

**HUBUNGAN ANTARA LOYALITAS KERJA KARYAWAN
DENGAN IKLIM ORGANISASI POSITIF**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi

Disusun Oleh :
HENI MAR'ATUSHOLIAH
NIM : 05710031

**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2010**



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Nota Dinas

Lamp: -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Heni Mar'atusholihah

NIM : 05710031

Judul : Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi
Positif

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 06 Juni 2010

Pebimbing

Benny Herlena, M.Si

NIP. 19751124 200604 1 002



Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-PMB-05-05/R0

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN.02/DSH/PP.00.9/822/2010

Skrripsi Dengan Judul : HUBUNGAN ANTARA LOYALITAS KERJA KARYAWAN
DENGAN IKLIM ORGANISASI POSITIF

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Heni Mar'atusholihah

NIM : 05710031

Telah dimunaqosyahkan pada :

Hari : Selasa, 13 Juli 2010

dengan nilai : 69 (B/C)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Benny Herlena, M. Si
NIP. 19751124200604 1 002

Penguji I

Erika Setyanti Kusuma Putri, M.Si
NIP. 19750514 200501 2 002

Penguji II

R. Pandan Arum Kusumawardani, M.Si
NIP. 19731229 200801 2 005

Yogyakarta, 13 Juli 2010

UIN SUNAN KALIJAGA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

DEKAN



Def. L. Sisilaningih, MA

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Heni Mar'atusholihah

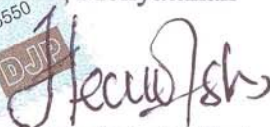
NIM : 05710031

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya/ penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya / penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 30 Juni 2010

Menyatakan

Heni Mar'atusholihah
NIM. 05710031



MOTTO

Jika orang berpegang pada keyakinan, maka hilanglah kesangsian. Tetapi, jika orang sudah mulai berpegang pada kesangsian, maka hilanglah keyakinan.

(Sir Francis Bacon)¹

وَبَشِّرِ^ق الثَّمَرَاتِ وَالْأَنْفُسِ الْأَمْوَالِ مِنْ وَنَقْصِ وَالْجُوعِ الْخَوْفِ مِنْ شَيْءٍ وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ

الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: "Dan sesungguhnya akan Kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita

kepada orang-orang yang sabar". (Q. S. Al-Baqarah ayat 155)²

¹ Kartika, edisi Desember 2009

² KH. Mawardi. (2002). *Zikir dan Do'a Menghadapi Tantangan Sabar Dong...!!*. PT. Al-Mawardi Prima. Hal 211

PERSEMBAHAN

Alhamdullilaahirobil'alamiin

**Teriring sujud syukur kehadiran-Nya dengan segala kerendahan hati, saya
persembahkan karya sederhana ini untuk:**

❖ Untuk Almamater "UIN Sunan Kalijaga"

**❖ Untuk Mama dan Abah yang selalu setia dan sabar menantikan
kelulusanku. Ananda bersyukur dianugrahi orang tua yang
senantiasa mendo'akan serta memberikan kasih sayang, perhatian,
dan dukungan.**

❖ Untuk adikku terkasih Ahmad Faqih Al-Fajri

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Proses penyusunan hingga selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memudahkan segala jalan menuju keberhasilan yang ingin selalu aku capai dan atas segala karunia-Nya yang telah dilimpahkan serta junjungan Nabi Muhammad SAW.
2. Bpk. Prof. Dr. Amin Abdullah, Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Hj. Susilaningih, MA, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini
4. Bpk. Benny Herlena, M.Si., Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan, masukan, pengarahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala ketelatenan dan kesabaran dalam membimbing peneliti.
5. Ibu Pihasnawati, selaku dosen pembimbing akademik dan segenap Dosen, serta

karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

6. Bpk Gunardi, S.Pd, selaku Kepala Unit Pendidikan Gembira Loka, beserta seluruh stafnya yang telah membantu dan memperlancar perijinan penelitian penulis.
7. Orang tua beserta seluruh keluarga besar atas doa dan motivasinya pada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
8. Faris, Bayu, Mbak Halimah, Isna ("makasih dah bantuin kemana-mana, ijin & olah data..").
9. Kathrin, Khalidah, Eka, Vina dan semua teman-teman Psikologi angkatan 2005 Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga atas doa dan dukungannya.
10. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Penulis telah berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, namun dengan segala keterbatasan tentu masih banyak kekurangan, oleh karena itu perbaikan, pengembangan, dan penyempurnaan masih sangat dibutuhkan. Peneliti berharap semoga tulisan sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkan dan semoga dapat bernilai amal di mata Allah SWT. Amin.

Yogyakarta, Juli 2010

Henri Mar'atusholihah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
INTISARI	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian.....	9
C. Manfaat penelitian	9
1. Teoritis	9
2. Praktis	9
D. Keaslian Penelitian	10

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	14
A.	Loyalitas Kerja	14
1.	Pengertian Loyalitas Kerja	14
2.	Aspek-aspek Loyalitas Kerja.....	15
3.	Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja	17
4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	19
5.	Indikasi Rendahnya Loyalitas Kerja	21
B.	Iklim Organisasi	23
1.	Pengertian Iklim Organisasi	23
2.	Tipe Iklim Organisasi	25
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	26
4.	Dimensi-dimensi Iklim Organisasi	30
C.	Hubungan antara Loyalitas Kerja dengan Iklim Organisasi	32
D.	Hipotesis	37
BAB III	METODE PENELITIAN	38
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	38
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
1.	Loyalitas Kerja	38
2.	Iklim Organisasi Yang Positif	38
C.	Populasi dan Sampel	39
D.	Metode dan Alat Pengumpulan Data	40
1.	Skala Loyalitas Kerja	41

	2. Skala Iklim Organisasi	43
	3. Validitas dan Reliabilitas	44
	a. Validitas	44
	b. Reliabilitas	45
	E. Metode Analisis Data	46
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
	A. Orientasi Kancan	47
	B. Pelaksanaan Penelitian	51
	1. Proses Perizinan	51
	2. Persiapan Try Out	51
	3. Hasil <i>Try Out</i>	52
	a. Validitas Aitem	53
	b. Reliabilitas Aitem	56
	C. Pelaksanaan Penelitian	56
	D. Analisis Data	57
	1. Uji Normalitas	57
	2. Uji Linieritas	58
	3. Deskripsi Data Penelitian	59
	4. Kategorisasi pada Masing-masing Nilai Skala	61
	5. Uji Hipotesis	62
	E. Pembahasan	63

BAB V	PENUTUP	69
	A. Kesimpulan	69
	B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		72
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. <i>Blue Print</i> Awal Skala Loyalitas Kerja	42
2. Skor Jawaban Pernyataan Skala Loyalitas Kerja	42
3. <i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi	43
4. Skor Jawaban Pernyataan Skala Iklim Organisasi	44
5. Sebaran Aitem Sahih Dan Gugur Pada Skala Loyalitas Kerja Setelah Uji Terpakai	53
6. <i>Blue Print</i> Akhir Skala Loyalitas Kerja dengan Nomor Baru	54
7. Sebaran aitem sah dan gugur pada skala Iklim Organisasi setelah uji terpakai	55
8. <i>Blue Print</i> Akhir Skala Iklim Organisasi dengan Nomor Baru	55
9. Hasil Uji Normalitas	58
10. Hasil Uji Linieritas	59
11. Deskripsi Data Penelitian	60
12. Kategorisasi Skor Loyalitas Kerja	61
13. Kategorisasi Skor Iklim Organisasi	62
14. Nilai Kontribusi Variabel	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Skor Mentah Hasil <i>Try Out</i> Skala Loyalitas Kerja Karyawan	75
2. Skor Mentah Hasil <i>Try Out</i> Skala Iklim Organisasi Positif	77
3. Reliabilitas Dan Validitas Skala	80
4. Skor Mentah Hasil Penelitian Skala Loyalitas Kerja Karyawan	91
5. Skor Mentah Hasil Penelitian Skala Iklim Organisasi Positif	93
6. Hasil Analisis Data Penelitian	95
7. Surat Keterangan Penelitian	101

THE CORRELATION BETWEEN EMPLOYEES WORK LOYALTIES WITH POSITIVE ORGANIZATIONAL CLIMATE

Abstract

Employees by high job loyalties will be easier to work along with the company, so that employees able to work as according of company's standard. Loyalties employees grow along when organizational climate in company have the character of positive, it can grow comfort feeling both physical and psychological (Eman, 2005).

The aim of this research is to know the correlation between employees of work loyalties as dependent variable with positive organizational climate as independent variable. Subjects of this research is permanent employees of Kebun Raya Dan Kebun Binatang Gembira Loka Yogyakarta. Total sample of this research is 60 permanent employees. The result of hypothesis shown that the employees work loyalties has the positive correlation to positive organizational climate.

Positive organizational climate significantly has correlation whit the employees of work loyalties. That shown by r value (correlation coefficient) 0,332, $p = 0,000$ ($p < 0,01$) it mean the hypothesis of this research is accepted. Effective contribution of positive organizational climate to loyalties of work shown by r^2 (determinant coefficient) = 0,110 its mean there are 11% positive organizational climate to loyalties of work, while as much 64% is influenced by other factors.

Keyword; positive organizational climate, employees of work loyalties.

HUBUNGAN ANTARA LOYALITAS KERJA KARYAWAN DENGAN IKLIM ORGANISASI POSITIF

INTISARI

Karyawan dengan loyalitas kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Loyalitas kerja karyawan tumbuh ketika iklim organisasi di perusahaan bersifat positif sehingga mampu memberikan perasaan aman, baik secara fisik maupun psikis bagi karyawan (Eman, 2005).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel tergantung, yaitu loyalitas kerja karyawan dengan variabel bebas, yaitu iklim organisasi yang positif. Subyek penelitian adalah karyawan tetap Kebun Raya dan Kebun Binatang Gembira loka dengan jumlah subyek sebanyak 60 orang karyawan tetap. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara loyalitas kerja karyawan dengan iklim organisasi yang positif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara loyalitas kerja karyawan dengan iklim organisasi positif. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) yang positif sebesar 0,332 dengan $p=0,000$ ($p < 0,01$) hal ini berarti hipotesis diterima. Sumbangan efektif iklim organisasi positif terhadap loyalitas kerja ditunjukkan dengan koefisien determinan $r^2 = 0,110$ yang artinya terdapat 11% pengaruh iklim organisasi positif terhadap loyalitas kerja karyawan, sedangkan sebanyak 64% adalah pengaruh dari faktor lainnya.

Kata kunci; iklim organisasi positif, loyalitas kerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan, ungkapan itu banyak terdengar dan memiliki makna yang dalam. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subyek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah. Seseorang bekerja pada dasarnya untuk pencapaian tujuan dan pemenuhan kebutuhan karena manusia adalah makhluk yang fungsional dan bertanggung jawab, baik kepada dirinya pribadi, terhadap masyarakat, terhadap lingkungan, dan juga terhadap Tuhan sang pencipta manusia (Sanaky, 2003). Hal ini pun sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-qur'an surat al-Mukminun ayat 115;

أَفَحَسِبْتُمْ أَنَّمَا خَلَقْنَاكُمْ عَبَثًا وَأَنَّكُمْ إِلَيْنَا لَا تُرْجَعُونَ (١١٥)

Artinya: “Maka Apakah kamu mengira, bahwa Sesungguhnya Kami menciptakan kamu secara main-main (saja), dan bahwa kamu tidak akan dikembalikan kepada kami?”

Akan tetapi dalam meniti karir, seseorang harus mau dan rela melakukan berbagai jenis penyesuaian untuk menjadi anggota perusahaan. Dengan demikian ia harus bisa mengesampingkan kepentingan pribadinya untuk terpenuhinya visi dan misi perusahaan.

Hubungan karyawan dengan perusahaan adalah suatu hubungan simbiosi mutualis, dimana keduanya saling membutuhkan. Namun masih banyak karyawan yang merasa hanya dijadikan mesin oleh perusahaan karena merasa tidak mendapatkan apapun dari yang dikerjakannya (www.buruhmenggugat.or.id). Dalam bekerja karyawan diyakini memiliki tujuan karir tertentu yang diharapkan dapat diperoleh dari pekerjaannya.

Karyawan merupakan kunci dari majunya perusahaan. Karyawan yang berkualitas dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan mempunyai rasa keterikatan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan loyalitas kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan.

Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya

semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito, 1991). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Sebagai suatu konsep, loyalitas karyawan mempunyai pengertian yang berbeda dengan komitmen karyawan walaupun keduanya saling berhubungan. Minner (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan. Demikian juga menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008) komitmen merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan loyalitas adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai (Poerwadarminta, 2002). Menurut Sheldon (1990) loyalitas merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang melekatkan karyawan pada organisasi. Steer dan Porter (1983) mendefinisikan loyalitas sebagai suatu kekuatan yang relatif dari karyawan untuk mengidentifikasikan organisasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang meliputi; kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan bekerja keras demi kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Ada banyak alasan mengapa karyawan tetap loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja, seperti karena memiliki rekan kerja yang menyenangkan, pimpinan yang bersikap demokratis, peraturan perusahaan yang tidak terlalu mengekang dan tidak membingungkan, banyaknya pengalaman yang diperoleh selama ia bekerja, suasana kerja yang menyenangkan, fasilitas yang memuaskan, atau karena perusahaan memberikan penghargaan yang baik terhadap hasil kerjanya.

Hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti pada bulan desember 2009 dengan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan yang berbeda, salah satu karyawan yang bekerja di bidang jasa menyebutkan alasannya tetap bertahan pada pekerjaannya adalah karena ia mendapatkan banyak ilmu yang sebelumnya tidak ia dapatkan walaupun upah yang ia terima tidak sebanding dengan apa yang ia kerjakan, selain itu suasana kerja antara rekan kerja pun tidak begitu baik karena terjadi persaingan kerja yang ketat. Karyawan lain yang peneliti wawancara adalah seorang pramuniaga, mengungkapkan alasannya tetap bekerja pada perusahaannya sekarang adalah karena ia ragu akan mendapatkan pekerjaan lain apabila berhenti dari pekerjaannya padahal upah yang diterima jauh dari standar upah minimum provinsi. Semakin sedikitnya lapangan kerja yang tersedia kadang menyebabkan seseorang tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja meskipun dengan situasi kerja yang buruk.

Pada tanggal 24 Desember 2009 peneliti juga melakukan wawancara dengan dua orang karyawan *freelance* yang bekerja pada salah satu biro hukum menyebutkan alasan mereka bekerja bukan semata-mata untuk mencari uang, tetapi karena tempat

mereka bekerja dirasa menyenangkan dan ide-ide yang mereka ajukan sangat dihargai oleh atasannya, selain itu mereka pun merasa banyak memperoleh pengalaman selama mereka bekerja di biro tersebut.

Loyalitas karyawan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan, dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan kooperatif, kondusif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan karyawan (Eman, 2005). Apabila iklim organisasi telah menciptakan perasaan aman, baik fisik maupun psikis bagi karyawan, maka loyalitas karyawan akan muncul dengan sendirinya. Iklim organisasi yang menyenangkan akan menjadi motif pokok untuk mendorong karyawan suka bekerja pada suatu perusahaan (Kartini, 1991). Ketika karyawan sudah mampu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta memiliki persepsi yang positif terhadap iklim yang tercipta di perusahaan maka loyalitas pun akan tumbuh dengan sendirinya pada setiap diri karyawan.

Menurut Higgins (1998) iklim organisasi merupakan kumpulan dari persepsi karyawan termasuk mengenai pengaturan karyawan, keinginan dan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan, dan lingkungan sosial dalam organisasi atau perusahaan. Litwin dan Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya ditempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Dari pengertian-pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaannya dan juga pekerjaannya di mana dari persepsi

tersebut karyawan mempunyai dasar dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak.

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana perusahaan atau organisasi yang dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Karyawan akan merasa bahwa iklim organisasi menyenangkan apabila suatu pekerjaan benar-benar dihargai, karyawan merasa diperlakukan secara pantas, memperoleh pekerjaan yang menantang dan memuaskan secara intrinsik, serta karyawan memperoleh kesempatan untuk maju (Amriany dkk, 2004). Menurut Hendra (2009) Iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar anggota organisasi atau perusahaan berkembang dengan harmonis.

Kesulitan yang terkadang dihadapi oleh perusahaan dalam usaha menciptakan iklim organisasi yang memuaskan bagi karyawannya dan sekaligus produktif untuk perusahaan adalah meningkatnya keinginan karyawan untuk lebih berperan dalam proses pembuatan keputusan atau perumusan kebijakan. Tentunya, apabila perusahaan kesulitan untuk memenuhi kondisi seperti itu maka timbul pertanyaan di kalangan karyawan mengenai seberapa jauh mereka perlu loyal pada perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, yaitu tingkah laku karyawan yang berusaha memuaskan kebutuhan mereka pribadi sesuai dengan apa yang menjadi alasan mengapa karyawan bekerja (Higgins, 1998).

Tingkah laku karyawan hanyalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi terciptanya iklim organisasi yang baik adalah peranan pemimpin, terlebih tindakan yang menyangkut tentang

peraturan perusahaan, kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan, dan prosedur-prosedur perusahaan terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, imbalan yang diberikan kepada karyawan, interaksi anggota perusahaan dari mulai level atas sampai level bawah, dan kebutuhan akan kepuasan juga kesejahteraan karyawan.

Selain itu hubungan antara rekan kerja harus dibina dengan baik apabila menginginkan suatu iklim yang menyenangkan, saling menghargai adalah kunci terjalinnya hubungan yang baik. Iklim saling menghargai dan mempercayai di kalangan semua anggota perusahaan akan menghasilkan perilaku saling mendukung antar kesatuan kerja dalam seluruh jajaran yang ada di perusahaan (Eko, 2005).

Keadaan atau iklim saling mempercayai akan terjalin apabila ada kesatuan persepsi antara anggota perusahaan terhadap perusahaan, pekerjaan, dan anggota perusahaan lain. Persamaan persepsi terjadi apabila ada komunikasi dua arah di perusahaan dan tanpa memandang rendah anggota perusahaan lain. Keadaan seperti itu tidak hanya menjadikan adanya rasa mempercayai tetapi juga menjadikan tumbuhnya nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, dan sebagainya.

Iklim organisasi positif memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Sehingga semua permasalahan dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, tercipta jika semua anggota organisasi memiliki tingkat kepercayaan dan keyakinan yang tinggi.

Iklim organisasi positif akan memicu karyawan untuk mengutarakan

ketidakpuasannya dan kepentingannya tanpa rasa takut karena karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial, sehingga perusahaan dapat menangani ketidakpuasan dan kepentingan karyawan dengan cara positif. Menurut Hutahaeen (2005) iklim organisasi yang positif akan memunculkan perilaku-perilaku inovatif yang muncul dari pemikiran-pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapatkan dukungan dari perusahaan, dan para karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap keberfungsian organisasi.

Apabila dimensi-dimensi yang ada pada iklim organisasi dirasa sesuai dengan apa yang diharapkan, karyawanpun akan terus berusaha mempertahankan keberadaannya di perusahaan dan ia akan merasa banyak kehilangan keuntungan apabila meninggalkan perusahaan. Karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap perusahaan dan terus bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan, sebagaimana dikemukakan oleh Ali (2009) “Karyawan hanya akan loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman”. Artinya karyawan merasa nyaman dengan lingkungannya, sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan pertanyaan permasalahan, apakah loyalitas kerja karyawan yang terjadi pada perusahaan dipengaruhi oleh iklim

organisasi yang positif?

Mengacu dari pertanyaan permasalahan tersebut, maka peneliti ingin membuktikan secara empirik dengan mengadakan penelitian dan mengambil judul: “Hubungan Iklim Organisasi Yang Positif Dengan Loyalitas Kerja Karyawan”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi yang positif terhadap loyalitas kerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan loyalitas kerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi siapa saja yang akan meneliti lebih lanjut mengenai iklim organisasi maupun loyalitas kerja karyawan.

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada perusahaan bahwasanya iklim organisasi yang tercipta pada perusahaan akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja para karyawannya, sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi tentang hal apa yang seharusnya dibenahi

pada perusahaan.

Keaslian Penelitian

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak yang sudah menggunakan iklim organisasi atau loyalitas kerja sebagai salah satu variabelnya. Akan tetapi selama peneliti mencari referensi untuk penelitian ini, peneliti belum mendapatkan sumber dengan judul yang sama seperti judul yang peneliti ajukan, yaitu “hubungan iklim organisasi yang positif dengan loyalitas kerja karyawan”. Sumber yang peneliti peroleh hanya hasil penelitian dengan salah satu variabel dari yang peneliti ajukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2009) dengan judul “loyalitas, gaji, dan bonus” di mana dalam penelitiannya Fitri mengkorelasikan antara loyalitas, gaji, dan bonus yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian Fitri menyebutkan bahwa gaji dan bonus tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian lain yang menggunakan loyalitas sebagai salah satu variabelnya adalah penelitian Anani (2008) dengan judul “ hubungan antara minat kerja dengan loyalitas kerja karyawan majelis luhur Tamansiswa Yogyakarta”, Anani (2008) menjadikan loyalitas sebagai variabel tergantung dan minat kerja sebagai variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif antara kedua variabelnya, dimana seseorang dengan minat kerja yang besar terhadap pekerjaannya maka ia akan memiliki loyalitas kerja yang besar pula.

Hasil penelitian yang peneliti peroleh tentang iklim organisasi adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Eman (2005), dengan judul penelitian “pengaruh iklim

organisasi terhadap komitmen karyawan”. Dari penelitiannya Eman (2005) menemukan hasil yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan pada perusahaan.

Penelitian lain yang menggunakan iklim organisasi sebagai salah satu variabelnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Amriany, dkk (2004) dengan judul ”iklim organisasi yang kondusif meningkatkan kedisiplinan kerja”. Dalam penelitiannya mereka menggunakan skala iklim organisasi berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi dari Davis dan Newstrom (1993). Hasil penelitiannya menunjukkan arah korelasi positif yang signifikan antara iklim organisasi dan kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Murni (2008) dengan judul ”pengaruh iklim organisasi, pengetahuan manajemen, terhadap kinerja kepala sekolah: studi kausal pada SMP Negeri Jakarta” menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi dan pengetahuan manajemen berpengaruh langsung terhadap kinerja. Metode yang digunakan oleh Murni adalah metode survei dengan pendekatan analisis jalur.

Penelitian Hutahaean (2005) dengan judul ”kontribusi pribadi kreatif dan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif” menggunakan metode angket yang berbentuk skala *Likert*, angket iklim organisasi yang digunakan terdiri dari komponen; reflektivitas, partisipasi, kerjasama antar departemen, dan kualitas. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pribadi kreatif dan iklim organisasi terhadap perilaku inovatif.

Penelitian yang dilakukan Eko (2005) dengan judul ”pengaruh komunikasi,

iklim organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan nasional provinsi Sumatera Selatan”, memakai sampel 384 orang pegawai dinas pendidikan nasional provinsi Sumatera Selatan dengan pengambilan sample menggunakan rumus Solvin dengan tingkat keyakinan 90% atau tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan nasional provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawatie dan Utami (2007) tentang ”hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar” menggunakan desain penelitian *deskriptif analitik* dengan rancangan *cross sectional*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan ini dengan penelitian lain dengan variabel yang sama, yaitu penelitian ini mengungkap hubungan iklim organisasi yang positif dengan loyalitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala dengan skala loyalitas kerja berdasarkan aspek-aspek loyalitas menurut Steer dan Porter (1983), dan skala iklim organisasi berdasarkan dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (1968). Skala pada penelitian ini menggunakan penskalaan model *Likert* yang telah dimodifikasi dengan menghilangkan alternatif jawaban yang di tengah, yaitu ragu-

ragu karena seperti yang diungkapkan Hadi (1991) tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan responden untuk menjawab alternatif jawaban yang di tengah, terutama bagi responden yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.

Subyek yang akan diteliti adalah karyawan kebun raya dan kebun binatang Gembira Loka Yogyakarta, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive random sampling*.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan iklim organisasi yang positif mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengaruh tersebut memiliki arah hubungan yang positif, sehingga apabila salah satu dimensi dari iklim organisasi yang positif mengalami perbaikan atau peningkatan, maka akan memberikan dampak yang positif juga bagi peningkatan loyalitas kerja karyawan.
2. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan adalah 11% dan sisanya sebanyak 89% loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain seperti, karakteristik pribadi, juga karakteristik pekerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran dari hasil penelitian diantaranya:

Bagi Gembira Loka

Mengacu kepada hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran agar

loyalitas kerja karyawan semakin meningkat. Loyalitas kerja karyawan bukan hanya dilihat dengan tetap setianya karyawan bekerja di perusahaan, namun karyawan juga mampu untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi yang positif terhadap loyalitas kerja karyawan, maka hendaknya perusahaan semakin meningkatkan atau memperbaiki setiap dimensi yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, seperti standar kerja karyawan, fleksibilitas kerja karyawan, ataupun penghargaan untuk karyawan sehingga karyawan lebih inovatif, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan tidak merasa terpaksa dalam bekerja.

Akan tetapi karena sumbangan efektif dari iklim organisasi hanya sebesar 11%, maka perusahaan pun harus memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, seperti lebih mempererat rasa kekeluargaan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan cara melihat dari daftar penilaian kinerja, mampu menganalisa kebutuhan karyawan tidak hanya yang bersifat materi tetapi juga kebutuhan karyawan yang bersifat psikis, atau semakin menguatkan sikap saling pengertian antara pimpinan dan karyawan.

Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, sumbangan efektif iklim organisasi terhadap loyalitas kerja hanya sebesar 11%, dengan demikian berarti masih banyak faktor lain, seperti *trait*, demografi, stres kerja, jenis

pekerjaan yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyarankan bagi peneliti lain untuk mengkaji faktor lain yang kiranya dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap loyalitas kerja dengan menggunakan hasil empirik penelitian ini sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. M. (2002). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen, Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Tesis*. Jurusan Magister Manajemen Program Pascasarjana. Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Amriany dkk. (2004). Iklim Organisasi Yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Indonesia Psikologi Anima*. Hal. 179-193
- Anani, R. D. (2008). Hubungan Antara Minat Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Majelis Luhur Taman Siswa Yogyakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi* Cetakan X. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bejo. (2008). *Melihat Praktek Nyata Sistem Kerja Kontrak-Outsourcing Di Kawasan Industri*. <http://www.buruhmenggugat.or.id/index.php/artikel/buruh.html>
- Djajendra. (2008). *Training: “ The Loyalitas”, Membangun Loyalitas Kerja*. <http://kecerdasanmotivasi.wordpress.com/2008/10/08/training-the-loyalitas-membangun-loyalitas-kerja>
- Eman. (2005). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- Eko. (2005). *Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan*. HYPERLINK "http://blog.binadarma.ac.id/trisninawati" <http://blog.binadarma.ac.id/trisninawati>
- Fitri. (2009). *Loyalitas, Gaji, dan Bonus*. <http://duniapsikologi.dagdigdug.com/antara-loyalitas-gaji-dan-bonus>

Hadi, S. (2000). *Statistik* jilid 2. Yogyakarta: Penerbit Andi

Hendra. (2009). *Iklim Kerja Kantor*. <http://www.buahsirsak.blogspot.com/2009/11/iklim-kerja-kantor.html>

<http://www.rajapresentasi.com/2009/06/memelihara-loyalitas-karyawan>. Memelihara Loyalitas Karyawan.

Hutahaean, E. S. (2005). Kontribusi Pribadi Kreatif Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal PESAT*. Hal. 159-167

Kartono, K. (1991). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan, Dan Industri*. Jakarta: CV. Rajawali

Maz Bow. 2009. *Loyalitas Kerja*. <http://www.masbow.cow/2009/11/loyalitas-kerja.html>

Murni, S. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengetahuan Manajemen, Terhadap Kinerja Kepala Sekolah: Studi Kausal Pada SMP Negeri Jakarta. *Hasil Penelitian*. Fakultas Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta. Dalam google

Rahmawatie, Dyah dan Utami, RB. (2007). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar*. <http://www.skripsistikes.wordpress.com>

Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid I ; Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Siagian, S. P. (2004). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Sopiah, M. M. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Sugiyono. (1998). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta

SURYABRATA, S. (2005). *PENGEMBANGAN ALAT UKUR PSIKOLOGIS*. YOGYAKARTA: PENERBIT ANDI

Sutisna, E. (2009). *Iklm Organisasi*. <http://www.gurutisna.wordpress.com/2009/03/05/iklim-organisasi>

VIVI DAN RORLEN. (2007). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEDEWASAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA TUNGKI ARSITEKTIKA JAKARTA. *JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN BUNDA MULIA*. VOL: 3, NO. 1

WIRAWAN. (2008). *BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI TEORI APLIKASI DAN PENELITIAN*. JAKARTA: PENERBIT SALEMBA EMPAT.

Skor Mentah Hasil *Try Out* Skala Loyalitas Kerja Karyawan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	Total	
1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	2	3	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	1	3	3	130	
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	4	3	2	3	142	
3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	149	
4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	1	2	3	128	
5	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	3	3	3	126	
6	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	142	
7	3	3	2	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
8	3	4	2	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	128	
9	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	137	
10	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	137	
11	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	137	
12	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	136
13	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	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	2	2	2	3	3	2	3	120	
14	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	133		
15	3	3	3	2	1	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	139	
16	3	3	2	3	2	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	3	3	125	
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	121	
18	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	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	3	126	
19	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	126	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	115	
21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137	
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	122	
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	118	
24	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	3	3	3	126	
25	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	147	
26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	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	4	3	3	4	135
27	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	136	
28	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	158	
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	159	
30	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	1	1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	140	
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	129	
32	3	3	2	2	1	3	2	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	128
33	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129
34	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	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	162
35	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	2	3	1	3	3	127	
36	3	3	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	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	121		
37	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	127	
38	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	1	4	3	2	3	128		

Skor Mentah Hasil Try Out Skala Iklim Organisasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3
2	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4
4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
7	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3
9	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4
10	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3
11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3
12	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4
13	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
14	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	4
15	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	2	3	2	2	2
16	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1
19	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	1	3	3	4	3
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
21	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3
22	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
23	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	3	2	3
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
25	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
26	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3
27	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3
28	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2
29	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2
30	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2
31	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3
32	3	2	4	3	1	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
34	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	1	3	2	2	3
35	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	1	2	2	2	1
36	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
37	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2
38	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3
39	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2

40	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
41	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3
42	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
43	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3
44	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3
45	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3
46	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4
47	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3
48	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	3
49	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	1
50	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
51	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	2	3
52	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
53	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
54	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2
55	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2
56	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2
57	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2
58	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2
59	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3
60	3	2	4	3	1	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2

No	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	Total
1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	187
2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	156
3	3	4	3	2	1	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	173
4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	168
5	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	170
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	165
7	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	160
8	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	170
9	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	183
10	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	184
11	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	184
12	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	182
13	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	155
14	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	186
15	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	133
16	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	159
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	170
18	1	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	166
19	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	178

20	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	156		
21	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	171	
22	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	159	
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	162	
24	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	169	
25	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	166	
26	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	174	
27	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	173	
28	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	168	
29	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	167	
30	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	166	
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	181	
32	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	153	
33	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	153	
34	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	167	
35	3	3	4	2	1	2	4	4	2	4	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	1	3	4		156	
36	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	4	3	140	
37	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	154	
38	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	177	
39	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	160	
40	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	174	
41	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	157	
42	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	151	
43	3	3	2	3	2	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	167	
44	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	182	
45	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	159	
46	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	174	
47	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	183	
48	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	172	
49	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	171	
50	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	159
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	162	
52	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	169	
53	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	166	
54	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	174	
55	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	173	
56	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	168	
57	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	167	
58	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	166	
59	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	181	
60	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	153	

Reliability Scale: Loyalitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	129.9833	116.186	.595	.912
VAR00002	130.0000	116.542	.565	.913
VAR00003	130.4833	114.695	.456	.914
VAR00004	130.2000	115.417	.583	.912
VAR00005	130.4500	118.930	.217	.917
VAR00006	130.2833	121.156	.148	.917
VAR00007	130.0500	117.031	.464	.914
VAR00008	129.8333	117.328	.471	.914
VAR00009	130.1333	116.185	.459	.914
VAR00010	129.9333	117.351	.472	.914
VAR00011	130.5667	117.504	.294	.916
VAR00012	129.9333	115.826	.486	.913
VAR00013	130.0333	115.524	.632	.912
VAR00014	130.0000	116.576	.438	.914
VAR00015	130.3500	115.282	.552	.913
VAR00016	130.2833	114.105	.594	.912
VAR00017	130.2000	118.264	.469	.914
VAR00018	130.2167	119.393	.223	.917
VAR00019	129.9833	117.881	.401	.914
VAR00020	130.0833	115.603	.570	.912
VAR00021	129.9667	116.812	.529	.913

VAR00022	130.3333	115.684	.650	.912
VAR00023	130.0000	117.254	.496	.913
VAR00024	130.5833	120.451	.160	.917
VAR00025	130.1167	115.834	.439	.914
VAR00026	130.0667	115.826	.620	.912
VAR00027	130.2667	116.809	.666	.912
VAR00028	130.1333	119.033	.243	.916
VAR00029	130.0333	117.151	.362	.915
VAR00030	130.2500	116.767	.538	.913
VAR00031	130.2500	116.191	.553	.913
VAR00032	130.2333	122.928	-.043	.918
VAR00033	129.9667	116.304	.539	.913
VAR00034	130.1500	116.401	.622	.912
VAR00035	130.2167	120.410	.241	.916
VAR00036	130.5333	119.643	.286	.915
VAR00037	130.2833	114.952	.469	.914
VAR00038	130.5167	117.474	.371	.915
VAR00039	130.1333	120.423	.186	.916
VAR00040	130.5167	114.796	.488	.913
VAR00041	130.4000	116.346	.544	.913
VAR00042	130.0833	117.162	.543	.913

TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.6667	91.040	.560	.923
VAR00002	99.6833	90.932	.578	.923
VAR00003	100.1667	88.989	.484	.924
VAR00004	99.8833	90.071	.580	.923
VAR00007	99.7333	91.555	.456	.924
VAR00008	99.5167	91.949	.448	.924
VAR00009	99.8167	90.254	.499	.924
VAR00010	99.6167	91.969	.449	.924
VAR00012	99.6167	90.478	.479	.924
VAR00013	99.7167	90.173	.629	.922
VAR00014	99.6833	90.898	.452	.924
VAR00015	100.0333	89.863	.558	.923
VAR00016	99.9667	89.219	.565	.923
VAR00017	99.8833	92.512	.477	.924
VAR00019	99.6667	92.124	.410	.925
VAR00020	99.7667	90.351	.556	.923
VAR00021	99.6500	91.011	.559	.923
VAR00022	100.0167	90.118	.669	.922
VAR00023	99.6833	91.949	.465	.924
VAR00025	99.8000	90.773	.408	.925
VAR00026	99.7500	90.258	.637	.922
VAR00027	99.9500	91.133	.686	.922
VAR00029	99.7167	92.240	.306	.926
VAR00030	99.9333	90.911	.575	.923
VAR00031	99.9333	90.877	.538	.923
VAR00033	99.6500	90.570	.565	.923
VAR00034	99.8333	90.853	.631	.922
VAR00037	99.9667	89.829	.452	.925

VAR00038	100.2000	92.163	.343	.926
VAR00040	100.2000	88.875	.535	.923
VAR00041	100.0833	90.484	.583	.923
VAR00042	99.7667	91.233	.586	.923

TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.4833	82.695	.574	.924
VAR00002	93.5000	82.661	.583	.924
VAR00003	93.9833	80.661	.498	.925
VAR00004	93.7000	81.637	.606	.923
VAR00007	93.5500	82.997	.487	.925
VAR00008	93.3333	83.989	.413	.926
VAR00009	93.6333	82.067	.498	.925
VAR00010	93.4333	83.640	.455	.925
VAR00012	93.4333	82.487	.459	.925
VAR00013	93.5333	81.982	.629	.923
VAR00014	93.5000	82.627	.456	.925
VAR00015	93.8500	81.757	.551	.924
VAR00016	93.7833	81.190	.554	.924
VAR00017	93.7000	84.383	.454	.925
VAR00019	93.4833	83.542	.442	.925
VAR00020	93.5833	82.383	.532	.924

VAR00021	93.4667	82.795	.557	.924
VAR00022	93.8333	82.141	.644	.923
VAR00023	93.5000	83.847	.446	.925
VAR00025	93.6167	82.308	.428	.926
VAR00026	93.5667	82.046	.639	.923
VAR00027	93.7667	82.962	.678	.923
VAR00030	93.7500	82.835	.557	.924
VAR00031	93.7500	82.835	.518	.924
VAR00033	93.4667	82.456	.555	.924
VAR00034	93.6500	82.536	.643	.923
VAR00037	93.7833	81.461	.467	.926
VAR00040	94.0167	80.593	.546	.924
VAR00041	93.9000	82.193	.593	.924
VAR00042	93.5833	82.857	.603	.924

Reliability Scale: Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	163.9333	117.521	.391	.889
VAR00002	164.7500	120.360	.164	.892
VAR00003	163.7000	119.875	.219	.891
VAR00004	164.2000	117.044	.522	.888
VAR00005	164.2667	116.640	.335	.890
VAR00006	163.9667	117.490	.409	.889
VAR00007	163.5667	117.165	.476	.888
VAR00008	164.2833	118.376	.424	.889
VAR00009	164.4500	115.608	.492	.888
VAR00010	164.1667	115.633	.614	.887
VAR00011	164.0167	120.661	.202	.891
VAR00012	164.0333	114.745	.670	.886
VAR00013	164.1167	121.190	.225	.891
VAR00014	164.2833	116.715	.606	.887
VAR00015	164.3000	118.349	.413	.889
VAR00016	164.4333	123.470	-.098	.896
VAR00017	164.3667	119.762	.179	.892
VAR00018	164.1333	118.762	.426	.889
VAR00019	164.1000	117.753	.451	.889
VAR00020	164.1833	119.237	.289	.891
VAR00021	164.7833	127.766	-.424	.900
VAR00022	164.2500	119.038	.383	.890

VAR00023	164.6500	116.604	.458	.888
VAR00024	163.8167	120.627	.126	.893
VAR00025	164.9000	121.041	.093	.893
VAR00026	164.2833	119.935	.256	.891
VAR00027	164.2833	116.817	.543	.888
VAR00028	164.7833	119.291	.204	.892
VAR00029	164.3667	115.592	.475	.888
VAR00030	164.1500	117.316	.411	.889
VAR00031	163.9500	118.014	.449	.889
VAR00032	164.1833	116.051	.520	.888
VAR00033	164.4500	116.997	.533	.888
VAR00034	165.1333	121.541	.054	.894
VAR00035	164.4000	117.736	.412	.889
VAR00036	164.4667	116.626	.431	.889
VAR00037	164.4500	118.387	.335	.890
VAR00038	164.3667	115.999	.425	.889
VAR00039	164.2333	121.911	.029	.894
VAR00040	164.2500	119.174	.368	.890
VAR00041	164.2667	117.962	.548	.888
VAR00042	164.4833	119.406	.179	.893
VAR00043	164.2667	118.436	.489	.889
VAR00044	164.1667	119.395	.402	.890
VAR00045	164.6000	118.380	.333	.890
VAR00046	164.1667	118.345	.427	.889
VAR00047	164.0500	117.235	.456	.889
VAR00048	163.9500	120.048	.263	.891
VAR00049	164.2333	119.741	.317	.890
VAR00050	164.4833	119.034	.316	.890
VAR00051	164.1333	117.270	.544	.888
VAR00052	164.2667	117.826	.503	.888
VAR00053	163.7500	118.733	.307	.890

VAR00054	164.2667	120.538	.180	.892
VAR00055	164.1500	121.282	.164	.892
VAR00056	164.7167	113.088	.561	.887
VAR00057	164.0000	119.288	.231	.891
VAR00058	164.2000	118.366	.389	.889

TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	112.6833	91.135	.368	.914
VAR00004	112.9500	90.591	.511	.912
VAR00005	113.0167	89.508	.379	.914
VAR00006	112.7167	90.918	.405	.913
VAR00007	112.3167	91.135	.418	.913
VAR00008	113.0333	91.050	.500	.912
VAR00009	113.2000	88.332	.570	.911
VAR00010	112.9167	88.722	.671	.910
VAR00012	112.7833	88.715	.644	.910
VAR00014	113.0333	89.965	.636	.911
VAR00015	113.0500	91.404	.441	.913
VAR00018	112.8833	91.868	.445	.913
VAR00019	112.8500	91.079	.455	.912
VAR00022	113.0000	92.339	.371	.913
VAR00023	113.4000	90.108	.456	.912

VAR00025	113.6500	93.079	.176	.916
VAR00027	113.0333	89.694	.613	.911
VAR00029	113.1167	88.749	.513	.912
VAR00030	112.9000	90.125	.469	.912
VAR00031	112.7000	91.908	.381	.913
VAR00032	112.9333	89.656	.516	.912
VAR00033	113.2000	90.468	.531	.912
VAR00035	113.1500	90.977	.424	.913
VAR00036	113.2167	89.834	.456	.912
VAR00037	113.2000	91.722	.329	.914
VAR00038	113.1167	89.834	.401	.913
VAR00040	113.0000	92.441	.358	.914
VAR00041	113.0167	91.237	.558	.912
VAR00043	113.0167	91.881	.466	.913
VAR00044	112.9167	92.247	.451	.913
VAR00045	113.3500	91.452	.353	.914
VAR00046	112.9167	91.366	.460	.912
VAR00047	112.8000	91.281	.390	.913
VAR00049	112.9833	93.135	.280	.914
VAR00050	113.2333	92.216	.318	.914
VAR00051	112.8833	91.156	.486	.912
VAR00052	113.0167	91.169	.505	.912
VAR00053	112.5000	92.424	.261	.915
VAR00056	113.4667	86.931	.566	.911
VAR00058	112.9500	91.608	.394	.913

TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84.2500	57.140	.375	.900
VAR00005	84.5833	56.145	.352	.902
VAR00007	83.8833	57.495	.378	.899
VAR00008	84.6000	57.329	.472	.898
VAR00010	84.4833	55.169	.690	.894
VAR00012	84.3500	55.045	.679	.894
VAR00014	84.6000	56.312	.634	.895
VAR00015	84.6167	57.190	.477	.898
VAR00018	84.4500	57.777	.449	.898
VAR00019	84.4167	57.264	.440	.898
VAR00022	84.5667	58.250	.358	.900
VAR00023	84.9667	56.473	.445	.898
VAR00027	84.6000	56.108	.608	.895
VAR00029	84.6833	55.068	.538	.896
VAR00030	84.4667	56.355	.474	.898
VAR00031	84.2667	57.589	.417	.899
VAR00032	84.5000	55.746	.552	.896
VAR00033	84.7667	56.860	.505	.897
VAR00035	84.7167	57.156	.413	.899
VAR00036	84.7833	56.478	.419	.899
VAR00038	84.6833	56.152	.400	.900
VAR00043	84.5833	57.942	.443	.898
VAR00046	84.4833	57.474	.448	.898
VAR00047	84.3667	57.219	.403	.899
VAR00050	84.8000	57.925	.337	.900
VAR00051	84.4500	57.506	.443	.898
VAR00052	84.5833	57.434	.474	.898

VAR00056	85.0333	53.965	.555	.896
VAR00058	84.5167	57.644	.385	.899
VAR00044	84.4833	58.186	.436	.899

Reliability Scale: Loyalitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	129.9833	116.186	.595	.912
VAR00002	130.0000	116.542	.565	.913
VAR00003	130.4833	114.695	.456	.914
VAR00004	130.2000	115.417	.583	.912
VAR00005	130.4500	118.930	.217	.917
VAR00006	130.2833	121.156	.148	.917
VAR00007	130.0500	117.031	.464	.914
VAR00008	129.8333	117.328	.471	.914
VAR00009	130.1333	116.185	.459	.914
VAR00010	129.9333	117.351	.472	.914
VAR00011	130.5667	117.504	.294	.916
VAR00012	129.9333	115.826	.486	.913
VAR00013	130.0333	115.524	.632	.912
VAR00014	130.0000	116.576	.438	.914
VAR00015	130.3500	115.282	.552	.913
VAR00016	130.2833	114.105	.594	.912
VAR00017	130.2000	118.264	.469	.914
VAR00018	130.2167	119.393	.223	.917
VAR00019	129.9833	117.881	.401	.914
VAR00020	130.0833	115.603	.570	.912
VAR00021	129.9667	116.812	.529	.913

VAR00022	130.3333	115.684	.650	.912
VAR00023	130.0000	117.254	.496	.913
VAR00024	130.5833	120.451	.160	.917
VAR00025	130.1167	115.834	.439	.914
VAR00026	130.0667	115.826	.620	.912
VAR00027	130.2667	116.809	.666	.912
VAR00028	130.1333	119.033	.243	.916
VAR00029	130.0333	117.151	.362	.915
VAR00030	130.2500	116.767	.538	.913
VAR00031	130.2500	116.191	.553	.913
VAR00032	130.2333	122.928	-.043	.918
VAR00033	129.9667	116.304	.539	.913
VAR00034	130.1500	116.401	.622	.912
VAR00035	130.2167	120.410	.241	.916
VAR00036	130.5333	119.643	.286	.915
VAR00037	130.2833	114.952	.469	.914
VAR00038	130.5167	117.474	.371	.915
VAR00039	130.1333	120.423	.186	.916
VAR00040	130.5167	114.796	.488	.913
VAR00041	130.4000	116.346	.544	.913
VAR00042	130.0833	117.162	.543	.913

TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.6667	91.040	.560	.923
VAR00002	99.6833	90.932	.578	.923
VAR00003	100.1667	88.989	.484	.924
VAR00004	99.8833	90.071	.580	.923
VAR00007	99.7333	91.555	.456	.924
VAR00008	99.5167	91.949	.448	.924
VAR00009	99.8167	90.254	.499	.924
VAR00010	99.6167	91.969	.449	.924
VAR00012	99.6167	90.478	.479	.924
VAR00013	99.7167	90.173	.629	.922
VAR00014	99.6833	90.898	.452	.924
VAR00015	100.0333	89.863	.558	.923
VAR00016	99.9667	89.219	.565	.923
VAR00017	99.8833	92.512	.477	.924
VAR00019	99.6667	92.124	.410	.925
VAR00020	99.7667	90.351	.556	.923
VAR00021	99.6500	91.011	.559	.923
VAR00022	100.0167	90.118	.669	.922
VAR00023	99.6833	91.949	.465	.924
VAR00025	99.8000	90.773	.408	.925
VAR00026	99.7500	90.258	.637	.922
VAR00027	99.9500	91.133	.686	.922
VAR00029	99.7167	92.240	.306	.926
VAR00030	99.9333	90.911	.575	.923
VAR00031	99.9333	90.877	.538	.923
VAR00033	99.6500	90.570	.565	.923
VAR00034	99.8333	90.853	.631	.922
VAR00037	99.9667	89.829	.452	.925

VAR00038	100.2000	92.163	.343	.926
VAR00040	100.2000	88.875	.535	.923
VAR00041	100.0833	90.484	.583	.923
VAR00042	99.7667	91.233	.586	.923

TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.4833	82.695	.574	.924
VAR00002	93.5000	82.661	.583	.924
VAR00003	93.9833	80.661	.498	.925
VAR00004	93.7000	81.637	.606	.923
VAR00007	93.5500	82.997	.487	.925
VAR00008	93.3333	83.989	.413	.926
VAR00009	93.6333	82.067	.498	.925
VAR00010	93.4333	83.640	.455	.925
VAR00012	93.4333	82.487	.459	.925
VAR00013	93.5333	81.982	.629	.923
VAR00014	93.5000	82.627	.456	.925
VAR00015	93.8500	81.757	.551	.924
VAR00016	93.7833	81.190	.554	.924
VAR00017	93.7000	84.383	.454	.925
VAR00019	93.4833	83.542	.442	.925
VAR00020	93.5833	82.383	.532	.924

VAR00021	93.4667	82.795	.557	.924
VAR00022	93.8333	82.141	.644	.923
VAR00023	93.5000	83.847	.446	.925
VAR00025	93.6167	82.308	.428	.926
VAR00026	93.5667	82.046	.639	.923
VAR00027	93.7667	82.962	.678	.923
VAR00030	93.7500	82.835	.557	.924
VAR00031	93.7500	82.835	.518	.924
VAR00033	93.4667	82.456	.555	.924
VAR00034	93.6500	82.536	.643	.923
VAR00037	93.7833	81.461	.467	.926
VAR00040	94.0167	80.593	.546	.924
VAR00041	93.9000	82.193	.593	.924
VAR00042	93.5833	82.857	.603	.924

Reliability Scale: Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	163.9333	117.521	.391	.889
VAR00002	164.7500	120.360	.164	.892
VAR00003	163.7000	119.875	.219	.891
VAR00004	164.2000	117.044	.522	.888
VAR00005	164.2667	116.640	.335	.890
VAR00006	163.9667	117.490	.409	.889
VAR00007	163.5667	117.165	.476	.888
VAR00008	164.2833	118.376	.424	.889
VAR00009	164.4500	115.608	.492	.888
VAR00010	164.1667	115.633	.614	.887
VAR00011	164.0167	120.661	.202	.891
VAR00012	164.0333	114.745	.670	.886
VAR00013	164.1167	121.190	.225	.891
VAR00014	164.2833	116.715	.606	.887
VAR00015	164.3000	118.349	.413	.889
VAR00016	164.4333	123.470	-.098	.896
VAR00017	164.3667	119.762	.179	.892
VAR00018	164.1333	118.762	.426	.889
VAR00019	164.1000	117.753	.451	.889
VAR00020	164.1833	119.237	.289	.891
VAR00021	164.7833	127.766	-.424	.900
VAR00022	164.2500	119.038	.383	.890

VAR00023	164.6500	116.604	.458	.888
VAR00024	163.8167	120.627	.126	.893
VAR00025	164.9000	121.041	.093	.893
VAR00026	164.2833	119.935	.256	.891
VAR00027	164.2833	116.817	.543	.888
VAR00028	164.7833	119.291	.204	.892
VAR00029	164.3667	115.592	.475	.888
VAR00030	164.1500	117.316	.411	.889
VAR00031	163.9500	118.014	.449	.889
VAR00032	164.1833	116.051	.520	.888
VAR00033	164.4500	116.997	.533	.888
VAR00034	165.1333	121.541	.054	.894
VAR00035	164.4000	117.736	.412	.889
VAR00036	164.4667	116.626	.431	.889
VAR00037	164.4500	118.387	.335	.890
VAR00038	164.3667	115.999	.425	.889
VAR00039	164.2333	121.911	.029	.894
VAR00040	164.2500	119.174	.368	.890
VAR00041	164.2667	117.962	.548	.888
VAR00042	164.4833	119.406	.179	.893
VAR00043	164.2667	118.436	.489	.889
VAR00044	164.1667	119.395	.402	.890
VAR00045	164.6000	118.380	.333	.890
VAR00046	164.1667	118.345	.427	.889
VAR00047	164.0500	117.235	.456	.889
VAR00048	163.9500	120.048	.263	.891
VAR00049	164.2333	119.741	.317	.890
VAR00050	164.4833	119.034	.316	.890
VAR00051	164.1333	117.270	.544	.888
VAR00052	164.2667	117.826	.503	.888
VAR00053	163.7500	118.733	.307	.890

VAR00054	164.2667	120.538	.180	.892
VAR00055	164.1500	121.282	.164	.892
VAR00056	164.7167	113.088	.561	.887
VAR00057	164.0000	119.288	.231	.891
VAR00058	164.2000	118.366	.389	.889

TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	112.6833	91.135	.368	.914
VAR00004	112.9500	90.591	.511	.912
VAR00005	113.0167	89.508	.379	.914
VAR00006	112.7167	90.918	.405	.913
VAR00007	112.3167	91.135	.418	.913
VAR00008	113.0333	91.050	.500	.912
VAR00009	113.2000	88.332	.570	.911
VAR00010	112.9167	88.722	.671	.910
VAR00012	112.7833	88.715	.644	.910
VAR00014	113.0333	89.965	.636	.911
VAR00015	113.0500	91.404	.441	.913
VAR00018	112.8833	91.868	.445	.913
VAR00019	112.8500	91.079	.455	.912
VAR00022	113.0000	92.339	.371	.913
VAR00023	113.4000	90.108	.456	.912

VAR00025	113.6500	93.079	.176	.916
VAR00027	113.0333	89.694	.613	.911
VAR00029	113.1167	88.749	.513	.912
VAR00030	112.9000	90.125	.469	.912
VAR00031	112.7000	91.908	.381	.913
VAR00032	112.9333	89.656	.516	.912
VAR00033	113.2000	90.468	.531	.912
VAR00035	113.1500	90.977	.424	.913
VAR00036	113.2167	89.834	.456	.912
VAR00037	113.2000	91.722	.329	.914
VAR00038	113.1167	89.834	.401	.913
VAR00040	113.0000	92.441	.358	.914
VAR00041	113.0167	91.237	.558	.912
VAR00043	113.0167	91.881	.466	.913
VAR00044	112.9167	92.247	.451	.913
VAR00045	113.3500	91.452	.353	.914
VAR00046	112.9167	91.366	.460	.912
VAR00047	112.8000	91.281	.390	.913
VAR00049	112.9833	93.135	.280	.914
VAR00050	113.2333	92.216	.318	.914
VAR00051	112.8833	91.156	.486	.912
VAR00052	113.0167	91.169	.505	.912
VAR00053	112.5000	92.424	.261	.915
VAR00056	113.4667	86.931	.566	.911
VAR00058	112.9500	91.608	.394	.913

TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84.2500	57.140	.375	.900
VAR00005	84.5833	56.145	.352	.902
VAR00007	83.8833	57.495	.378	.899
VAR00008	84.6000	57.329	.472	.898
VAR00010	84.4833	55.169	.690	.894
VAR00012	84.3500	55.045	.679	.894
VAR00014	84.6000	56.312	.634	.895
VAR00015	84.6167	57.190	.477	.898
VAR00018	84.4500	57.777	.449	.898
VAR00019	84.4167	57.264	.440	.898
VAR00022	84.5667	58.250	.358	.900
VAR00023	84.9667	56.473	.445	.898
VAR00027	84.6000	56.108	.608	.895
VAR00029	84.6833	55.068	.538	.896
VAR00030	84.4667	56.355	.474	.898
VAR00031	84.2667	57.589	.417	.899
VAR00032	84.5000	55.746	.552	.896
VAR00033	84.7667	56.860	.505	.897
VAR00035	84.7167	57.156	.413	.899
VAR00036	84.7833	56.478	.419	.899
VAR00038	84.6833	56.152	.400	.900
VAR00043	84.5833	57.942	.443	.898
VAR00046	84.4833	57.474	.448	.898
VAR00047	84.3667	57.219	.403	.899
VAR00050	84.8000	57.925	.337	.900
VAR00051	84.4500	57.506	.443	.898
VAR00052	84.5833	57.434	.474	.898

VAR00056	85.0333	53.965	.555	.896
VAR00058	84.5167	57.644	.385	.899
VAR00044	84.4833	58.186	.436	.899

Skor Mentah Hasil Penelitian Skala Iklim Organisasi Yang Positif

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	
1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	97	
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	65	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	68	
5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	100	
6	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	98	
7	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	98	
8	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	1	4	81	
9	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	91	
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	92	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	83	
12	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	95	
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
14	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	68	
15	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	80	
16	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	1	4	3	4	4	4	2	2	2	86	
17	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	91	
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	92	
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	83	
20	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	95	
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
22	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	68	
23	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	80	
24	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	100	
25	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	98	
26	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	98	
27	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	1	4	81	
28	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	91	
29	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	2	3	86	
30	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	99
31	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	97	
32	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	99	
33	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	1	4	3	4	4	4	2	2	2	86	
34	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	99	
35	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	97	
36	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	99	
37	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	91	
38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	92	
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	83	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
loyalitas	60	30.00	80.00	110.00	5572.00	92.8667	.89773	6.95376	48.355
iklim	60	35.00	65.00	100.00	5362.00	89.3667	1.23964	9.60220	92.202
Valid N (listwise)	60								

Frequencies

loyalitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	80	1	1.7	1.7	1.7
	82	3	5.0	5.0	6.7
	85	4	6.7	6.7	13.3
	87	3	5.0	5.0	18.3
	88	1	1.7	1.7	20.0
	90	10	16.7	16.7	36.7
	91	14	23.3	23.3	60.0
	92	5	8.3	8.3	68.3

95	4	6.7	6.7	75.0
99	5	8.3	8.3	83.3
100	3	5.0	5.0	88.3
102	2	3.3	3.3	91.7
104	1	1.7	1.7	93.3
110	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

iklim

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 65	2	3.3	3.3	3.3
68	4	6.7	6.7	10.0
80	3	5.0	5.0	15.0
81	3	5.0	5.0	20.0
83	4	6.7	6.7	26.7
86	4	6.7	6.7	33.3
88	2	3.3	3.3	36.7
91	6	10.0	10.0	46.7
92	4	6.7	6.7	53.3

93	5	8.3	8.3	61.7
95	4	6.7	6.7	68.3
97	6	10.0	10.0	78.3
98	5	8.3	8.3	86.7
99	6	10.0	10.0	96.7
100	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

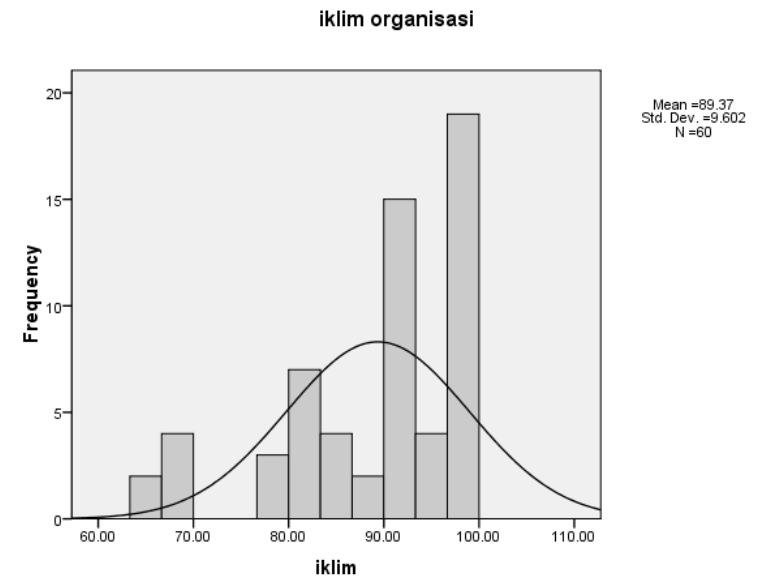
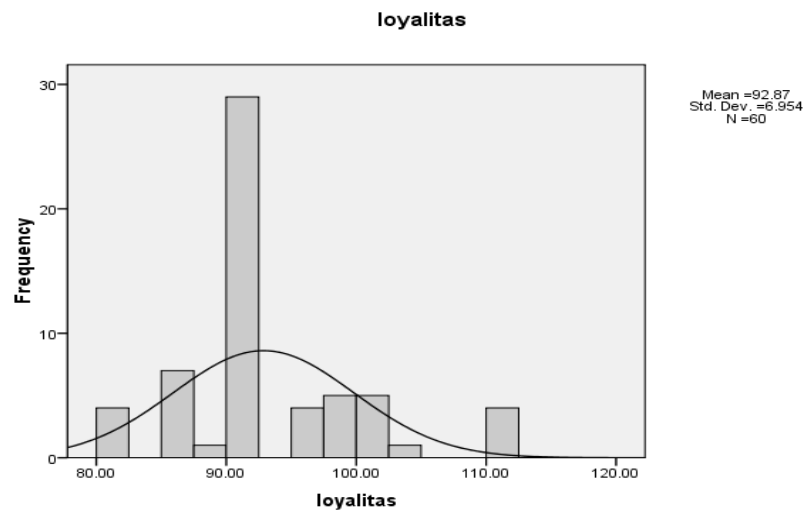
		loyalitas	iklim
N		60	60
Normal Parameters ^a	Mean	92.8667	89.3667
	Std. Deviation	6.95376	9.60220
Most Extreme Differences	Absolute	.233	.201
	Positive	.233	.134
	Negative	-.140	-.201
Kolmogorov-Smirnov Z		1.804	1.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003	.016

a. Test distribution is Normal.

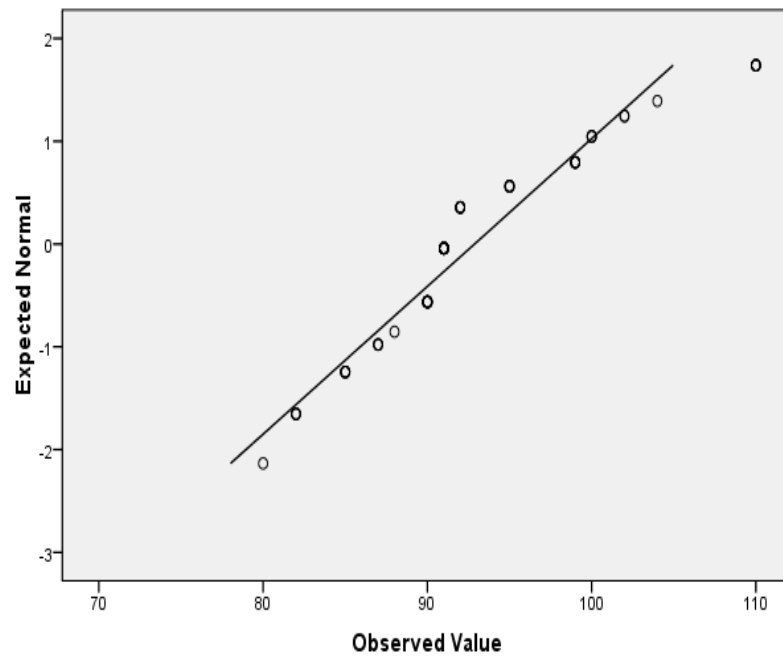
Means

ANOVA Table

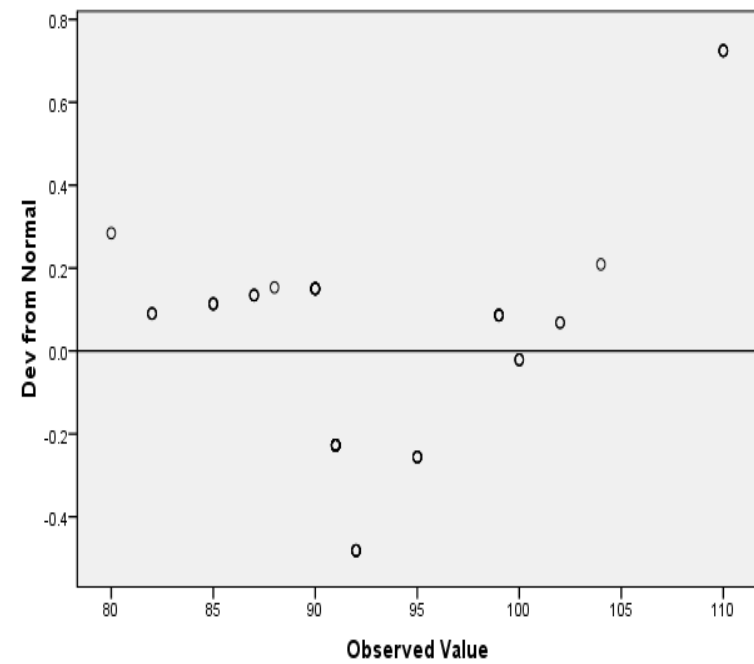
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
loyalitas * iklim	Between Groups	(Combined)	2644.600	14	188.900	40.802	.000
		Linearity	314.469	1	314.469	67.925	.000
		Deviation from Linearity	2330.131	13	179.241	38.716	.000
	Within Groups		208.333	45	4.630		
	Total		2852.933	59			



Normal Q-Q Plot of loyalitas



Detrended Normal Q-Q Plot of loyalitas



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
loyalitas	92.8667	6.95376	60
iklim	89.3667	9.60220	60

		loyalitas	iklim
loyalitas	Pearson Correlation	1	.332**
	Sig. (1-tailed)		.005
	N	60	60
iklim	Pearson Correlation	.332**	1
	Sig. (1-tailed)	.005	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
loyalitas * iklim	.332	.110	.963	.927