajemen di pondok pesantren.

2. Aspek *Organizational Trust*

Organizational trust memiliki beberapa aspek yang menjadi acuan dalam mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap organisasinya. Berikut adalah dua pendapat ahli mengenai aspek *organizational trust*:

Menurut Mayer et al., (1995), aspek utama *organizational trust* meliputi:

1. *Ability* (kemampuan)

Ability adalah sekumpulan keterampilan, kompetensi, dan karakteristik yang memungkinkan suatu pihak memiliki pengaruh dalam domain tertentu. Domain *ability* bersifat spesifik karena pihak yang dipercaya dapat sangat kompeten dalam satu bidang teknis sehingga menimbulkan kepercayaan pada tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang tersebut, tetapi memiliki sedikit kecakapan, pelatihan, atau pengalaman dalam bidang lain, misalnya komunikasi interpersonal.

2. *Benevolence* (kebaikan hati)

Benevolence adalah sejauh mana pihak yang dipercaya diyakini ingin berbuat baik kepada pihak yang mempercayai, terlepas dari motif keuntungan yang berpusat pada diri sendiri. *Benevolence* menunjukkan bahwa pihak yang dipercaya memiliki keterikatan khusus dengan pihak yang mempercayai.

3. *Integrity* (integritas)

Integrity berkaitan dengan persepsi pihak yang mempercayai bahwa pihak yang dipercaya berpegang pada seperangkat prinsip yang dapat diterima oleh pihak yang mempercayai. Isu mengenai dapat diterimanya prinsip-prinsip tersebut penting, karena seseorang

mungkin konsisten memegang prinsip tertentu, tetapi prinsip tersebut belum tentu dapat diterima oleh pihak lain.

Menurut Shockley-Zalabak et al., (2000), terdapat lima aspek utama *organizational trust*:

- a. *Competence*: Kepercayaan pada kemampuan teknis dan interpersonal organisasi.
- b. *Openness and honesty*: Keterbukaan dan kejujuran komunikasi antar anggota organisasi.
- c. *Concern for employees*: Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.
- d. *Reliability*: Konsistensi tindakan organisasi.
- e. *Identification*: Tingkat keterlibatan dan keterikatan anggota dengan nilai organisasi.

C. Hubungan Konseptual Antara *Organizational Trust* dengan *Job Embeddedness*

Organizational trust atau kepercayaan terhadap organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kepercayaan dalam organisasi mencerminkan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi dianggap dapat dipercaya, jujur, serta memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan anggotanya (Mayer et al., 1995).

Sementara itu, *job embeddedness* merupakan keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi yang melibatkan tiga komponen utama,

yaitu: *link* (hubungan sosial di tempat kerja), *fit* (kesesuaian nilai dan budaya kerja), dan *sacrifice* (kerugian yang dialami jika keluar dari organisasi) (Mitchell et al., 2001). Ketiga komponen ini membuat individu enggan untuk meninggalkan pekerjaannya karena merasa sudah terikat secara personal dan profesional.

Hubungan antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibentuk atas dasar pertukaran timbal balik. Ketika organisasi memperlakukan karyawannya dengan adil, mendukung, dan dapat dipercaya, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas perlakuan tersebut dengan menunjukkan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi kepercayaan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula *job embeddedness* yang dirasakan oleh karyawan.

Selain itu, hubungan tersebut juga dapat dijelaskan melalui *Psychological Contract Theory* yang dikemukakan oleh Rousseau (1995). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga mencakup kontrak psikologis berupa harapan dan kewajiban tidak tertulis antara karyawan dan organisasi. Ketika organisasi mampu memenuhi harapan karyawan, seperti memberikan keadilan, dukungan, dan kepercayaan, maka akan terbentuk rasa percaya (*organizational trust*). Kepercayaan ini kemudian memperkuat keinginan karyawan untuk tetap

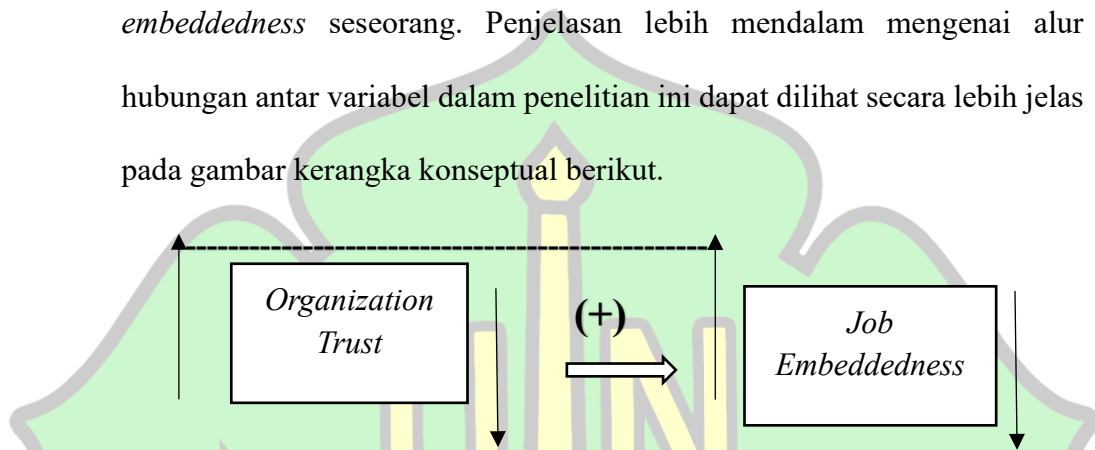
bertahan dalam organisasi, karena mereka merasa organisasi telah memenuhi “janji psikologis” yang mereka harapkan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan *job embeddedness*, yaitu keterikatan karyawan dengan pekerjaannya, lingkungan sosial, dan organisasi (Rousseau, 1995).

Kemudian dapat juga dijelaskan melalui *Organizational Support Theory* (OST) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986). Teori ini menyatakan bahwa ketika karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (*Perceived Organizational Support*), maka akan muncul rasa percaya terhadap organisasi. Rasa percaya ini kemudian mendorong terbentuknya keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi, sehingga meningkatkan *job embeddedness*. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kepercayaan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan positif antara *organizational trust* dengan *job embeddedness*. Ismail (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa *organizational trust* secara signifikan mempengaruhi *job embeddedness* pada karyawan generasi Y di Kota Bandung. Hal serupa juga ditemukan oleh Paramastri (2018), yang meneliti karyawan Bank X dan menyimpulkan bahwa kepercayaan terhadap organisasi berhubungan positif dengan keterikatan pekerjaan. Penelitian oleh Lestari (2020) juga menunjukkan bahwa *organizational trust* dan *leader-member exchange* memiliki pengaruh terhadap *job embeddedness*,

meskipun dalam penelitiannya *organizational trust* hanya salah satu dari dua variabel bebas.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian ini membuktikan bahwa *organizational trust* merupakan faktor penentu bagi tingginya *job embeddedness* seseorang. Penjelasan lebih mendalam mengenai alur hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara lebih jelas pada gambar kerangka konseptual berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan oleh penulis diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* pada tenaga pendidik di pondok pesantren terpadu bustanul arifin. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *organizational trust* maka semakin tinggi juga *job embeddedness*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *organizational trust* maka semakin rendah *job embeddedness* pada tenaga pendidik di pondok pesantren Bustanul Arifin, Bener Meriah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dianggap sebagai metode ilmiah, karena metode ini sudah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, obyektif, rasional dan sistematis. Pendekatan ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis yang dilakukan menggunakan statistic. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi (Sugiyono, 2020).

Adapun metode korelasi adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang terdapat di antara variabel yang diteliti (Azwar, 2017). Dua variabel dianggap memiliki korelasional jika perubahan pada satu variabel diikuti oleh perubahan yang konsisten pada variabel lainnya, baik dalam arah yang sama (korelasi positif) maupun arah yang berlawanan (korelasi negatif) (Sugiyono, 2020). Oleh karena itu, didalam penelitian kuantitatif ini yaitu untuk melihat ke eratan hubungan antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Terpadu Bustanul Arifin, Bener Meriah.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu objek yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel diantaranya ada variabel bebas (X) dan variabel (Y). Variabel

bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau munculnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018).

Variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (X) : *Organizational trust*
2. Variabel terikat (Y) : *Job embeddedness*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah definisi yang menggambarkan dan menjelaskan variabel penelitian yang telah dipilih oleh peneliti, berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang telah diamati (Azwar, 2021). Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. *Organizational Trust*

Organizational trust adalah keyakinan tenaga pendidik bahwa pihak pondok pesantren (pimpinan, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan) dapat dipercaya, bersikap jujur, adil, dan mendukung kesejahteraan mereka. Skala *organizational trust* yang dikembangkan berdasarkan aspek 3 aspek menurut Mayer et al., (1995) yaitu *Ability*, *Benevolence*, dan *Integrity*.

2. *Job Embeddedness*

Job embeddedness adalah tingkat keterikatan tenaga pendidik pada pekerjaannya di pondok pesantren, baik dari sisi hubungan sosial,

kesesuaian nilai, maupun potensi kerugian jika meninggalkan pekerjaan. Skala *job embeddedness* yang dikembangkan berdasarkan 6 dimensi dari Mitchell et al. (2004) yang terdiri dari *Fit-organization*, *Fit-community*, *Links-organization*, *Links-community*, *Sacrifice-organization*, *Sacrifice-community*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kelompok atau area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan akan diambil (Sugiyono, 2020). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik yang ada di pondok pesantren Terpadu Bustanul Arifin di Bener Meriah. Tenaga pendidik di Pondok Pesantren Bustanul Arifin putri yang beralamat di Pondok Sayur itu terdapat 70 tenaga pendidik yang mencakup guru dan juga ustadz dan ustadzahnya. Sedangkan di Pondok Pesantren Bustanul Arifin Putra yang beralamat di Bale Atu terdapat 41 tenaga pendidik yang mencakup guru dan juga ustadz ustadzahnya.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk penelitian agar lebih efisien dalam pengumpulan data. Pemilihan sampel yang tepat sangat

penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat mewakili populasi dan memiliki validitas yang baik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada peneliti ini menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020), Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai karakteristik populasi yang diteliti

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 111 tenaga pendidik yang apabila dilihat berdasarkan teknik sampling jenuh maka jumlah sampel yang digunakan sama dengan populasi yang tersedia, yaitu sebanyak 70 tenaga pendidik di pondok pesantren busfin putri dan 41 tenaga pendidik di pondok pesantren busfin laki-laki, dan total sebanyak 111 tenaga pendidik di pondok pesantren Bustanul Arifin.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu mempersiapkan dan menentukan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah skala *organization trust* dan skala *job embeddedness*, skala ini disusun dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019).

Pada penelitian ini menggunakan skala *organizational trust* dan skala *job embeddedness*. Masing-masing skala terdiri dari dua bentuk pernyataan, yaitu *favourable* (F) merupakan pernyataan yang mendukung variabel yang diteliti, sedangkan *unfavourable* (UF) merupakan pernyataan yang tidak mendukung variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan dari kedua skala yang digunakan, peneliti memberikan empat alternatif pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian dari skala penelitian ini untuk aitem *favourable* yaitu dari angka empat sampai dengan satu, jika untuk aitem *unfavourable* yaitu dari angka satu sampai dengan empat. Berikut tabel skoring dari kedua skala:

Tabel 3.1

Skor Skala Favorable Dan Skala Unfavorable

Pernyataan	Favorable (F)	Unfavorable (UF)
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Skala pada penelitian ini terdiri atas dua skala penelitian, yaitu skala *organizational trust* dan *job embeddedness* dengan uraian sebagai berikut:

a. Skala *Organizational Trust*

Skala *organizational trust* pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Mayer, Davis, dan Schoorman (1995), aspek-aspek utama *organizational trust* meliputi: *Ability* (kemampuan), *Benevolence* (kebaikan hati) dan *Integrity* (integritas).

Tabel 3.2
Blue Print Skala Organizational Trust

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1.	<i>Ability</i>	Memiliki keterampilan mengatur jadwal	1,2,3	16,17	16	42,10 %
		Memiliki keterampilan komunikasi efektif	4	18		
		Memiliki kompetensi problem solving	5	19		
		Memiliki kompetensi memberikan motivasi	6	20		
		Memiliki karakteristik gigih, jujur dan bijaksana	7,8,9	21,22		
2.	<i>Benevolence</i>	Keinginan untuk membantu tanpa motif keuntungan pribadi.	10,11,12	23,24,25	11	28,95
		Keterikatan khusus	13,14,15	26,27		

(attachment)						
3.	Integrity					
		Berpegang teguh	28,29,30	34,35	11	28,95
		Konsisten pada prinsip	31,32,33	36,37,38		
		Total	21	16	38	100%

b. Skala *Job Embeddednes*

Skala *job embeddedness* pada penelitian ini disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Mitchell et al (2001), yaitu: *Fit-organization*, *Fit-community*, *Links-organization*, *Links-community*, *Sacrifice-organization*, dan *Sacrifice-community*. Dapat dilihat dari tabel 3.3 sebagai berikut.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Job Embeddedness

No	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1.	<i>Fit-Organization</i>	Kesesuaian nilai pribadi karyawan dengan nilai dan budaya organisasi	1	16	7	16,66%
		kesesuaian pengetahuan & keterampilan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	2,3	17		
		Perasaan bahwa rencana masa depan individu dapat terakomodasi oleh organisasi	4	18		
2.	<i>Fit community</i>	Perasaan betah dan "rasa memiliki" terhadap lingkungan tempat tinggal	5,7	19,20	7	16,66%

		Kesesuaian individu dengan cuaca, fasilitas rekreasi/sosial serta budaya Masyarakat setempat	6,8	21		
3.	<i>Links organization</i>	Hubungan individu dengan rekan kerja di tempat kerja	9	22		
		Hubungan individu dengan tim kerja yang diikuti	10	23	6	14,28%
		Hubungan individu dalam kelompok, komite, atau kepanitiaan di organisasi	11	24		
4.	<i>Links community</i>	Ikatan keluarga dan kedekatan sosial	12	25		
		Keterlibatan organisasi sosial/keagamaan	13	26	6	14,28%
		Kepemilikan aset tempat tinggal	14	27		
5.	<i>Sacrifice organization</i>	Kehilangan hubungan kerja	15	31		
		Kehilangan peluang kerja menarik	28	32	8	19,04%
		Kehilangan manfaat dan jaminan kerja	29	33		
		Kehilangan stabilitas dan promosi	30	38		
6.	<i>Sacrifice community</i>	Kehilangan lingkungan tempat tinggal yang aman	34	39		
		Kehilangan status sosial atau rasa hormat di Masyarakat	35	40	8	19,04%
		Kehilangan fasilitas pribadi	36	41		

Kehilangan kemudahan perjalanan	37	42
Jumlah	42	100%

2. Uji Validitas

Azwar (2012) menjelaskan validitas yang berasal dari kata *validity* merujuk pada sejauh mana akuratnya suatu tes atau skala dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi melalui pengujian isi skala dari *expert judgement* (para ahli), bertujuan untuk melihat apakah aitem yang digunakan mencerminkan perilaku yang hendak diukur. Sebuah aitem dapat dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung validitas isi skala jika sebagian besar ahli setuju bahwa aitem tersebut relevan.

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*), yang diperoleh dari hasil penilaian *expert judgement* (para ahli) yang disebut SME (*Subject Matter Expert*). SME menilai dan menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan $CVR =$

0.00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar,2017).

Adapun CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = 2 \frac{ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

a. Hasil Komputasi CVR Skala *Job embeddedness*

Berdasarkan hasil bantuan dari tiga orang *Expert* dengan menggunakan metode *Expert Judgement*, untuk menilai suatu aitem relevan atau tidak relevan digunakan sebagai alat ukur, maka dari itu hasil yang diperoleh dapat dilihat dari tabel 3.4 sebagai berikut.

Tabel 3.4
Komputasi CVR Skala Job Embeddedness

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	12	1	23	1	34	1
2	1	13	1	24	1	35	1
3	1	14	1	26	1	36	1
4	1	15	1	27	1	37	1
5	1	16	1	28	1	38	1
6	1	17	1	29	1	39	1
7	1	18	1	30	1	40	1
8	1	19	1	31	1	41	1
9	1	20	1	32	1	42	1
10	1	21	1	33	1		
11	1	22	1				

Berdasarkan hasil dari nilai SME pada skala *Job embeddedness* maka dari tabel diatas seluruh nilai yang diperoleh yaitu menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga dapat dikatakan aitem dari *Job embeddedness* dinyatakan valid.

b. Hasil Komputasi CVR Skala *Organizational Trust*

Berdasarkan hasil bantuan dari tiga orang *Expert* dengan menggunakan metode *Expert Judgement*, untuk menilai suatu aitem relevan atau tidak relevan digunakan sebagai alat ukur, maka dari itu hasil yang diperoleh dapat dilihat dari tabel 3.5 sebagai berikut.

Tabel 3.5

Komputasi CVR Skala Organizational Trust

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1	31	1
2	1	12	1	22	1	32	1
3	1	13	1	23	1	33	1
4	1	14	1	24	1	34	1
5	1	15	1	25	1	35	1
6	1	16	1	26	1	36	1
7	1	17	1	27	1	37	1
8	1	18	1	28	1	38	1
9	1	19	1	29	1		
10	1	20	1	30	1		

Berdasarkan hasil dari nilai SME pada skala *organizational trust* maka dari data tabel diatas seluruh nilai yang diperoleh yaitu menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga dapat dikatakan aitem dari skala *organizational trust* dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2012). Uji daya diskriminasi aitem dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara sebaran skor aitem dengan distribusi skor itu sendiri, sehingga menghasilkan koefisien korelasi aitem-total.

Sebuah aitem dianggap memiliki daya diskriminasi yang baik jika peserta dengan skor total tinggi menjawab aitem tersebut didominasi dengan jawaban benar, sementara sebagian besar peserta dengan skor total rendah menjawabnya dengan salah. Semakin besar disparitas presentase jawaban benar antara kelompok skor tinggi dan kelompok skor rendah, semakin baik pula daya diskriminasi item tersebut (Azwar, 2016).

Menurut Azwar (2021) batas minimal daya diskriminasi aitem dalam penyusunan tes dapat ditentukan sendiri oleh peneliti tetapi dengan memperhatikan isi dan tujuan dari pengukuran skala yang telah disusun. Adapun, kriteria yang dapat ditentukan peneliti untuk menentukan pemilihan aitem yang digunakan berdasarkan kepada korelasi aitem total yaitu sesuai dengan batasan $r_{ix} > 0,30$ untuk aitem *job embeddedness* dan batasan $r_{ix} > 0,30$ untuk aitem *organizational trust*. Aitem-aitem yang mencapai koefisien korelasi di atas 0,30 berarti mempunyai hasil yang memuaskan, sedangkan aitem yang mencapai koefisien korelasi di bawah 0,30 berarti tidak memuaskan dan dapat dipertimbangkan. Hal ini dikarenakan aitem yang berkorelasi secara positif dan signifikan merupakan aitem dengan daya beda yang baik (Azwar, 2021).

a. Uji Daya Beda Aitem Skala *Job Embeddedness*

Tabel 3.6

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Job Embeddedness

No	Rix	No	Rix	No	Rix	No	Rix
1.	0,181	12.	0,459	23.	0,489	33.	0,046
2.	0,525	13.	0,468	24.	0,513	34.	0,366
3.	0,566	14.	0,523	25.	0,497	35.	0,494
4.	0,579	15.	0,383	26.	0,331	36.	0,153
5.	0,444	16.	0,438	27.	0,531	37.	0,503
6.	0,510	17.	0,424	28.	0,249	38.	0,431
7.	0,307	18.	0,600	29.	0,348	39.	0,216
8.	0,415	19.	0,557	30.	0,140	40.	0,473
9.	0,580	20.	0,555	31.	0,351	41.	0,247
10.	0,183	21.	0,472	32.	0,281	42.	0,449
11.	0,419	22.	0,448				

Berdasarkan analisis uji daya beda aitem pada tabel 3.6 menunjukkan bahwasannya terdapat beberapa aitem yang mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem $\geq 0,30$, serta terdapat beberapa yang tidak mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem $< 0,30$. Adapun aitem yang dinyatakan gugur sebanyak 9 aitem dengan nomor 1, 10, 28, 30, 32, 33, 36, 39 dan 41, sehingga tersisa 33 aitem yang valid dengan nilai koefisiensi rix $\geq 0,30$ yang akan diuji reliabilitas.

Tabel 3.7

Blue Print Akhir Skala Job Embeddedness

No	Dimensi	Aitem		Total	%
		F	UF		
1.	Fit organization	2,3,4	16,17,18	6	18,1%
2.	Fit community	5,6,7,8	19,20,21	7	21,2%
3.	Links organization	9,11	22,23,24	5	15,1%
4.	Links community	12,13,14	25,26,27	6	18,1%
5.	Sacrifice organization	15,29	31,38	4	12,3%
6.	Sacrifice community	34,35,37	40,42	5	15,1%
Total		17	16	33	100%

b. Uji Daya Beda Aitem Skala *Organizational trust*

Tabel 3.8

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Organizational Trust

No	Rix	No	Rix	No	Rix	No	Rix
1.	0,563	11.	0,355	21.	0,763	31.	0,524
2.	0,735	12.	0,630	22.	0,669	32.	0,653
3.	0,630	13.	0,398	23.	0,475	33.	0,607
4.	0,666	14.	0,459	24.	0,569	34.	0,674
5.	0,710	15.	0,240	25.	0,783	35.	0,726
6.	0,557	16.	0,700	26.	0,627	36.	0,554
7.	0,600	17.	0,663	27.	0,505	37.	0,769
8.	0,628	18.	0,574	28.	0,333	38.	0,714
9.	0,507	19.	0,745	29.	0,256		
10.	0,440	20.	0,646	30.	0,715		

Berdasarkan analisis uji daya beda aitem pada tabel 3.8 menunjukkan bahwasannya terdapat beberapa aitem yang mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem $\geq 0,30$ serta terdapat beberapa yang tidak mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem $> 0,30$. Adapun aitem yang dinyatakan gugur sebanyak 1 aitem dengan nomor 15, sehingga aitem yang valid tersisa 37 aitem dengan nilai koefisiensi rix $\geq 0,30$ akan dilakukan uji reliabilitas.

Tabel 3.9

Blue Print Akhir Skala Organizational Trust

No	Aspek	aitem		Total	%
		F	UF		
1.	Ability	1,2,3,6,8,10,12,13 14	4,5,7,9,11,16	15	40,6%
2.	Benevolence	17,18,19 23,24,25	20,21,22, 26,27	11	29,7%
3.	Integrity	28,29,30,33 34,35	31,32,36,37,38	11	29,7%
Total		21	16	37	100%

4. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2021) menyatakan reliabilitas dianggap sebagai salah satu karakteristik utama dari instrument pengukuran yang berkualitas. Tingkat reliabilitas, yang dapat diukur secara empiris melalui koefisien reliabilitas, menunjukkan seberapa baik konsistensi antara dua hal pengukur parallel. Semakin tinggi koefisien korelasi antara kedua alat tersebut, semakin baik konsistensi hasil pengukuran. Koefisien realibilitas secara teoritis berkisar antara 0-1. Reliabilitas yang dianggap cukup memuaskan apabila menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.7 . Menurut Guilford kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dikategorikan sebagai berikut

Tabel 3.10

Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900 (sangat tinggi)
Reliabel	0.700 - 0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400 - 0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200 – 0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

a. Uji Reliabilitas Skala *Job embeddedness*

Hasil uji reliabilitas pada skala *job embeddedness* diperoleh nilai sebesar 0.896, lalu peneliti melakukan uji reliabilitas yang kedua setelah aitem gugur dibuang dan memperoleh hasil reliabilitas *alpha cronbach* yaitu 0.905 yang berarti uji reliabilitas pada skala *job embeddedness* termasuk kedalam kategori sangat tinggi.

b. Uji Reliabilitas Skala *Organizational Trust*

Hasil uji reliabilitas pada skala *organizational trust* diperoleh nilai sebesar 0.955, lalu peneliti melakukan uji reliabilitas yang kedua setelah aitem gugur dibuang dan memperoleh hasil reliabilitas *alpha cronbach* yaitu 0.955 yang berarti uji reliabilitas pada skala *organizational trust* termasuk kedalam kategori sangat tinggi.

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Proses pengolahan data adalah langkah berikutnya yang dilakukan setelah pengumpulan data dilakukan, proses pengolahan data dalam penelitian itu bisa disebut tahap penting setelah data dikumpulkan. Pengolahan data itu adalah proses untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang bermakna, biar bisa diolah dan ditarik kesimpulan.

a. Editing

Editing merupakan tahap awal dalam proses pengolahan data, yaitu kegiatan untuk memeriksa data yang telah diperoleh dari hasil penyebaran instrument penelitian. Tujuan dari editing adalah untuk memastikan bahwa data yang telah dikumpulkan telah lengkap, relevan, konsisten, dan layak untuk dilanjutkan (Arikunto,

2010). Pada tahap ini peneliti melakukan pengumpulan data yang didapat dari kuesioner untuk dimasukkan ke dalam *Microsoft Excel*.

b. Coding

Coding merupakan proses pengkodean data, yaitu mengubah data kualitatif atau data hasil kuesioner menjadi bentuk angka (data kuantitatif) yang dapat diolah secara statistik. Proses ini bertujuan agar memudahkan analisis data, terutama saat menggunakan perangkat lunak seperti SPSS (Sugiyono, 2019)

Dalam penelitian ini, proses coding dilakukan dengan memberikan skor pada setiap alternatif jawaban berdasarkan skala yang digunakan, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Setiap pernyataan aitem akan dikodekan sesuai dengan arah positif atau negatif dari pernyataan tersebut. variabel X diberikan kode X1 dan variabel Y diberikan kode Y1. Kode X untuk variabel *organizational trust*, sedangkan kode Y untuk variabel *job embeddedness*.

c. Tabulasi

Tabulasi data adalah proses penyusunan data hasil penelitian ke dalam bentuk tabel agar lebih mudah dibaca, dianalisis, dan diinterpretasikan. Setelah data dikodekan, seluruh data akan dimasukkan ke dalam perangkat lunak pengolahan statistik seperti SPSS dalam bentuk tabel data (data view) kemudian disusun

berdasarkan masing masing variabel penelitian (Notoatmodjo, 2010). Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Pada tahap ini peneliti melakukan pengelompokan tabel-tabel sesuai dengan data data yang telah didapatkan.

2. Uji Prasyarat

Sebelum melakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi asumsi dasar statistik. Uji prasyarat analisis ini penting agar hasil statistik yang diperoleh valid dan dapat diinterpretasikan secara tepat.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig) hasil uji *kolmogorov-smornov* $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2019).

b. Uji linearitas

Uji linearitas adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear atau garis lurus antara variabel independent (bebas) dan variabel dependen (terikat). Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *test for linierity* yaitu

hubungan antar variabel dikatakan tidak linear apabila nilai signifikansi besar dari 0.05 ($p > 0.05$). sedangkan jika nilai signifikansi pada linearitas kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka hubungan antar dua variabel adalah linear (Sugiyono, 2015)

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, hipotesis dalam penelitian ini dilakukan setelah terpenuhinya uji normalitas dan linearitas. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin, Kabupaten Bener Meriah. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *Product Moment* dari *Pearson* apabila data berdistribusi normal. Namun, apabila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan analisis korelasi *Rank Spearman*. Koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis data yang digunakan melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25.0 for windows* (Akbar et al., 2024)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan dan pelaksanaan penelitian ini diawali dengan peneliti melakukan penyusunan skala *organizational trust* dan skala *job embeddedness*. Penyusunan skala *organizational trust* disusun berdasarkan teori dan aspek dari Mayer et al., (1995) lalu dikembangkan menjadi indikator kemudian diturunkan menjadi beberapa aitem berdasarkan dimensi tersebut. Adapun skala *job embeddedness* disusun berdasarkan teori dan dimensi dari Mitchell et al., (2001) yang juga dikembangkan menjadi indikator kemudian diturunkan menjadi beberapa aitem dari dimensi tersebut.

Skala penelitian yang telah disusun selanjutnya di uji validitasnya terlebih dahulu dengan melalui uji validitas oleh *Expert Judgement* untuk dilihat apakah aitem-aitem yang dibuat sudah sesuai atau tidak. Selanjutnya setelah selesai uji validitas, peneliti menyiapkan kuisisioner untuk dilakukannya *try out*. Peneliti melakukan uji daya beda aitem untuk melihat koefisien korelasi aitem pada skala yang telah disebarkan. Hasil uji daya beda aitem ditemukan beberapa aitem gugur yang nantinya aitem tersebut tidak dipakai untuk pelaksanaan penelitian. Kemudian, peneliti menyiapkan kuisisioner atau skala penelitian untuk dibagikan secara langsung kepada tenaga pendidik Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah. Sebelum melakukan penelitian, peneliti juga membuat surat

izin penelitian yang ditujukan kepada pemimpin Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah.

1. Administrasi Penelitian

Penelitian ini diawali dengan mempersiapkan surat penelitian skripsi yang diajukan mahasiswa pada tanggal 6 April 2026 kepada Kepala Subbagian Akademik Fakultas Psikologi sebagai bagian dari prosedur administratif yang berlaku. Setelah proses administratif selesai surat izin penelitian diterbitkan pada tanggal 10 April 2026. Lalu pada tanggal 04 Mei 2026 peneliti langsung mengantarkan surat izin penelitian kepada Pemimpin Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah. Kemudian pada tanggal 05 Mei 2026 peneliti mendapat surat balasan dari pihak Pesantren Bustanul Arifin untuk boleh melakukan penelitian di Pesantren tersebut. Kemudian pada tanggal 06 Mei 2026 peneliti mulai menyebarkan skala penelitian pada Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba alat ukur (*try out*) pada penelitian ini menggunakan *try out*, yaitu uji coba alat ukur yang dilakukan kepada responden di luar sampel penelitian. Responden yang digunakan dalam *try out* hanya digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur saja. Sehingga data hasil *try out* tidak digunakan kembali dalam penelitian utama.

Instrument penelitian yang digunakan untuk *try out* terdiri dari skala *job embeddedness* sebanyak 42 aitem dan skala *organizational trust*

sebanyak 38 aitem. *Try out* ini dilakukan pada tanggal 28 April sampai dengan tanggal 01 Mei 2026 selama 4 hari dengan mengirimkan link *google form* dan juga menggunakan cetak (kertas). Responden yang mengisi *try out* penelitian yang disebar oleh peneliti berjumlah 69 responden. Kemudian, setelah melakukan *try out* maka terdapat 9 aitem yang gugur dari 42 aitem pada skala *job embeddedness*, adapun aitem yang gugur yaitu nomor 1, 10, 28, 30, 32, 33, 36, 39 dan 41 sehingga tersisa 33 aitem lagi yang akan dijadikan skala penelitian utama. Sedangkan dari skala *organizational trust* ada 38 aitem terdapat 1 aitem yang gugur yaitu pada nomor 15 sehingga 37 aitem nya digunakan untuk penelitian utama.

3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 06 Mei 2026 hingga tanggal 10 Mei 2026 dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Penyebaran kuesioner ini dilakukan melalui dua metode yaitu secara luring menggunakan skala cetak (kertas) dan secara daring menggunakan *google form*. Penggunaan dua metode ini bertujuan untuk menyesuaikan dengan kondisi tenaga pendidik yang mana pada metode daring lebih banyak dipakai oleh ustadz/ustadzah, sedangkan metode luring lebih banyak dipakai oleh guru di pesantren tersebut.

Instrument penelitian yang digunakan terdiri dari skala *job embeddedness* sebanyak 33 aitem dan skala *organizational trust* sebanyak 37 aitem, sehingga total keseluruhan aitem dalam penelitian ini berjumlah

70 aitem. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 for Windows*.

B. Deskripsi Penelitian

1. Demografi Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin, Kabupaten Bener Meriah dengan sampel sebanyak 111 orang.

a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini menunjukkan bahwasannya didominasi oleh subjek yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 64 responden (57,7%), sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 responden (42,3%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan. Data demografi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	47	42,3%
Perempuan	67	57,7%
Total	111	100%

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan data usia responden, responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 21 hingga 40 Tahun, usia responden paling

dominan adalah 26 tahun, 29 tahun dan 30 tahun. Tetapi ada juga responden yang tidak mau memberitahu umur mereka dan hanya memberi tanda strip (-) pada kolom usia, yang mana berjumlah 3 responden. Data demografi subjek penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase %
21 Tahun	2	1,8%
22 Tahun	1	0,9%
23 Tahun	4	3,6%
24 Tahun	7	6,3%
25 Tahun	9	8,1%
26 Tahun	10	9,0%
27 Tahun	8	7,2%
28 Tahun	4	3,6%
29 Tahun	16	14,4%
30 Tahun	10	9,0%
31 Tahun	3	2,7%
32 Tahun	5	4,5%
33 Tahun	9	8,1%
34 Tahun	4	3,6%
35 Tahun	8	7,2%
36 Tahun	7	6,3%
40 Tahun	1	0,9%
-	3	(2,7%)
Total	111	100%

c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Unit Mengajar

Berdasarkan data penelitian, mayoritas responden yang mengajar di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin lebih banyak bertugas di bagian Pondok/Asrama, yaitu sebanyak 44 responden (39,6%). Selanjutnya, responden yang mengajar di tingkat SMP

berjumlah 38 responden (34,2%), sedangkan responden yang mengajar di tingkat SMA merupakan jumlah paling sedikit, yaitu sebanyak 29 responden (26,1%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari tenaga pendidik yang bertugas di bagian Pondok/Asrama. Data demografi subjek penelitian berdasarkan unit mengajar dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3.

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Unit Mengajar

Unit	Jumlah (n)	Persentase %
Pondok/asrama	44	39,6%
SMP	38	34.2%
SMA	29	26,1%
Total	111	100%

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Tenaga Pendidik

Berdasarkan data penelitian, mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sebagai guru honorer, yaitu sebesar 57,7%. Selanjutnya, responden yang berstatus sebagai ustadz/ustadzah sebesar 36%. Sementara itu, responden yang berstatus sebagai guru tetap dan kategori lainnya memiliki persentase yang lebih sedikit dibandingkan kategori lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga pendidik dengan status guru honorer di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin. Data demografi subjek penelitian berdasarkan status tenaga pendidik dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Tenaga Pendidik

Status Tenaga Pendidik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Ustadz/ustadzah	40	36%
Guru honorer	64	57,7%
Guru tetap	6	5,4%
lainnya	1	0,9
Total	111	100%

e. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja Di Pesantren

Berdasarkan data demografis responden berdasarkan lama bekerja di pesantren, mayoritas responden memiliki lama bekerja selama 3 tahun dan 5 tahun, masing-masing sebanyak 19 responden (17,1%). Selanjutnya, responden yang telah bekerja selama 10 tahun berjumlah 13 responden (11,7%), kemudian responden dengan lama bekerja 2 tahun sebanyak 12 responden (10,8%), dan 1 tahun sebanyak 10 responden (9,0%). Selain itu, terdapat 3 responden (2,7%) yang tidak mencantumkan lama bekerja di pesantren. Responden dengan lama bekerja lainnya memiliki persentase yang lebih sedikit. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah memiliki pengalaman bekerja yang cukup lama di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin. Data demografi subjek penelitian berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
-	3	2,7%
3 Bulan	1	0,9%
4 Bulan	1	0,9%

6 Bulan	5	4,5%
8 Bulan	2	1,8%
1 Tahun	10	9,0%
2 Tahun	12	10,8%
2,5 Tahun	2	1,8%
3 Tahun	19	17,1%
4 Tahun	9	8,1%
5 Tahun	19	17,1%
6 Tahun	7	6,3%
7 Tahun	6	5,4%
10 Tahun	13	11,7%
12 Tahun	2	1,8%
Total	111	100%

f. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Subjek penelitian berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini terdiri dari SMA, S1, dan S2. Pada pendidikan terakhir Tingkat SMA subjek penelitian berjumlah 2 responden (1,8%), tingkat S1 subjek penelitian berjumlah 105 responden (94,6%) dan tingkat S2 subjek penelitian berjumlah 4 responden (3,6%). Dengan demikian, dari data tersebut pendidikan terakhir dari tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin yang memiliki persentase tertinggi ada di Tingkat pendidikan terakhir S1. Data demografi subjek penelitian berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Data Demografis Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase%
SMA	2	1,8%
S1	105	94,6%
S2	4	3,6%
Total	111	100%

g. Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Subjek penelitian berdasarkan status pernikahan pada penelitian ini, menunjukkan subjek penelitian yang sudah menikah lebih mendominasi dibandingkan dengan status yang belum menikah. Subjek penelitian dengan status sudah menikah berjumlah 63 dengan persentase 56,8%, status subjek penelitian yang belum menikah berjumlah 48 dengan persentase 43,2%. Data demografi subjek penelitian berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

Data Demografis Tenaga Pendidik Berdasarkan Status Pernikahan

Status pernikahan	Jumlah	Persentase%
Menikah	63	56,8%
Belum menikah	48	43,2%
Total	111	100%

h. Deskripsi Subjek Berdasarkan Alamat Tempat Tinggal

Subjek penelitian berdasarkan Alamat tempat tinggal pada penelitian ini menunjukkan mayoritas responden berasal dari daerah Pondok Sayur sebanyak 29 responden (26,1%). Selanjutnya, responden yang berasal dari Bale Atu berjumlah 13 responden (11,7%), kemudian Janarata sebanyak 6 responden (5,4%). Sementara itu, responden yang berasal dari Pondok Baru dan Bukit masing-masing sebanyak 4 responden (3,6%). Selain itu, terdapat beberapa daerah lain seperti Blang Jorong, Simpang Balik, Delung, dan Delung Tue yang masing-masing memiliki 3 responden (2,7%). Adapun daerah lainnya memiliki jumlah responden yang relatif sedikit, yaitu antara 1 sampai 2

responden. Selain itu, terdapat 2 responden (1,8%) yang tidak mencantumkan alamat daerah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga pendidik yang berasal dari daerah Pondok Sayur. Data demografi subjek penelitian berdasarkan Alamat tempat tinggal dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8

Data Demografis Tenaga Pendidik Berdasarkan Alamat Tempat Tinggal

Alamat	Jumlah (n)	Persentase%
Gele Semayang	1	0,9%
Blang Jorong	3	2,7%
Gunung Teritit	1	0,9%
Desa Isaq Busur	2	1,8%
Kenawat Redelong	1	0,9%
Bener Meriah	1	0,9%
Tanjung Pura	1	0,9%
Simpang Balik	3	2,7%
Pondok Sayur	29	26,1%
Pondok Baru	4	3,6%
Buntul Peteri	1	0,9%
Hakim Tungul Naru	1	0,9%
Janarata	6	5,4%
Bale Atu	13	11,7%
Delung	3	2,7%
Jongok	1	0,9%
Simpang Bahgie	1	0,9%
Teleden	1	0,9%
Bale Musara	1	0,9%
Bale Redelong	1	0,9%
Bukit	4	3,6%
Delung Tue	3	2,7%
Pante Raya	1	0,9%
Rembele	2	1,8%
Teritit	1	0,9%
Bale Bujang	2	1,8%
Singah Mulo	1	0,9%
Lawe	1	0,9%
Takengon	2	1,8%
Jamur Atu	1	0,9%
Rejewali	1	0,9%
Kenawat Lut	1	0,9%
Waq	1	0,9%
Simpang Tiga	2	1,8%
Uning Bersah	1	0,9%

Panji Mulia	1	0,9%
Bener Pepanyi	1	0,9%
Blang Panas	1	0,9%
Mutiara	1	0,9%
Batin Wih Pongas	1	0,9%
Ujung Gele	1	0,9%
Godang	1	0,9%
Pondok Ulung	1	0,9%
Blang Ara	1	0,9%
Meluem	1	0,9%
-	2	1,8%
Total	111	100%

2. Data Kategorisasi

Pada penelitian ini kategorisasi sampel yang digunakan peneliti yakni kategorisasi yang berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Kategorisasi jenjang (ordinal) bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang akan diukur (Azwar, 2012). Kategorisasi ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor sampel berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategori ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara sampel selama pendapatan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala *Organizational Trust*

Analisis data deskriptif pada penelitian digunakan untuk mengetahui deskripsi data yang mungkin terjadi (Hipotetik) dan data yang berdasarkan kenyataan di lapangan (Empirik) dari variabel

organizational trust. Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Deskripsi Data Penelitian Organizational Trust

Variabel	Data hipotetik				Data empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
Organizational Trust	148	37	92,5	18,5	144	92	118,24	10,781

Keterangan rumus skor hipotetik:

Xmaks (Skor maksimal) :Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmin (skor minimal) :Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) :Rumus μ (skor maks + skor min): 2

SD (Standar deviasi) :Rumus s (skor - skor min): 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 148, minimal adalah 37, mean memperoleh nilai 92,5, dan SD memperoleh nilai 18,5. Sedangkan analisis data deskriptif secara empiric memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasannya maksimal adalah 144, minimal adalah 92, mean memperoleh nilai 118,24 dan SD memperoleh nilai 10,781. Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian, pengkategorisasian tersebut terdiri dari 3 kategori meliputi kategori rendah, sedang, dan tinggi

berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus yang dipakai untuk pengkategorisasian pada skala *organizational trust*.

Rendah : $X < M - 1SD$

Sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi : $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X : Rentang butir pertanyaan

M : Mean (rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan pada penelitian ini, maka hasil kategorisasi skala *organizational trust* menunjukkan hasil yang setara sebagaimana pada tabel 4.10

Tabel 4.10

Kategorisasi Skala Organizational Trust

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase%
Rendah	$X < 107,459$	14	12,6%
Sedang	$107,459 \leq X < 129,021$	74	66,7%
Tinggi	$129,021 \leq X$	23	20,7%
Jumlah		111	100%

Hasil kategorisasi skala *organizational trust* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah secara keseluruhan menunjukkan bahwasannya tenaga pendidik dengan tingkat *organizational trust* yang rendah berjumlah 16 orang, (12,6%) sedangkan tenaga pendidik dengan tingkat *organizational trust* yang sedang berjumlah 74 orang (66,7%) dan tenaga pendidik dengan tingkat *organizational trust* yang tinggi

berjumlah 23 Orang (20,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi *organizational trust* tenaga pendidik paling banyak berada di kategori sedang.

b. Skala *Job Embeddedness*

Analisis data deksriptif pada peneltian digunakan untuk mengetahui deskripsi data yang mungkin terjadi (Hipotetik) dan data yang berdasarkan kenyataan di lapangan (Empirik) dari variabel *ob embeddedness*. Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Deskripsi Data Penelitian Job Embededdness

Variabel	Data hipotetik				Data empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
Job Embeddedness	132	33	82,5	16,5	121	84	99,68	9,747

Keterangan rumus skor hipotetik:

Xmaks (Skor maksimal) :Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmin (skor minimal) :Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) :Rumus μ (skor maks + skor min): 2

SD (Standar deviasi) :Rumus s (skor - skor min): 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deksriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 132, minimal adalah 33, mean memperoleh nilai 82,5 dan SD memperoleh nilai 16,5. Sedangkan analisis data deskriptif secara

empirik memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasannya maksimal adalah 121 minimal adalah 81, mean memperoleh nilai 99,68 dan SD memperoleh nilai 9,747. Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian, pengkategorisasian tersebut terdiri dari 3 kategori meliputi kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus yang dipakai untuk pengkategorisasian pada skala *job embeddedness*.

Rendah : $X < M - 1SD$

Sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi : $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X : Rentang butir pertanyaan

M : Mean (rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan pada penelitian ini, maka hasil kategorisasi skala *job embeddedness* menunjukkan hasil yang tertera sebagaimana pada tabel. 4.12

Tabel 4.12

Kategorisasi Skala Job Embededdness

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase%
Rendah	$X < 89,933$	18	16,2%
Sedang	$89,933 \leq X < 109,427$	65	58,6%
Tinggi	$109,427 \leq X$	28	25,2%
Jumlah		111	100%

Hasil kategorisasi skala *job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah secara keseluruhan menunjukkan bahwasannya tenaga pendidik dengan tingkat *job embeddedness* yang rendah berjumlah 18 orang (16,2%) sedangkan tenaga pendidik dengan tingkat *job embeddedness* yang sedang berjumlah 65 orang (58,6%) dan tenaga pendidik dengan *job embeddedness* yang tinggi berjumlah 28 orang (25,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi *job embeddedness* tenaga pendidik paling banyak terletak pada kategori sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Sebelum melakukan uji hipotesis, terdapat dua hal yang harus dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik *statistic One Sample Kolmogorov Smirnov* yang diolah menggunakan bantuan SPSS. Aturan yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi secara normal. Sedangkan sebaliknya jika $p > 0,05$ maka data penelitian dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13

Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Koefisien K-S	P
<i>Organizational Trust</i>	0,150	0,000
<i>Job Embeddedness</i>	0,121	0,000

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa data variabel *organizational trust* berdistribusi tidak normal. Hal ini dapat dilihat dengan data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,150 dan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Hal ini juga terjadi pada data penelitian variabel *job embeddedness* yang menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal, hal ini dapat dilihat dengan data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,121 dan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwasannya kedua variabel tidak berdistribusi normal dan tidak memenuhi kaidah uji normalitas, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan agar dapat membuktikan bahwasannya variabel bebas mempunyai hubungan linearitas dengan variabel terikat. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 25.0 for Windows. Pada penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *test for linearity*. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear jika nilai signifikansi pada uji linearitas kurang dari 0.05 dan nilai deviasi linearitas lebih besar dari 0.05. Berdasarkan uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini yaitu memperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.14

Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian

Variabel penelitian	F linearity	p
Organizational Trust Job Embeddedness	247,188	0,000

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linearitas hubungan antara variabel *organizational trust* dengan *job embeddedness* diperoleh linearity dengan nilai $F = 247,188$ dan nilai $p = 0,000$ yaitu $p < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear dan tidak menyimpang dari garis lurus.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi *Spearman*. Uji ini digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara religiusitas dengan harapan. Hasil analisis *Spearman* untuk menguji hubungan variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15

Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel penelitian	<i>Spearman's correlation</i>	p
Organizational Trust Job embeddedness	0,771	0,000

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,771$. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 atau $p < 0.005$, yang artinya hipotesis penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *organizational trust* dengan *job embeddedness* pada tenaga pendidik di

Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin, Kabupaten Bener Meriah. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi *organizational trust* maka semakin tinggi pula *job embeddedness*. Sebaliknya semakin rendah *organizational trust*, maka semakin rendah *job embeddedness*.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah. Uji korelasi *Spearman* menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* (hipotesis diterima), dengan koefisien rho (p) = 0,771 dan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0.05$). Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan, yaitu semakin tinggi *organizational trust* maka semakin tinggi pula *job embeddedness*. Sebaliknya, jika semakin rendah *organizational trust* maka semakin rendah juga *job embeddedness* pada tenaga pendidik yang berada di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi pada skala *organizational trust* menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah dengan tingkat *organizational trust* yang rendah sebanyak 14 orang (12,6%), pada tingkat sedang sebanyak 74 orang (66,7%) dan pada tingkat tinggi sebanyak 23 orang (20,7%). Hasil ini menunjukkan bahwasannya tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu

Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah memiliki *organizational trust* yang berada pada kategori sedang dengan jumlah 74 orang (66,7%).

Hasil uji kategorisasi skala *job embeddedness* menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah dengan tingkat *job embeddedness* yang rendah berjumlah 18 orang (16,2%), tingkat sedang 65 orang (58,6%) dan tingkat tinggi 28 orang (25,2%). Oleh karena itu, dalam hal ini tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah memiliki tingkat *organizational trust* dan *job embeddedness* yang masing-masing berada pada kategori sedang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Devi (2018), Ismail (2020), dan Lestari (2020) yang sama-sama menemukan bahwa *organizational trust* berhubungan positif dengan *job embeddedness*. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang konsisten berkaitan dengan keterikatan individu terhadap pekerjaannya, meskipun penelitian dilakukan pada karakteristik organisasi yang berbeda. Namun, penelitian ini memberikan temuan baru karena dilakukan pada konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren di Kabupaten Bener Meriah yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, serta nilai-nilai keagamaan yang berbeda dengan organisasi bisnis yang menjadi lokasi penelitian terdahulu.

Dengan demikian, temuan dari beberapa penelitian tersebut menegaskan bahwa *job embeddedness* pada karyawan tidak hanya dipengaruhi

oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. *Organizational trust* yang tercermin melalui hubungan kerja yang baik, rasa aman, dukungan organisasi, perlakuan yang adil, serta keyakinan terhadap pimpinan dan organisasi dapat berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap organisasi, maka karyawan akan merasa nyaman, memiliki keterhubungan dengan lingkungan kerja, serta cenderung mempertahankan pekerjaannya dan tetap bertahan dalam organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan *job embeddedness* tenaga pendidik tidak hanya dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi atau beban kerja yang sesuai, tetapi juga melalui peningkatan *organizational trust*. Kepercayaan terhadap organisasi dapat dibangun melalui komunikasi yang terbuka, konsistensi dalam pengambilan keputusan, perlakuan yang adil, serta dukungan pimpinan terhadap tenaga pendidik. Dengan meningkatnya kepercayaan terhadap organisasi, tenaga pendidik diharapkan memiliki rasa memiliki yang lebih kuat terhadap pesantren dan terdorong untuk tetap mengabdikan dalam jangka panjang.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu terdapat kekurangan pada penelitian terdahulu karena tidak banyak penelitian lain yang menggunakan variabel yang sama seperti penelitian ini yaitu *organizational trust* sebagai variabel X dan *job embeddedness* sebagai variabel Y terkhusus di bidang pendidikan. Selain itu pelaksanaan penelitian memiliki keterbatasan

waktu karena mendekati masa libur Idul Adha dan libur semester di pondok pesantren, sehingga waktu yang tersedia untuk proses pengumpulan data menjadi relatif singkat. Kemudian, lokasi sampel penelitian yang cukup jauh dengan waktu tempuh sekitar 6–7 jam turut menjadi kendala dalam proses pengumpulan data. Kondisi tersebut menyebabkan peneliti mengalami keterbatasan untuk melakukan wawancara secara langsung kepada beberapa sampel penelitian. Oleh karena itu, proses wawancara dilakukan secara daring sebagai alternatif agar pengumpulan data tetap dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini hanya meneliti hubungan antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga dapat memengaruhi *job embeddedness*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien korelasi *spearman* sebesar 0,771 dan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational trust* dengan *job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah. Artinya semakin tinggi *organizational trust* maka semakin tinggi juga *job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah, dan sebaliknya, jika semakin rendah *organizational trust* maka semakin rendah juga *job embeddedness* pada tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

1. Bagi Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Kabupaten Bener Meriah.

Untuk meningkatkan *job embeddedness* tenaga pendidik diharapkan dapat terus membangun dan meningkatkan rasa percaya terhadap organisasi melalui komunikasi yang baik, kerja sama antar rekan kerja, keterlibatan aktif dalam kegiatan pondok pesantren, serta menguatkan kesesuaian dengan nilai dan budaya organisasi. Selain itu, tenaga pendidik

juga diharapkan mampu menjaga hubungan yang positif terhadap pimpinan maupun sesama tenaga pendidik sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, tenaga pendidik diharapkan dapat merasa nyaman, bertahan, dan berkontribusi secara optimal di pondok pesantren.

2. Bagi Pihak Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Bener Meriah.

Diharapkan pihak pondok dapat terus meningkatkan *organizational trust* pada tenaga pendidik melalui komunikasi yang terbuka, pemberian dukungan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan adanya rasa percaya terhadap organisasi, tenaga pendidik diharapkan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan dan organisasi sehingga dapat meningkatkan Job Embeddedness.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel *organizational trust* agar dapat mengintegrasikannya dengan variabel lain selain *job embeddedness*. Peneliti selanjutnya juga dapat memperdalam pembahasan mengenai *organizational trust* dan *job embeddedness*, sehingga dapat menghubungkannya dengan faktor-faktor yang lain. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan terhadap peneliti selanjutnya sebagai referensi agar dapat memahami konsep *organizational trust*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianita, N., & Febriani, I. (2022). Pengaruh self-leadership terhadap *Job embeddedness* pada guru-guru dengan variabel mediasi psychological capital. *Comserva: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(4), 77–86. <https://doi.org/10.55681/comserva.v2i4.324>
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296-1310.
- Ainiyah, N., Nurhalim, M., & Fajar, A. (2025). Peran guru dalam pembentukan karakter siswa. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 14(1), 55–66.
- Akbar Bahtiar, S. E., Saptadi, I. N. T. S., Kom, S., MT, M. M., Safitri, I., Widyaningsih Azizah, S. E., Subhan, H. M., Sutarjo, M. M., Yulina Eliza, S. E., Sarce Babra Awom, S. E., & others. (2024). Memahami Metodologi Penelitian. Cendikia Mulia Mandiri.
- Amalia, N. (2022). *Pengelolaan Sarana dan Prasarana dalam Peningkatan Mutu di Dayah Terpadu Bustanul Arifin Bener Meriah* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astamarini, D. (2019). *Job embeddedness: Konsep dan pengukuran*. Penerbit Universitas Airlangga.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badrudin, P. I. C., & Farhan, S. A. N. IMPLEMENTASI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK BERBASIS KOMPETENSI DI PONDOK PESANTREN AL AZHAR.
- Cascio, W. F. (2019). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Devi, O. P. (2018). Hubungan antara organization trust dengan *Job embeddedness* pada karyawan Bank X (Skripsi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta). *ETD Repository UGM*. Retrieved from <https://repository.ugm.ac.id>

- Diana, N. A. (2021). *Strategi Komunikasi Tata Usaha (Tu) Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Putri Bener Meriah* (Doctoral dissertation, UPT. Perpustakaan).
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). *The role of trust in organizational settings*. *Organization Science*, 12(4), 450-467. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>
- Fahrudin, M., & Santosa, S. (2022). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *Job embeddedness* pada karyawan perusahaan X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 145–153
- Faujiah, A., Mulyatini, N., & Yustini, I. (2024). PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL TRUST* (Studi pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 5(3), 21-33.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Holmes, S., Chapman, K., & Baghurst, T. (2013). Employee Job embeddedness: Why people stay. *International Journal of Business Management & Economic Research*, 4(5), 802-813.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying *Job embeddedness* theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.007>
- Idris, M. A. (2020). Peran pendidikan dayah dalam pembentukan karakter pemuda Aceh (Studi kasus di Aceh Tenggara). *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 12(01), 61-70.
- Ismail, A. P. (2020). Pengaruh *Organizational Trust* terhadap *Job embeddedness* pada karyawan generasi Y di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 155–164.
- Karatepe, Osman M. 2012. The Effects Of Work Overload And Work Family Conflict On Job embeddedness And Job Performance, The Mediation Of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 25(4), 614-634.
- Khoirunnisa, N. I., & Izzati, U. A. (2026). PERAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS* PADA PEGAWAI. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 13(1), 465-478.

- Khusna, F., & Suseno, M. N. (2023). Perceived organizational support and *Job embeddedness* in startup employees. *Jurnal Psikologi Integratif*, 11(1), 109–120.
- Kramer, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 569-598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.569>
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of *Job embeddedness* on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722. <https://doi.org/10.2307/20159613>
- Lestari, S. M. (2020). Pengaruh *Organizational Trust* dan leader-member exchange terhadap *Job embeddedness*: Studi kasus lembaga keuangan mikro syariah di Yogyakarta (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta). *Repository UII*. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of *Organizational Trust*. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Mishra, A. K., & Mishra, K. E. (1994). The role of mutual trust in effective downsizing strategies. *Human Resource Management*, 33(2), 261-279. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930330209>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2004). *Job embeddedness*: A theoretical foundation for developing a comprehensive model of attachment to work. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1109-1127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1109>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using *Job embeddedness* to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.
- Mujahada, K. S. (2022). *Kepemimpinan Pesantren Dalam Menghadapi Arus Global* (Vol. 1). Academia Publication.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40-51.
- Notoadmojo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamujinarto, A. (2025). *Pengaruh Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Santri di Pondok Pesantren*

Tahfidzul Qur'an Wahdah Islamiyah Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Priatmoko, S. (2021). Implementasi pendidikan karakter berbasis pesantren di madrasah. *MIDA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 4(1), 1-10.

Resky, S., & Suharyat, Y. (2022). Peran guru dalam pendidikan pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(3), 245–258.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1).
<https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>

Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 88–94.

Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.

Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). *Organizational Trust: What it means, why it matters*. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.

Sorensen, L. C. (2020). Teacher turnover and student outcomes: Evidence from Wisconsin. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 42(3), 327–354.

Sorensen, L. C. (2020). The hidden costs of teacher turnover. *AERA Open*.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta .

Sun, J.-M., Pan, W., & Chow, I. H. (2012). The role of *Job embeddedness* in the relationship between organizational citizenship behavior and turnover intention in China. *Asian Pacific Journal of Management*, 29(3), 619-637.
<https://doi.org/10.1007/s10490-010-9223-z>

- Suraya, K. M., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *Job embeddedness* pada pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. *Jurnal Empati*, 8(1), 123–129.
- Syafe'i, I. (2017). Pondok pesantren: Lembaga pendidikan pembentukan karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 61-82.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). *Job embeddedness*, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- Turhamun. (2025). Kepercayaan terhadap organisasi dan implikasinya di pesantren. *Jurnal Psikologi Islam*, 9(2), 155–168.
- Umah, L. R., & Khaudli, H. M. I. (2026). Budaya Organisasi Pesantren (Kajian dari Beragam Dimensi dan Perspektif). CV. Cipta Media Publishing.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Victorynie, I., Listiowati, L., Sidqia, F., & Dimyati, M. (2025). Peran pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas pendidikan. *PeTeKa*, 8(1), 330-336.
- Wardani, N. R., & Sawitri, D. R. (2023). Hubungan antara person-organization fit dan keterikatan kerja pada karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan pusat. *Jurnal Empati*, 12(2), 205–214.
- Yao, X., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Burton, J. P., & Sablinski, C. J. (2004). *Job embeddedness*: Current research and future directions. In R. Griffeth & P. Hom (Eds.), *Understanding employee retention and turnover* (pp. 153-187)

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor: B-375/Uh.08/F.Psi/Kp.00.4/03/2026

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
- b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 27 Februari 2026.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama : Menunjuk Saudara 1. Juli Andriani, M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Selfi Maulana
- NIM/Prodi : 220901026/ Psikologi
- Judul : Hubungan antara *Organizational Trust* dengan *Job Embeddedness* pada Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Anfin Kabupaten Bener Menah
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2026.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada Tanggal 02 Maret 2026

Dekan Fakultas Psikologi,



Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax : 0651-752921

Nomor : B-267Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/04/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth.

Pondok Pesantren Terpadu Bustanul Arifin Bener Meriah Assalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220901026

Nama : SELF MAULANA

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Blang jorong Blang jorong Petukel Blang jorong

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATIONAL TRUST DENGAN JOB EMBEDDEDNESS PADA TENAGA PENDIDIK DI PONDOK PESANTREN TERPADU BUSTANUL ARIFIN KABUPATEN BENER MERIAH**

Banda Aceh, 10 April 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 10 Mei 2026



PEMERINTAH KABUPATEN BENER MERIAH
DINAS PENDIDIKAN
SMP TERPADU BUSTANUL ARIFIN

Jl. Rodelong - Pondok Baru, Kampung Pondok Sayur Kecamatan Bukit
Email: smpbusfin@gmail.com, NPSN: 10107269, Kode Pos: 24581

SURAT IZIN PENELITIAN
No.422.2 / / SMP T Busfin /V/ 2026

Kepala Sekolah SMP Terpadu Bustanul Arifin Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah Menerangkan Bahwa:

Nama	: SELF MAULANA
NIM	: 220901026
Program Studi	: PSIKOLOGI
Fakultas	: PSIKOLOGI

Diberikan izin untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **"HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATIONAL TRUST DENGAN JOB EMBEDDEDNESS PADA TENAGA PENIDIK DI PONDOK PESANTREN TERPADU BUSTANUL ARIFIN KABUPATEN BENER MERIAH"** Di SMP T Bustanul Arifin pada tanggal 06 mei 2026.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Pondok Sayur, 06 Mei 2026
Kepala Sekolah

HAULA ATINA, S.Pd.I
NIP:-



PEMERINTAH KABUPATEN BENER MERIAH
DINAS PENDIDIKAN
SMP TERPADU BUSTANUL ARIFIN

Jl Redelong - Pondok Baru, Kampung Pondok Sayur Kecamatan Bukit
Email: smpbustanularifin@gmail.com . NPSN: 10107269, Kode Pos: 24581

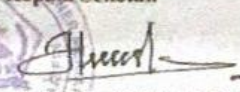
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
No 422.2 / / SMP T Busfin /V/ 2026

Kepala Sekolah SMP Terpadu Bustanul Arifin Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah Menerangkan Bahwa:

Nama	: SELF MAULANA
NIM	: 220901026
Program Studi	: PSIKOLOGI
Fakultas	: PSIKOLOGI

Telah menyelesaikan pengumpulan data di SMP T Bustanul Arifin sesuai dengan judul penelitian **"HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATIONAL TRUST DENGAN JOB EMBEDDEDNESS PADA TENAGA PENIDIK DI PONDOK PESANTREN TERPADU BUSTANUL ARIFIN KABUPATEN BENER MERIAH"**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Pondok Sayur, 10 Mei 2026
Kepala Sekolah

HAULA ATINA, S.Pd.I
NIP: -



SKALA PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Salam hormat,

Perkenalkan saya **Selfi Maulana, Mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh**. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1), yang mana berjudul **HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL TRUST* DENGAN *JOB EMBEDDEDNESS* PADA TENAGA PENDIDIK DI PONDOK PESANTREN TERPADU BUSTANUL ARIFIN, KABUPATEN BENER MERIAH**. Untuk itu mohon bantuan kepada bapak/ibu untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner berikut, adapun kriteria yang dibutuhkan adalah:

1. Tenaga pendidik (Guru/Ustadz, Ustadzah) yang bekerja di pesantren Bustanul Arifin

Setiap jawaban yang bapak/ibu berikan benar, tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian kuesioner ini. Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda, anda diharapkan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan sejujur-jujurnya. Seluruh informasi dan data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan bapak/ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat peneliti,

Selfi Maulana-220901026

(0822 6697 7326)

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

☐ Ya, saya bersedia

Data Responden

(Seluruh informasi dan data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja)

Nama (Inisial)

:

Jenis Kelamin

: ☐ Perempuan
☐ Laki-laki

Usia

:

Status sebagai tenaga pendidik

: ☐ Guru tetap
☐ Guru Honorer
☐ Ustadz/Ustadzah
☐ Lainnya..

Lama bekerja di pesantren

:

Pendidikan terakhir

: ☐ SMA/MA
☐ Diploma
☐ S1
☐ S2
☐ S3

Unit/tempat mengajar

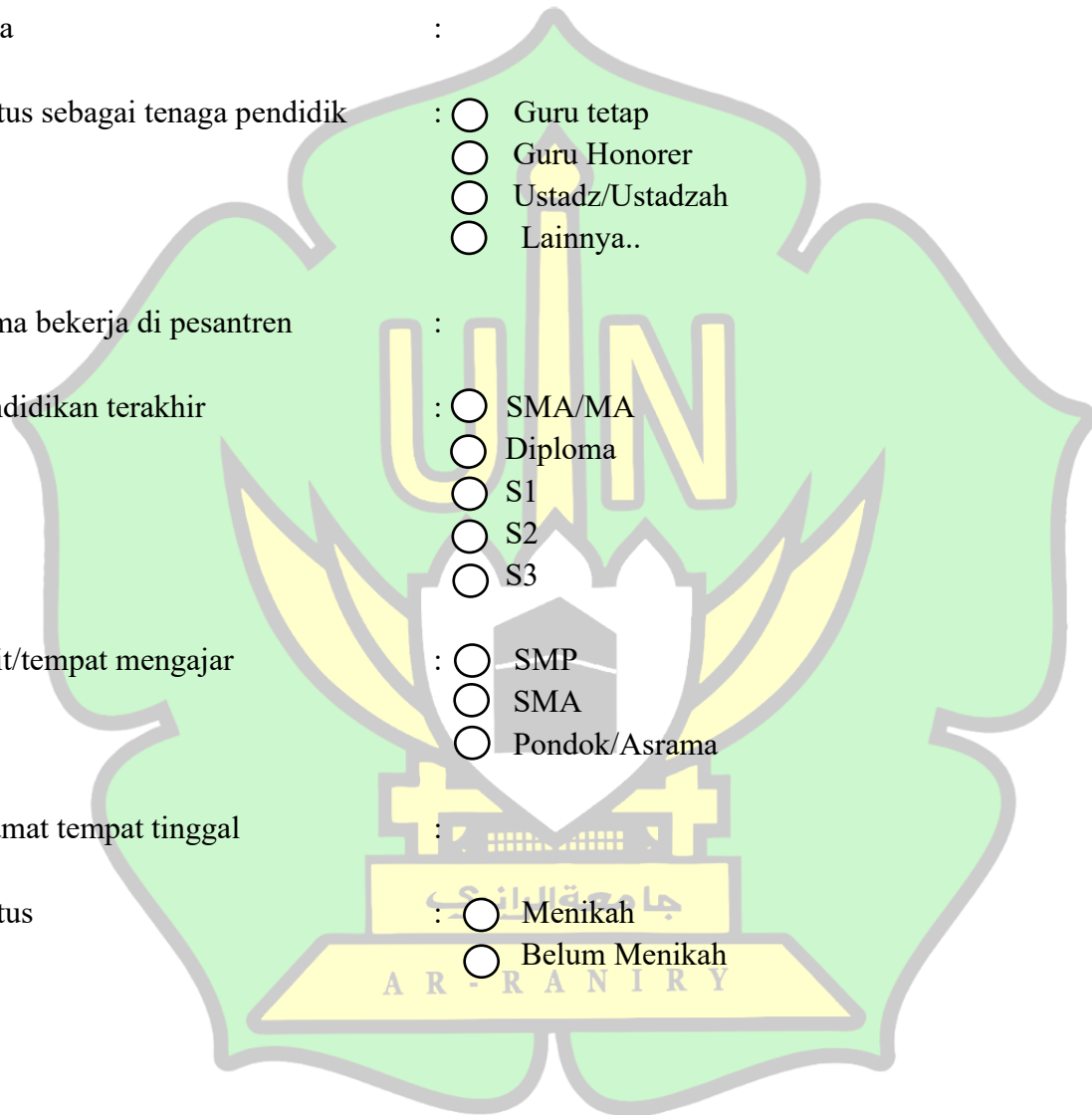
: ☐ SMP
☐ SMA
☐ Pondok/Asrama

Alamat tempat tinggal

:

Status

: ☐ Menikah
☐ Belum Menikah



SKALA 1

Berikut ada sejumlah pernyataan, diharapkan bapak/ibu membaca dan memahami baik-baik setiap pernyataan. Terdapat empat pilihan jawaban dari setiap pernyataan, bapak/ibu diminta untuk dapat menjawab dengan memilih salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pernyataan yang diberikan.

Berikan tanda Cheklist ✓ pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan:

SS = Bila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

S = Bila anda Setuju dengan pernyataan tersebut.

TS = Bila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS = Bila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga diharapkan bapak/ibu dapat menjawab dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

No	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Pesantren ini memberikan ruang bagi saya untuk mengoptimalkan kemampuan mengajar saya				
2.	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tugas saya dalam membimbing santri				
3.	Saya merasa masa depan profesional saya terjamin dengan mengabdikan di pesantren ini				
4.	Saya merasa betah tinggal di Bener Meriah karena lingkungan ini mendukung pekerjaan saya.				
5.	Saya sudah menganggap masyarakat di sekitar pesantren sebagai bagian dari keluarga saya				
6.	Saya merasa sulit menyesuaikan diri dengan budaya Islami di pesantren ini				

7.	Saya merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi ilmu yang saya miliki.				
8.	Saya merasa tidak ada kejelasan karir di pesantren ini.				
9.	Lokasi pesantren sulit diakses dari tempat tinggal saya.				
10.	Saya sering merasa tidak betah menjalani rutinitas harian di lingkungan pesantren ini.				
11.	Fasilitas ibadah di daerah ini sangat mendukung kebutuhan spiritual saya.				
12.	Saya merasa cocok dengan kondisi cuaca di lingkungan tempat saya bekerja.				
13.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama tenaga pendidik di sini				
14.	Saya terlibat aktif dalam berbagai kepanitian atau program pesantren				
15.	Keluarga saya mendukung saya untuk tetap bekerja di pesantren				
16.	Saya merasa sulit beradaptasi dengan budaya Masyarakat di daerah ini				
17.	Saya merasa jarang berinteraksi secara mendalam dengan pengurus pesantren				
18.	Kehadiran saya kurang berarti bagi tenaga pendidik lain di pesantren ini				
19.	Saya jarang dilibatkan dalam kepanitiaan di luar jam mengajar utama.				
20.	Saya tidak bertahan kerja di pesantren karena pertimbangan keluarga				
21.	Saya aktif dalam kegiatan sosial atau keagamaan di lingkungan tempat tinggal.				
22.	Saya menerima saran teman saya untuk tetap bekerja di pesantren.				
23.	Saya kehilangan hubungan kerja yang berharga jika meninggalkan pesantren.				
24.	Keluar dari pesantren berarti kehilangan berbagai tunjangan.				
25.	Saya jarang terlibat dalam kegiatan masyarakat.				
26.	Teman saya meminta saya pindah mengajar di sekolah lain.				
27.	Saya tidak keberatan kehilangan rekan kerja jika keluar dari pesantren				
28.	Saya tetap dihargai di masyarakat dimanapun tempat saya bekerja.				
29.	Keluar dari pesantren ini tidak membuat saya kehilangan kestabilan kerja dan kesempatan promosi.				

30.	Keluar dari kerja pesantren berarti saya kehilangan tempat tinggal.				
31.	Saya kehilangan rasa dihargai di masyarakat jika harus pindah kerja dari pesantren.				
32.	Jarak tempuh yang nyaman saat ini membuat saya enggan pindah.				
33.	Jarak tempuh saat ini memengaruhi keinginan saya untuk pindah				



SKALA 2

Berikut ada sejumlah pernyataan, diharapkan Bapak/ibu membaca dan memahami baik-baik setiap pernyataan. Terdapat empat pilihan jawaban dari setiap pernyataan, bapak/ibu diminta untuk dapat menjawab dengan memilih salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pernyataan yang diberikan.

Berikan tanda Checklist ✓ pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan:

SS = Bila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

S = Bila anda Setuju dengan pernyataan tersebut.

TS = Bila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS = Bila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga diharapkan bapak/ibu dapat menjawab dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

No	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.	Saya percaya bahwa pimpinan memiliki keterampilan dalam mengatur jadwal pembelajaran di pesantren.				
2.	Pengaturan tugas tenaga pendidik oleh pimpinan dilakukan secara efektif.				
3.	Pimpinan memiliki pemahaman yang mendalam tentang kurikulum terpadu yang diterapkan di bustanul Arifin.				
4.	Pimpinan sangat terampil dalam berkomunikasi dengan wali santri.				
5.	Saya menilai pimpinan mampu menyelesaikan berbagai masalah kerja tenaga pendidik di pesantren				
6.	Saya merasa pimpinan memiliki kemampuan dalam memotivasi para tenaga pendidik di pesantren				

7.	Saya merasa pimpinan kurang terampil dalam mengatur jadwal kegiatan pembelajaran di pesantren				
8.	Saya menilai atasan sering kesulitan mengatur pembagian tugas tenaga pendidik.				
9.	Pimpinan belum mampu berkomunikasi secara efektif dengan wali santri.				
10.	Saya menilai pimpinan belum mampu dalam menyelesaikan masalah sistem kerja tenaga pendidik di pesantren				
11.	Saya merasa kompetensi pimpinan masih kurang dalam memberi semangat tenaga pendidik di pesantren				
12.	Saya menilai pimpinan memiliki sifat yang bijaksana saat berinteraksi dengan tenaga pendidik				
13.	Gaya kepemimpinan karismatik yang ditunjukkan oleh pimpinan sangat sesuai dengan kultur di Pesantren Bustanul Arifin.				
14.	Pimpinan memiliki pembawaan yang tenang sehingga menumbuhkan kepercayaan diri para tenaga pendidik.				
15.	Kebijakan yang dibuat oleh pimpinan pesantren benar-benar bertujuan untuk kemaslahatan bersama, bukan hanya keuntungan lembaga				
16.	Saat saya mengalami kesulitan, pihak pengelola membantu saya dengan tulus.				
17.	Saya merasa pimpinan pesantren ini sangat memperhatikan kesejahteraan para tenaga pendiknnya				
18.	Saya menilai pimpinan kurang bijaksana dalam menghadapi permasalahan tenaga pendidik.				
19.	Karakter pimpinan cenderung tertutup sehingga sulit bagi saya untuk melihat arah kemajuan pesantren.				
20.	Bantuan yang diberikan pimpinan pesantren biasanya punya maksud tersembunyi untuk kepentingan mereka sendiri				
21.	Pengelola pesantren terkesan acuh tak acuh terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para tenaga pendidik				
22.	Saya merasa pimpinan pesantren hanya memanfaatkan tenaga saya tanpa peduli dengan kesulitan yang saya hadapi.				

23.	Lingkungan Pesantren Bustanul Arifin membuat saya merasa seperti berada di tengah keluarga sendiri.				
24.	Pihak pondok sering melibatkan kami dalam diskusi santai yang mempererat rasa persaudaraan.				
25.	Pihak pimpinan pesantren sangat memegang teguh nilai-nilai kejujuran dalam setiap urusan administrasi.				
26.	Pengelola Pesantren selalu menepati janji yang telah disampaikan kepada para tenaga pendidik sejak awal.				
27.	Aturan yang telah ditetapkan pimpinan dijalankan sesuai dengan prinsip yang disepakati bersama.				
28.	Saya merasa seperti "orang luar" meskipun sudah cukup lama mengabdikan di pesantren ini.				
29.	Hubungan pimpinan dengan tenaga pendidik cenderung bersifat formal dan berjarak.				
30.	Pihak pengelola pesantren sering kali mengingkari kesepakatan yang telah dibuat dalam rapat koordinasi.				
31.	Pengelola pesantren mengubah aturan secara sepihak tanpa mempertimbangkan prinsip keadilan bagi tenaga pendidik.				
32.	Apa yang disampaikan oleh pihak pimpinan pesantren dalam rapat selalu sesuai dengan kenyataan di lapangan.				
33.	Pihak pondok tetap konsisten memperlakukan semua tenaga pendidik sesuai standar yang sudah disepakati.				
34.	Saya melihat kebijakan yang disampaikan kepada tenaga pendidik dijalankan dengan sungguh-sungguh.				
35.	Saya melihat adanya sikap "pilih kasih" dalam penerapan aturan di lingkungan pondok ini.				
36.	Kebijakan pesantren seringkali berubah-ubah secara mendadak sehingga membingungkan kami.				
37.	Terjadi perbedaan antara yang dikatakan oleh pimpinan dengan apa yang sebenarnya dilakukan.				

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang diberikan sangat berarti bagi penelitian ini. Semoga segala kebaikan Bapak/Ibu dibalas oleh Allah SWT. Aamiin.

TABULASI DATA *TRY OUT* SKALA *JOB EMBEDDEDNESS*

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Total		
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	108		
2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	110		
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	123		
4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	1	111		
5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	1	3	3	123		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	128		
7	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	131	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	116		
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	119		
10	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4	1	2	1	4	4	126		
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	115		
12	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	131	
13	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	3	3	124	
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	107	
15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	126	
16	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	128	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	121	
18	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	118	
19	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	126	
20	4	3	2	4	1	2	1	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	118	
21	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	3	2	123	
22	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	109	
23	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	110
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	159	
25	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	119	
26	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	116	
27	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	137	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
29	4	3	2	4	1	3	1	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	1	3	4	1	3	3	4	2	4	3	2	123		
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	122		
31	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	141	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	114	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	114	
34	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	128		
35	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2	2	3	2	1	4	3	4	4	3	2	2	1	4	131	

36	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	111	
37	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	134		
38	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	130		
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	160			
40	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	124		
41	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	115	
42	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	131		
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	121			
44	4	2	3	2	4	1	1	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	1	2	4	1	3	3	4	2	4	3	2	120		
45	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	1	3	3	3	121			
46	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	140		
47	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	112	
48	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	3	3	3	122	
49	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	130	
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	141		
51	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	124		
52	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	117		
53	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	133		
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121		
55	4	3	2	4	1	2	1	2	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	1	2	4	1	3	3	4	2	4	3	2	121		
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	1	3	3	3	121		
57	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	110	
58	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	3	3	3	122		
59	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	133		
60	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	125		
61	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	130	
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	160		
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	158		
64	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	134		
65	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	140		
66	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	1	130		
67	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	124	
68	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	134		
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	111

TABULASI DATA *TRY OUT* SKALA *JOB EMBEDDEDNESS* (SETELAH GUGUR)

No	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y29	Y31	Y34	Y35	Y37	Y38	Y40	Y42	Total	
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	83	
2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	1	1	2	1	1	3	93	
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	97	
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	87	
5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	3	100	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	105	
7	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	105	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	94	
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	96	
10	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	2	1	4	1	1	4	107	
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	93	
12	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	1	2	3	3	2	3	108	
13	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	2	3	1	3	106	
14	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	87	
15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	102	
16	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	102	
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	96	
18	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	96
19	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	103	
20	3	2	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	1	2	3	3	3	2	2	4	96	
21	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	1	1	2	2	1	2	101	
22	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	89	
23	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	4	3	3	2	2	2	86	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
25	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	3	3	4	2	3	2	95	
26	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	92	
27	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	111	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98	
29	3	2	4	1	3	1	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	1	3	4	4	2	99	
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	100	
31	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	116	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	93	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	92	
34	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	102	
35	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	3	2	4	109	

36	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	90	
37	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	108
38	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	108	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
40	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	98	
41	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	90	
42	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	2	108	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98	
44	2	3	2	4	1	1	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	1	3	4	4	2	97
45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	100
46	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	116	
47	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	91	
48	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	101	
49	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	108	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
51	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	98	
52	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	92	
53	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	110	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	98	
55	3	2	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	1	3	4	4	2	98
56	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	100
57	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	90
58	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	101	
59	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	108	
60	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	101	
61	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	108	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	129	
64	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	111	
65	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	116	
66	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	1	105	
67	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	98	
68	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	111	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	89	

TABULASI DATA *TRY OUT* SKALA *ORGANIZATIONAL TRUST*

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	Total		
1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	96		
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	119		
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	114		
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	94	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113		
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	124	
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	113		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	145	
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	133	
12	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	111	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	109	
16	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	124	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	107	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	111		
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	98	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	144	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	104	
23	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	124	
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	135	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	101	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	145	
27	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	96	
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
29	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	114	
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	95	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	132	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	

34	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	131	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	136	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113		
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	124	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	145	
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	131	
41	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	127	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	111	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	109	
45	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	123	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
47	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	107	
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	113	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	145
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	133
52	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	127
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	112	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	108
56	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	121
57	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	107	
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	113	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	111	
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	99
61	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	124
62	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	138	
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	137	
64	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	96	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
66	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	122	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	101	
68	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	103	

TABULASI DATA *TRY OUT* SKALA *ORGANIZATIONAL TRUST*

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	Total
1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	93
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	116
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	111
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	92
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	121
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	110	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	142
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	129	
12	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	124
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	108	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	106	
16	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	121	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	104
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	108	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	95
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	141
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	101	
23	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	120
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	131
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	97	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
27	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	93
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	116
29	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	111
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	93
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	128
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
34	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	128
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	134

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	121
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	142	
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	129		
41	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	124	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	108		
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	106		
45	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	120		
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
47	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	104		
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	110		
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108		
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	142	
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	129		
52	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138		
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	109		
55	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	106		
56	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	118		
57	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	104		
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	110		
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	108		
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	96	
61	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	120	
62	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	134		
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	133		
64	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	93		
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141		
66	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	119	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	97		
68	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	96		
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	101		

HASIL UJI STATISTIK DATA *TRY OUT*

1. Uji Daya Beda Aitem *Job embeddedness* (sebelum gugur)

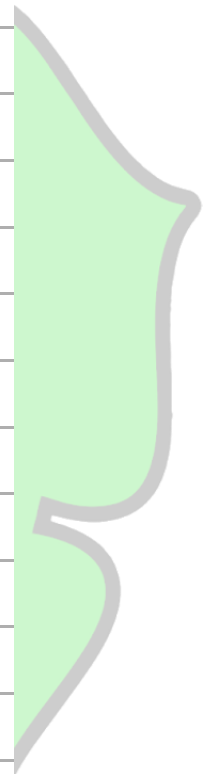
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	121.99	141.014	.181	.896
Y2	121.75	135.159	.525	.892
Y3	121.86	135.890	.566	.892
Y4	122.16	135.724	.579	.892
Y5	121.94	134.997	.444	.893
Y6	121.71	135.327	.510	.892
Y7	121.94	137.555	.307	.895
Y8	122.06	138.085	.415	.894
Y9	121.54	136.311	.580	.892
Y10	122.12	139.986	.183	.897
Y11	122.04	137.366	.419	.893
Y12	121.91	136.610	.459	.893
Y13	121.87	136.586	.468	.893
Y14	122.06	136.085	.523	.892
Y15	122.67	135.578	.383	.894

Y16	121.93	136.451	.438	.893
Y17	122.16	137.695	.424	.893
Y18	122.01	136.220	.600	.892
Y19	121.93	135.009	.557	.892
Y20	122.00	137.441	.555	.892
Y21	121.99	138.573	.472	.893
Y22	122.22	138.379	.448	.893
Y23	121.87	137.615	.489	.893
Y24	122.06	137.644	.513	.893
Y25	121.96	138.072	.497	.893
Y26	122.17	138.999	.331	.895
Y27	122.13	137.086	.531	.892
Y28	122.86	140.332	.249	.896
Y29	122.25	135.306	.348	.895
Y30	122.72	140.732	.140	.898
Y31	122.36	136.234	.351	.895
Y32	122.87	137.527	.281	.896
Y33	122.83	142.469	.046	.898
Y34	122.32	134.632	.366	.895
Y35	122.51	131.665	.494	.892
Y36	122.64	140.411	.153	.898
Y37	122.39	134.536	.503	.892
Y38	122.38	135.856	.441	.893
Y39	122.90	139.298	.216	.897
Y40	122.49	133.312	.473	.893



Y41	122.29	139.444	.247	.896
Y42	122.30	135.891	.449	.893

2. Uji Daya Beda Aitem *Job embeddedness* (setelah gugur)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	98.39	106.330	.575	.900
Y3	98.49	107.548	.575	.901
Y4	98.80	107.723	.559	.901
Y5	98.58	106.953	.435	.903
Y6	98.35	107.054	.516	.901
Y7	98.58	108.600	.340	.905
Y8	98.70	109.332	.439	.903
Y9	98.17	108.234	.560	.901
Y11	98.68	109.162	.402	.903
Y12	98.55	108.075	.476	.902
Y13	98.51	107.901	.497	.902
Y14	98.70	108.480	.466	.902
Y15	99.30	108.391	.319	.905

Y16	98.57	107.279	.503	.902
Y17	98.80	108.929	.452	.903
Y18	98.65	107.554	.639	.900
Y19	98.57	106.102	.617	.900
Y20	98.64	108.470	.616	.901
Y21	98.62	109.562	.526	.902
Y22	98.86	109.390	.498	.902
Y23	98.51	108.842	.523	.902
Y24	98.70	108.744	.561	.901
Y25	98.59	109.333	.526	.902
Y26	98.81	109.714	.393	.903
Y27	98.77	108.092	.593	.901
Y29	98.88	107.839	.306	.906
Y31	99.00	108.441	.319	.905
Y34	98.96	107.395	.317	.906
Y35	99.14	104.714	.447	.903
Y37	99.03	107.058	.460	.902
Y38	99.01	108.103	.406	.903
Y40	99.13	106.292	.417	.904
Y42	98.94	107.202	.481	.902

3. Uji Daya Beda Aitem *Organizational Trust* (sebelum gugur)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	115.97	223.499	.563	.954
X02	116.17	218.469	.735	.953
X03	116.06	222.732	.630	.953
X04	116.09	220.139	.666	.953
X05	116.12	221.957	.710	.953
X06	116.01	221.809	.557	.954
X07	116.03	223.058	.600	.954
X08	116.13	221.027	.628	.953
X09	116.07	224.568	.507	.954
X10	116.07	224.009	.440	.954
X11	116.29	225.944	.355	.955
X12	116.26	220.607	.630	.953
X13	116.26	226.460	.398	.955
X14	116.39	223.389	.459	.954
X15	116.38	228.385	.240	.955
X16	116.54	216.811	.700	.953

X17	116.57	218.073	.663	.953
X18	116.33	218.784	.574	.954
X19	116.41	214.686	.745	.952
X20	116.30	218.538	.646	.953
X21	116.39	214.536	.763	.952
X22	116.28	219.114	.669	.953
X23	116.43	220.367	.475	.955
X24	116.29	221.532	.569	.954
X25	116.39	212.801	.783	.952
X26	116.28	219.467	.627	.953
X27	116.64	222.411	.505	.954
X28	116.55	222.369	.333	.956
X29	116.45	226.457	.256	.956
X30	116.22	217.702	.715	.953
X31	116.33	220.520	.524	.954
X32	116.33	220.578	.653	.953
X33	116.26	221.490	.607	.953
X34	116.57	217.867	.674	.953
X35	116.51	217.607	.726	.953
X36	116.36	218.176	.554	.954
X37	116.48	213.518	.769	.952
X38	116.42	216.865	.714	.953

4. Uji Daya Beda Aitem Skala *Organizational Trust* (setelah gugur)

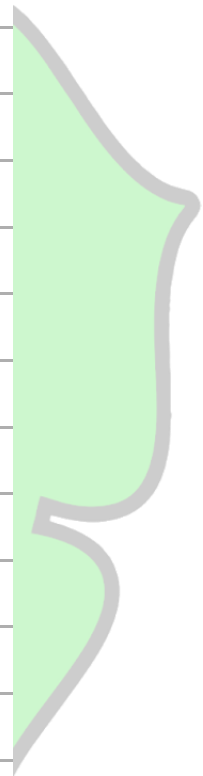
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	112.90	219.828	.557	.954
X02	113.10	214.769	.734	.953
X03	112.99	219.103	.621	.954
X04	113.01	216.456	.663	.954
X05	113.04	218.336	.700	.954
X06	112.94	218.173	.550	.954
X07	112.96	219.425	.592	.954
X08	113.06	217.350	.624	.954
X09	113.00	220.853	.503	.955
X10	113.00	220.353	.433	.955
X11	113.22	222.290	.347	.956
X12	113.19	217.008	.622	.954
X13	113.19	222.861	.384	.955
X14	113.32	219.691	.456	.955
X15	113.46	213.046	.703	.953
X16	113.49	214.136	.674	.954

X17	113.26	214.843	.584	.954
X18	113.33	210.814	.754	.953
X19	113.23	214.622	.655	.954
X20	113.32	210.691	.771	.953
X21	113.20	215.282	.675	.954
X22	113.36	216.529	.480	.955
X23	113.22	217.643	.577	.954
X24	113.32	209.044	.787	.953
X25	113.20	215.694	.629	.954
X26	113.57	218.396	.520	.955
X27	113.48	218.665	.330	.957
X28	113.38	222.797	.250	.956
X29	113.14	214.038	.712	.953
X30	113.26	216.813	.523	.955
X31	113.26	216.960	.646	.954
X32	113.19	217.890	.598	.954
X33	113.49	214.136	.674	.954
X34	113.43	213.749	.734	.953
X35	113.29	214.444	.554	.955
X36	113.41	209.745	.773	.953
X37	113.35	213.113	.716	.953



TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL *JOB EMBEDDEDNESS*

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Total	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	93	
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	95	
3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	4	99	
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	84	
5	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	1	3	3	88	
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	89	
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	92	
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	1	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	94
9	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	95	
10	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	92	
11	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	96	
12	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	102	
13	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	92	
14	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	101	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	111	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	111	
17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	4	4	1	3	1	1	3	4	103	
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	115	
19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	1	2	2	2	4	4	113	
20	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	114	
21	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	113	
22	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	1	2	1	1	1	2	2	4	3	104	
23	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	107
24	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	112	
25	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	1	2	2	2	3	4	102	
26	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	2	113	
27	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	112	
28	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	111	
29	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	2	4	4	113	
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	3	112	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	99	
32	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	4	97	
33	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	114	
34	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	114	
35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	113	

36	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	112	
37	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	3	111	
38	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	113	
39	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	1	2	2	2	4	4	115	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	2	2	4	4	115	
41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	114	
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	115	
43	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	113	
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	1	3	2	2	4	3	111
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	1	3	2	2	4	3	111
46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	1	2	3	2	2	4	4	97	
47	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	3	2	2	4	4	104
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	2	2	4	4	121	
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	84	
50	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	3	2	1	4	4	107	
51	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	4	100	
52	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	105	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	102
54	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	85
55	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	1	3	2	86	
56	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	1	3	3	1	4	4	98	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	94	
58	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	93	
59	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	4	99
60	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	107
61	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	1	82	
62	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2	3	87	
63	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	89	
64	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	92	
65	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	82	
66	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	1	2	2	1	3	1	1	1	4	1	2	3	92	
67	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	97	
68	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	86	
69	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	4	3	97	
70	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	104	
71	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	95	
72	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	95	
73	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	94	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	3	4	110
75	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	3	96	

76	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	85		
77	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	96		
78	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	88		
79	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	83		
80	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	97	
81	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	4	98	
82	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	4	89	
83	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	3	4	93	
84	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	3	4	93	
85	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	95	
86	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	101
87	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	92
88	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	1	4	3	91	
89	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	2	4	3	108	
90	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	89	
91	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	94
92	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	98	
93	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	1	101	
94	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	95	
95	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	101	
96	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	102	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	97	
98	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	108
99	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	95
100	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	85
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	93	
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	95	
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	92	
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	97	
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	93	
106	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	102
107	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	4	4	1	3	1	1	3	4	103
108	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	4	115
109	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	81	
110	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	95	
111	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	4	99

TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL *ORGANIZATIONAL TRUST*

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	tota		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	107		
2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	110	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	106	
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
6	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	103	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
8	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	116	
9	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
15	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	138
16	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	135
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	121
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	128
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	134
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	134
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	134
22	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	125	
23	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	125		
24	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127
25	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	122	
26	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	136	
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	134
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	130
29	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	129	
30	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	136	

31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	131
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	139
34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	134
35	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	135
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	131
37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	133
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	128	
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	134
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	114	
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	131	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	144
43	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	138
44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	131
45	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	129
46	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	120	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	119
48	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	130
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	109	
50	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	123	
51	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	113	
52	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	121	
53	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	122	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	106	
55	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
56	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	113	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	108	
58	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
59	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	111	
60	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	123	
61	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	109	
62	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
63	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	103	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
65	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	92	
66	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	114	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	109	
68	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	92	
69	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
70	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	

71	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107			
72	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112			
73	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115			
74	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	135			
75	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	120			
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	109			
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	112		
78	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	120		
79	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	104	
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	117	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	112	
82	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	110	
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	115	
84	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	118	
85	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	113	
86	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115		
87	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	116	
88	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
89	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	127	
90	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	102		
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112		
92	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	118	
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	114	
94	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
96	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	115	
99	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
100	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	96	
101	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	107		
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	106	
106	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
107	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	121
108	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	128
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	108	
110	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
111	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	110	

HASIL ANALISIS STATISTIK DATA PENELITIAN

Data Empirik *Job embeddedness*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JE	111	81	121	99.68	9.747
Valid N (listwise)	111				

Data Empirik *Organizational Trust*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OT	111	92	144	118.24	10.781
Valid N (listwise)	111				

Kategorisasi *Job embeddedness*

JOBEMBEDDEDNESS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	18	16.2	16.2	16.2
	Sedang	65	58.6	58.6	74.8
	Tinggi	28	25.2	25.2	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Kategorisasi *Organizational Trust*

ORGANIZATIONALTRUST

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	12.6	12.6	12.6
	Sedang	74	66.7	66.7	79.3
	Tinggi	23	20.7	20.7	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JE	OT
N		111	111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.68	118.24
	Std. Deviation	9.747	10.781
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.150
	Positive	.104	.150
	Negative	-.121	-.072
Test Statistic		.121	.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.071 ^d	.010 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.064
		Upper Bound	.077

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
JE * OT	111	100.0%	0	0.0%	111	100.0%

Report

JE			
OT	Mean	N	Std. Deviation
92	84.00	2	2.828
96	85.00	1	.
102	89.00	1	.
103	89.00	2	.000
104	83.00	1	.
105	95.00	1	.
106	87.33	3	4.933
107	93.33	3	1.528
108	87.50	2	9.192
109	90.40	5	9.607
110	95.67	3	5.774
111	97.00	3	2.000
112	96.40	10	3.373
113	97.67	3	2.517

114	94.29	7	10.420
115	98.10	10	5.446
116	94.00	6	1.265
117	96.00	2	1.414
118	95.50	2	3.536
119	98.50	2	7.778
120	93.67	3	4.933
121	103.67	3	1.155
122	102.00	2	.000
123	107.00	2	.000
125	105.50	2	2.121
127	110.00	2	2.828
128	114.33	3	1.155
129	112.00	2	1.414
130	116.00	2	7.071
131	109.00	4	6.782
133	111.00	1	.
134	113.50	6	1.049
135	111.33	3	1.528
136	112.50	2	.707
138	107.00	3	8.718
139	114.00	1	.
144	115.00	1	.
Total	99.68	111	9.747



ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JE * OT Between Groups (Combined)	8325.062	36	231.252	8.052	.000
Linearity	7099.188	1	7099.188	247.188	.000
Deviation from Linearity	1225.874	35	35.025	1.220	.235
Within Groups	2125.262	74	28.720		
Total	10450.324	110			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
JE * OT	.824	.679	.893	.797

UJI HIPOTESIS

Correlations

			JE	OT
Spearman's rho	JE	Correlation Coefficient	1.000	.771**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	111	111
	OT	Correlation Coefficient	.771**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).