

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya implikasi manajerial juga akan dijelaskan lebih lanjut dalam rangka memberi gambaran umum berdasarkan hasil penelitian yang harapannya dapat menjadi masukan serta informasi bagi industri perhotelan bintang 3 di Yogyakarta dalam melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusianya, terkhusus generasi Y.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Etika kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Y di industri perhotelan bintang 3 di Yogyakarta berpengaruh positif terhadap keinginan untuk tinggal.
2. Etika kerja yang dirasakan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan generasi Y di industri perhotelan bintang 3 di Yogyakarta
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan untuk tinggal karyawan generasi Y di industri perhotelan bintang 3 di Yogyakarta
4. Komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel pemediasi pada pengaruh etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal karyawan generasi Y di industri perhotelan bintang 3 di Yogyakarta

B. Implikasi Manajerial

Melalui penelitian ini dapat menunjukkan fakta bahwa secara etika kerja, karyawan generasi Y di industri perhotelan bintang 3 di Yogyakarta menunjukkan hasil yang baik. Etika kerja yang dipercaya ini dapat menjadi kekuatan dalam meraih kesuksesan organisasi. Etika kerja yang dipercaya merupakan kunci dari perilaku etis dari karyawan (Valentine dan Barnett, 2007, dalam Komari, 2013), yang dapat membawa karyawan kepada perilaku yang berintegritas, jujur, dan tentunya dapat menjadi kontributor dalam kesuksesan organisasi.

Etika kerja yang dipercaya (yang merupakan faktor intrinsik individu) juga bisa secara langsung membuat karyawan berkeinginan untuk tinggal di dalam perusahaan. Keinginan untuk tinggal menjadi sangat penting terlebih bila sumber daya manusia yang dimiliki merupakan sumber daya manusia yang unggul dan dapat berintegritas. Modal sumber daya manusia dengan etika kerja yang baik ini akan menjadi keunggulan bagi organisasi, karena keunggulan sumber daya manusia akan sulit untuk diduplikasi bila dibandingkan dengan duplikasi sebuah sistem.

Dari hasil penelitian ini, ditemukan bahwa ternyata etika kerja dapat berpengaruh secara tidak langsung pada keinginan untuk tinggal, melalui variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu berfokus pada usaha pembentukan komitmen organisasi agar modal etika kerja yang dipercaya oleh karyawan generasi Y mampu menciptakan keinginan untuk

tinggal, serta dengan bertahannya sumber daya yang unggul dapat berperan sebagai suksesor dari kesuksesan perusahaan.

Salah satu tantangan pada industri perhotelan adalah status karyawan sangat didominasi oleh status kontrak. Karyawan dengan status kontrak tentu memiliki rasa *job insecurity* bila dibandingkan dengan karyawan tetap. Untuk itu, perlu adanya perhatian khusus dalam mengelola karyawan generasi Y dengan status kontrak, yang berarti lebih riskan untuk meninggalkan organisasi. Meskipun demikian, bukan berarti komitmen pada karyawan kontrak tidak bisa dibangun. Hal-hal yang mungkin dapat menjadi pemicu terbentuknya komitmen karyawan kontrak menurut Felfe et al. (2007) misalnya adalah adanya kenyamanan karyawan pada fleksibilitas yang lebih dimiliki oleh karyawan kontrak (misalnya dalam hal peluang mencari tambahan pekerjaan lain) serta adanya kondisi yang menyebabkan karyawan tersebut kesulitan mencari pekerjaan sehingga masih ada harapan bagi karyawan kontrak tersebut untuk suatu saat dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Meskipun demikian, terdapat beberapa hal yang dapat diusahakan oleh perusahaan dalam memelihara komitmen organisasi dari karyawan kontrak. Hal-hal tersebut antara lain adalah dengan menciptakan atmosfir kerja yang lebih menekankan pada hubungan sosial antar karyawan serta atasan (Brooke, Rusel, dan Price, 1988, dalam Sharma, 2016). Hal ini sesuai dengan karakteristik generasi Y yang dijelaskan oleh Gallup (2016), bahwa generasi ini tidak menginginkan atasan yang otoriter (suka memerintah dan mengontrol). Dengan atmosfir kerja yang meninggalkan kesan otoriter, hubungan antara karyawan

generasi Y dengan atasannya (dapat terdiri dari lintas generasi, baik Y, X maupun *Baby boomers*), serta hubungan antar karyawan dapat membentuk sebuah hubungan komunikasi yang efektif yang dapat menghasilkan pengetahuan serta *support*. *Support* yang didapatkan oleh karyawan generasi Y ini dapat menjadi sebuah kekuatan terutama dalam menghadapi tantangan-tantangan baru di industri ini. Generasi Y merupakan generasi yang menyukai tantangan dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempelajari *skill* baru. Dengan adanya usaha perusahaan dalam memfasilitasi kemampuan atau menyediakan ruang bagi karyawan untuk menyalurkan ide dan kemampuannya, maka karyawan generasi Y akan merasa dihargai sehingga harapannya dapat terbentuk komitmen organisasi yang semakin kuat. Selain itu, sebagai usaha peningkatan komitmen karyawan, perusahaan juga dapat mengevaluasi sejauh apa *benefit* yang sudah diberikan mampu memenuhi ekspektasi karyawan kontrak.

Usaha perusahaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan keinginan untuk tinggal generasi Y. Mowday (1982) mengatakan bahwa semakin seseorang berkomitmen pada organisasinya, maka akan menghasilkan keinginan untuk tinggal yang semakin kuat. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih sangat mungkin bagi karyawan untuk mempertimbangkan lagi apakah mereka hendak tetap tinggal maupun meninggalkan organisasi. Bagi karyawan generasi Y, berpindah pekerjaan merupakan suatu hal yang biasa bahkan berdasarkan IDN *Research Institute*, 35% karyawan generasi Y sangat mungkin berpindah pekerjaan dalam rentang waktu dua hingga tiga tahun. Hal ini bisa

disebabkan oleh mudahnya akses informasi yang dapat memudahkan karyawan generasi Y dalam melakukan *benchmarking* terhadap perusahaan-perusahaan lain yang mungkin menawarkan sesuatu yang lebih sesuai dengan keinginan karyawan generasi Y.

Fenomena ini mungkin akan menjadi sesuatu yang normal yang akan dihadapi oleh perusahaan-perusahaan terlebih dengan dominasi karyawan dari generasi Y dan berstatus kontrak, sehingga perusahaan sebaiknya merancang sebuah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih disesuaikan dengan karakteristik angkatan kerja yang baru. Bila memang kecenderungan untuk berpindah sudah melekat pada karyawan generasi ini, maka salah satu yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah misalnya dengan menyederhakan SOP rekrutmen sehingga waktu yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan dapat lebih singkat dan mengurangi potensi terganggunya stabilitas pekerjaan akibat terjadinya kekosongan posisi dalam sebuah pekerjaan. Selain itu, pemanfaatan *tools* yang memudahkan dalam pelaksanaan *project* (misalnya untuk karyawan *back office* yang menjalankan program kerja tahunan) dapat mulai dipertimbangkan terutama dalam mengantisipasi adanya anggota *team* yang *resign*. Dengan adanya *tools* yang mampu memonitor *progress* pekerjaan sebuah *team*, maka akan memudahkan *team* dalam melakukan *tracking* dan *monitoring* pekerjaan serta memberi informasi terkait *progress* program / *project* tahunan tersebut kepada karyawan baru yang nantinya akan menggantikan kekosongan posisi.

Pada akhirnya mempertahankan karyawan tetap menjadi suatu hal yang sangat penting bagi industri ini. Dengan menterjemahkan beberapa usaha peningkatkan komitmen organisasi yang telah dibahas ke dalam program-program yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing hotel, diharapkan dapat menjadi sebuah usaha dalam mempertahankan karyawan yang beretika kerja yang baik serta berkualitas.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu tidak terlepas dari kekurangan. Bila dilihat dari sebaran kuesioner, hotel-hotel yang menjadi penelitian merupakan hotel tujuan wisata bintang 3 di Yogyakarta. Bila penelitian ini dilakukan dengan fokus yang berbeda misalnya pada hotel di bintang 4 / 5, dan di kota lain yang budaya kerjanya cenderung berbeda kemungkinan akan menghasilkan intepretasi yang berbeda pula.

D. Penelitian Selanjutnya

Analisis dan temuan pada penelitian ini dapat berkontribusi dalam pemahaman terkait karyawan kontrak dari generasi Y terkhusus pada industri perhotelan. Pemahaman mengenai generasi Y dapat menjadi sebuah masukan perusahaan dalam usahanya meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan tujuan menekan angka *turnover* sehingga organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang unggul yang dapat menjadi keunggulan kompetitif. Meskipun demikian, masih terbuka peluang yang besar terhadap topik penelitian generasi Y dalam industri perhotelan. Untuk saran pengembangan penelitian selanjutnya,

bisa lebih dieksplorasi terkait konsep *work-life balance* seperti apa yang diinginkan oleh karyawan generasi Y dalam industri perhotelan. Hal ini menjadi sangat penting karena meskipun upah sepadan tetap menjadi hal penting bagi karyawan, namun sebenarnya masih sangat mungkin untuk dieksplorasi sistem upah / *benefit* seperti apa yang diharapkan sehingga harapannya dapat meningkatkan retensi karyawan hotel.



Daftar Pustaka

- Allen, N. J. & Meyer, J. P., (1991). A three-component concept of organisational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Allen & Meyer (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior* 49, 252–276
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cho S., Guchait P, Johanson M.M. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay, *International Journal of Hospitality Management* 28 (2009) 374–381
- Cloutier O., Felusiak L., Hill C., dan Pemberton-Jones E.J., (2015). The Importance of Developing Strategies for Employee Retention, *Journal of Leadership, Accountability and Ethics Vol. 12(2) 2015*
- Daciulyte R. & Aranauskaite A., (2012). Temporary Employee’s Organizational Commitment and Its Determinants: Analysis of Temporary Agency Workers, *Human Resource Management & Ergonomics Journal Vol. VI, 31-44*
- DeConinck, J.B. (2011), The effects of leader-member exchange and organizational identification on performance and turnover among salespeople, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XXXI No. 1, pp. 21-34.
- Simonsen, C.D. (2015), The relationship between Norwegian and Swedish employees’ perception of corporate social responsibility and affective commitment, *Business & Society*, Vol. 54 No. 2, pp. 229-253.
- Dorset G. J. (2008), The New American Workplace – Generational Diversity from Four Participating Cohorts Offering Challenges, Obstacles, and Opportunities for Success, *Manuscript submitted for publication*
- Eisner, S.P. (2005), Managing Generation Y, *SAM Advanced Management Journal*, Vol. 70 No. 4, pp. 4-15.
- Eltaybani S., Watanabe M. N., Igarashi A., Saito Y., Mitani N. Y., (2018). Factors related to intention to stay in the current workplace among longterm care nurses: A nationwide survey, *International Journal of Nursing Studies* 80 (2018) 118–127

Felfe J., Schmook R., Schyns B., Six B., (2008). Does the form of employment make a difference?—Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers, *Journal of Vocational Behavior* 72 (2008) 81–94

Fitri N.A. (2018), Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan hotel bintang 3 di Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Edisi 4 Tahun 2018*

Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J. P & Shadman, M. 2013. Who Stays With You? Factors Predicting Employees Intention to Stay, *International Journal of Organizational Anaysis*, 21 (3), 288-312.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gilleard C. (2004). Cohorts and Generations in the Study of Social Change, *Social Theory & Health*, 2004, 2, (106–119)

Gupta & Sigh (2018). Enhancing intention to stay among software professionals, *Academia Revista Latinoamericana de Administración Vol. 31* No. 3, 2018 pp. 569-584

Hadi N. U., Abdullah N., Sentosa I., (2016). Making sense of mediating analysis: a marketing perspective, *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 5, no. 2, pp.62-76, April 2016

Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper saddle River, New Jersey: Pearson Education International.

Haque A. & Aslam M.S., (2014). The Influence of Emotional Exhaustion on Intention to Stay in the Organization: Mediating Role of Affective Commitment, *International Journal of Management and Innovation Volume 6 Issue 1 (2014)*

Hite D. M., Daspit J. J., Dong X., (2014). Examining the influence of transculturation on work ethic in the United Stat., *Cross Cultural Management Vol. 22* No. 1, 2015 pp. 145-162

How Millennials Want to Work and Live. 2016. Gallup Inc. Washington D.C.

IDN Research Institute (2018). “Indonesia millennial report 2019”. Jakarta

Jiří B. (2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Concoivers of Development and Competitiveness in their Corporation, *Journal of Competitiveness* Vol. 8, Issue 4, pp. 105 - 123, December 2016

Joseph J. A. (2010). How generation, gender, and personality affect work ethic: guiding managers in leading a diverse workforce, *Manuscript submitted for publication. Argosy University*

Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2017. “Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia”. Jakarta, 11-149

Klonoski R. (2016). Defining Employee Benefits: A Managerial Perspective. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2016, Vol. 6, No. 2

Komari N. & Djafar F. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia, *International Business Research*; Vol. 6, No. 12; 2013

Kumadi & Manfaat, B. 2014. *Pengantar Metode Statistiska*. Cirebon: Eduvision Publishing.

Kwong T.L. (2016). How Does Millennials' Perception on Their Employers Affect Their Work Ethic? A Study in Hong Kong, *Management*, 2016, vol. 11, issue 4, 289-308

Lee C. & Chen C. (2013). The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 2013, 3, 196-208

Linden S. (2015). Job Expectations of Employees in the Millennial Generation, *Manuscript submitted for publication. Walden University*

Miller, M.J., Woehr, D.J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory, *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489.

Mohammad J, Idris F., Quoquab F., Al-Jabari M. (2017). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome partial least squares approach, *Personnel Review* Vol. 47 No. 7, 2018

Mohammed J., Bhatti M. K., Jariko G. A., Zehri A. W. (2013). Importance of Human Resource Investment for Organizations and Economy: A Critical Analysis, *Journal of Managerial Sciences Volume VII Number 1*

Mohsin, A., Lengler, J., & Kumar, B. (2013). Exploring the antecedents of intentions to leave the job: The case of luxury hotel staff, *International Journal of Hospitality Management*, 35, 48-58.

Mostafa S., Norbakhsh P., Noorbakhsh M., (2014) . Relationship between work ethic and organizational support with organizational commitment in work place. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences* ISSN: 2231– 6345

Mowday, R. T., R. M. Steers, and L. W. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14: 224-247.

Ness R. K. V., Melinsky K., Buff C., Selfert C. F., (2010). Work Ethic: Do New Employee Mean New Work Values?. *Journal of Managerial Issues; Spring 2010; 22, 1; abi/inform collection, pg. 10*

Osibanjo A.O., Akinbode J. O., Falola H. O., Oludayo A. O., (2015). Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* Vol. 12(1) 2015

Pardo, A., & Roman, M. (2013). Reflections on the Baron and Kenny model of statistical mediation. *Anales de psicología*, 29(2), 614-623.

Peterson, D.K. (2003). The relationship between ethical pressure, relativistic moral beliefs and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16 No. 6, pp. 557-572

Pham L. (2016). The effect of job satisfaction and organizational commitment on intention to stay: case study at the universities, colleges in Bac Lieu city, Bac Lieu province. *The 10th International Days of Statistics and Economics, Prague, September 8-10, 2016*

Pinzaru F., Mitan A., Vatamanescu E.M., Vitelar A., (2016), Millenials at work: Investigating the Specify of Generation Y versus other generation. *Management Dynamics in the Knowledge Economy* Vol.4 (2016) no.2, pp.173-192

Rai S. (2015). A Study to Develop an Instrument to Measure Work Ethic. *Article in Global Business Review · April 2015*

Rokhman W. 2010. The effect of islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies Vol. 15, No. 1 (2010)*

Saks A. M., Mudrack P. E., Ashforth B. E., (1996). The Relationship between work ethic, job attitudes, intention to quit, and *turnover* for temporary service employees. *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*; Sep 1996; 13, 3; ABI/INFORM Collectionpg. 226

Sekaran, U & Bougie, R (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley & Sons Ltd.

Shahid A. (2018). Employee Intention to Stay: An Environment Based on Trust and Motivation. *Journal of Management Research* ISSN 1941-899X 2018, Vol. 10, No. 4

Shanker, Meera. 2013. Organizational Commitment and Employees' Intention to Stay in Indian Companies : Factor Analytical Approach. *Journal of Psychosocial Research Vol. 8, No. 2, 2013, 199-208*

Shanker, Meera. 2014. A Study On Organizational Climate In Relation to Employee's Intention to stay. *Vol 9, No. 2, 389-397*.

Simmons A. 2016. Exploring millenials retention strategies and methods in the workplace.

Sukmadinata, N.S. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Susaeta L., Pin J. R., Idrovo S., Espejo A., Belizon M., Gallifa A., Aguirre M., Pedrozo E. A., (2013). Generation or culture? Work attitude drivers: an analysis in Latin America and Iberian countries. *Cross Cultural Management* Vol. 20 No. 3, 2013 pp. 321-360

Yang, J.T., Wan, C.S., Fu, Y.J. (2012). Qualitative Examination of Employee *Turnover* and Retention Strategies in International Tourist Hotels in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31: 837-848

Yay M. (2016). The mediation analysis with Sobel test and the percentile bootstrap. *Proceedings of 23 rd Research World International Conference, Barcelona, Spain*

Yousef, D.A. (2000). Organisational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, Vol. 53 No. 4, pp. 513-537.

Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic - A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, Vol. 30 No.2, pp. 152-165.

Zulkarnain D., Poernomo D., Wahjuni S. (2015). “Pemeliharaan Sumberdaya Manusia pada Perusahaan Jasa Angkutan Taksi: Studi Kasus pada Jember Taksi (Human Resource Maintenance in Taxi Transportation Service: A Case Study at Jember Taksi)”. *e-sospol volume III Edisi 1, Januari – April 2016; hal 14 – 21*





BAGIAN PERTAMA

Petunjuk:

Anda dipersilahkan untuk mengisi identitas diri serta memberikan tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan ataupun mengisi secara singkat pertanyaan yang ada. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaanya.

1. Apakah Anda merupakan karyawan di hotel bintang 3 di Yogyakarta? (jika “Ya”, silakan melanjutkan ke poin berikutnya. Jika “Tidak”, silakan berhenti sampai di sini)

Ya

Tidak

2. Di hotel apakah Anda bekerja saat ini? (tidak wajib diisi)

3. Jenis kelamin:

Pria

Wanita

4. Pendidikan terakhir:

SD

SMP

SMA / SMK / STM

Diploma

S1

S2

S3

5. Berapa usia anda saat ini:

19 - < 24 Tahun

29 - < 34 tahun

24 - < 29 tahun

34 - ≤ 39 tahun

6. Di departemen apakah Anda ditempatkan saat ini?

7. Apakah jabatan Anda saat ini?

8. Status karyawan:

Tetap

Kontrak

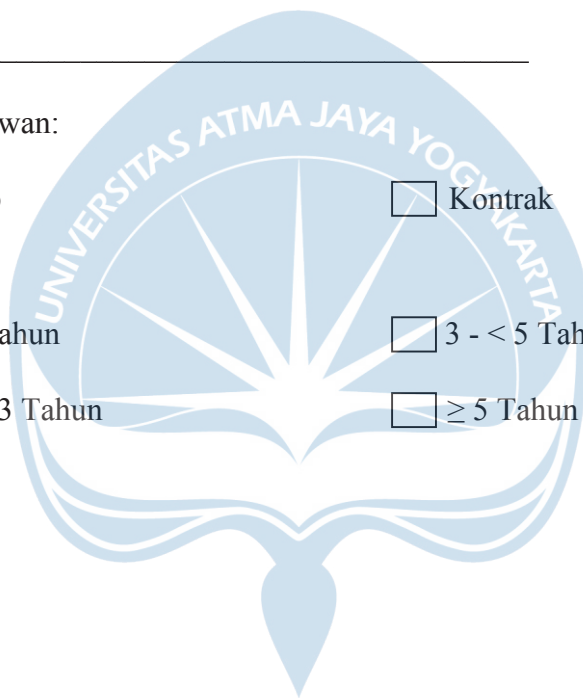
9. Masa kerja:

< 1 Tahun

3 - < 5 Tahun

1 - < 3 Tahun

≥ 5 Tahun



BAGIAN KEDUA

Petunjuk:

Pada bagian ini anda diminta untuk memberikan tanggapan pada pernyataan yang ada. Berilah tanggapan dengan memberikan tanda centang (✓) pada **salah satu jawaban** yang tersedia disebelah kanan setiap pernyataan. Jawaban yang tersedia adalah angka 1- 5 dengan ketentuan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
WE1	Saya percaya bahwa pekerjaan yang dapat dilakukan dengan baik merupakan imbalan yang diterima dari pekerjaan itu sendiri	1	2	3	4	5
WE2	Di dunia yang cepat berubah ini, ketulusan, kerja keras, dan integritas tetap terus menjadi kunci menuju kesuksesan dalam kehidupan kerja seseorang.	1	2	3	4	5
WE3	Saya menganggap karir pekerjaan saya sebagai salah satu kegiatan paling penting dalam hidup saya.	1	2	3	4	5
WE4	Saya percaya bahwa citra seseorang di masyarakat adalah berdasarkan pekerjaan apa yang dilakukannya.	1	2	3	4	5
WE5	Saya merasakan adanya kewajiban moral untuk memberikan upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
WE6	Saya siap menerima dengan baik pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab dan tantangan yang lebih besar karena berkontribusi pada pembelajaran dan pertumbuhan saya.	1	2	3	4	5
WE7	Saya tidak akan membiarkan orang lain untuk mengerjakan sesuatu yang merupakan tanggungjawab saya kecuali dalam keadaan terpaksa	1	2	3	4	5
WE8	Saya percaya bahwa sebuah pekerjaan akan menyediakan sarana yang kuat untuk mengekspresikan pengetahuan, kemampuan, dan kreativitas seseorang.	1	2	3	4	5
WE9	Saya percaya bahwa pekerjaan seseorang menyediakan sumber terbaik untuk mencapai kesempurnaan dalam hidup.	1	2	3	4	5
WE10	Bahkan jika saya tidak harus bekerja untuk mencari nafkah, saya lebih suka untuk terus bekerja	1	2	3	4	5
OC1	Saya bersedia berupaya lebih dari yang diharapkan untuk dapat membantu organisasi ini menjadi sukses	1	2	3	4	5
OC2	Saya berbicara kepada teman-teman saya bahwa organisasi ini merupakan organisasi yang hebat untuk bekerja	1	2	3	4	5
OC3	Saya merasa memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi ini	1	2	3	4	5
OC4	Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap dapat bekerja di organisasi ini	1	2	3	4	5
OC5	Saya merasa bahwa ada kesamaan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai dalam organisasi ini	1	2	3	4	5
OC6	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
OC7	Saya bisa saja bekerja untuk organisasi yang lain asalkan jenis pekerjaannya sama (R)	1	2	3	4	5
OC8	Organisasi ini benar-benar menginspirasi saya untuk menjadi versi terbaik dari diri saya dalam hal prestasi kerja	1	2	3	4	5
OC9	Perubahan kecil dalam keadaan saya saat ini tidak dapat membuat saya meninggalkan organisasi	1	2	3	4	5
OC10	Saya akan memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja jika dibandingkan dengan perusahaan lainnya	1	2	3	4	5
OC11	Terdapat sesuatu yang berarti yang dapat dicapai bila saya tetap berada di organisasi ini	1	2	3	4	5
OC12	Saya mudah menyetujui kebijakan organisasi mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawan	1	2	3	4	5
OC13	Saya peduli dengan nasib organisasi ini	1	2	3	4	5
OC14	Bagi saya organisasi ini adalah tempat bekerja terbaik dibanding semua organisasi yang memungkinkan saya untuk bekerja	1	2	3	4	5
OC15	Memutuskan untuk bekerja untuk organisasi ini adalah keputusan yang tepat	1	2	3	4	5
IS1	Saya tidak berencana untuk meninggalkan perusahaan ini	1	2	3	4	5
IS2	Dalam keadaan apa pun saya tidak akan secara sukarela meninggalkan perusahaan ini sebelum saya pensiun	1	2	3	4	5
IS3	Saya enggan untuk meninggalkan perusahaan ini.	1	2	3	4	5
IS4	Saya berencana untuk tinggal di perusahaan ini selama mungkin.	1	2	3	4	5



Responden	WE										OC										IS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4
01	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3
02	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
03	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
04	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
05	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
06	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
07	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3
08	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
09	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
12	5	4	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
13	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	4	2	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1
16	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
17	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
18	5	5	3	1	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3
19	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2


Responden	WE										OC										IS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3
43	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	5	3	3	2	3	3
44	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	3	1	1	1	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
48	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3
49	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	1	1
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	1	1
52	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	4	2	5	4	3	2	2	3	3
53	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4	2	5	4	3	2	2	3	3
54	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
55	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3
56	4	5	3	5	5	2	2	3	5	1	3	2	3	2	5	2	5	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1
57	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
58	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	1	1	1	1	1
59	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2
60	4	5	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3

Responden	WE										OC										IS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	
61	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4
62	3	4	5	5	3	4	2	4	4	5	4	3	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	3
63	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3
64	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
65	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3
67	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
68	3	3	3	4	5	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1
69	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	2	1	1	1	2
70	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
71	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1
72	1	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	2	2	2	2	1
73	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	1	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
74	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	2	2	2	2	2
75	3	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	2	3	4	4	5	2	2	3	2	4	2	3	1	1	1	1	1
76	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	3
77	2	5	2	4	5	5	4	5	4	1	3	4	5	2	3	5	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3
78	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
79	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	WE										OC										IS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4
81	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	3	1
82	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
83	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
84	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	2	2
85	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2
86	4	5	4	2	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	2	4	4	5	4	3	3	3
87	5	5	5	3	5	5	2	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
88	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
89	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
90	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3
91	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3
92	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
93	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	5	3	4	5	3
94	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
95	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4
96	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
97	4	3	3	2	5	4	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3
98	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
100	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3

Responden	WE										OC										IS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4
101	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	
102	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	5	2	2	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4
103	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
104	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
107	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	2	3	4
108	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1
110	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
112	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4
113	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
114	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
115	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	2	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	2
117	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
118	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
120	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	4

Responden	WE										OC										IS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	
121	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
122	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
123	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	1	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	3	5	
124	5	5	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	
125	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
126	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	
127	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
128	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	1	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	
129	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	
130	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	

The logo of Universitas Atma Jaya Yogyakarta is a light blue emblem. It features a central sunburst or starburst design with multiple rays emanating from a central point. The rays are contained within a circular border. The text "UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA" is written in a circular path around the inner edge of the border. Below the circular part of the logo is a stylized, teardrop-shaped element.

LAMPIRAN C
HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

	WE_1	WE_2	WE_3	WE_4	WE_5	WE_6	WE_7	WE_8	WE_9	WE_10	Total
WE_1											
Pearson Correlation	1	.456**	.454**	.262**	.282**	.440**	.190*	.317**	.374**	.259**	.620**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.001	.000	.030	.000	.000	.003	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WE_2											
Pearson Correlation	.456**	1	.412**	.398**	.519**	.456**	.321**	.413**	.390**	.291**	.699**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WE_3											
Pearson Correlation	.454**	.412**	1	.423**	.339**	.455**	.227**	.332**	.421**	.354**	.682**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
WE_4											
Pearson Correlation	.262**	.398**	.423**	1	.453**	.345**	.282**	.160	.414**	.349**	.638**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.001	.069	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Keterangan: Uji Validitas Variabel Etika Kerja (1)

	WE_1	WE_2	WE_3	WE_4	WE_5	WE_6	WE_7	WE_8	WE_9	WE_10	Total
Pearson Correlation	.282**	.519**	.339**	.453**	1	.448**	.279**	.291**	.397**	.180*	.624**
WE_5 Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.001	.001	.000	.041	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.440**	.456**	.455**	.345**	.448**	1	.396**	.478**	.356**	.324**	.710**
WE_6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.190*	.321**	.227**	.282**	.279**	.396**	1	.337**	.244**	.408**	.579**
WE_7 Sig. (2-tailed)	.030	.000	.010	.001	.001	.000		.000	.005	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.317**	.413**	.332**	.160	.291**	.478**	.337**	1	.421**	.327**	.618**
WE_8 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.069	.001	.000	.000		.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Keterangan: Uji Validitas Variabel Etika Kerja (2)

	WE_1	WE_2	WE_3	WE_4	WE_5	WE_6	WE_7	WE_8	WE_9	WE_10	Total
Pearson Correlation	.374**	.390**	.421**	.414**	.397**	.356**	.244**	.421**	1	.360**	.680**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.259**	.291**	.354**	.349**	.180*	.324**	.408**	.327**	.360**	1	.627**
Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.041	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.620**	.699**	.682**	.638**	.624**	.710**	.579**	.618**	.680**	.627**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Keterangan: Uji Validitas Variabel Etika Kerja (3)

Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE_1	37.21	23.236	.506	.830
WE_2	37.08	23.380	.621	.821
WE_3	37.35	22.804	.585	.822
WE_4	37.52	22.903	.523	.828
WE_5	37.08	23.877	.531	.828
WE_6	37.12	23.126	.631	.819
WE_7	37.45	23.458	.452	.835
WE_8	37.31	23.703	.518	.828
WE_9	37.63	22.622	.576	.823
WE_10	37.68	22.360	.487	.834

	OC_1	OC_2	OC_3	OC_4	OC_5	OC_6	OC_7	OC_8	OC_9	OC_10	OC_11	OC_12	OC_13	OC_14	OC_15	Total
Pearson Correlation	1	.470**	.387**	.421**	.174*	.334**	.040	.512**	.497**	.362**	.323**	.275**	.369**	.259**	.339**	.588**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.048	.000	.648	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.003	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.470**	1	.633**	.557**	.313**	.620**	.046	.492**	.467**	.445**	.521**	.286**	.515**	.497**	.551**	.756**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.604	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.387**	.633**	1	.433**	.211*	.464**	.004	.442**	.375**	.326**	.388**	.327**	.395**	.272**	.478**	.624**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.016	.000	.960	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.421**	.557**	.433**	1	.260**	.423**	.030	.367**	.457**	.494**	.546**	.269**	.450**	.475**	.458**	.684**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000	.734	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Keterangan: Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (1)

	OC_1	OC_2	OC_3	OC_4	OC_5	OC_6	OC_7	OC_8	OC_9	OC_10	OC_11	OC_12	OC_13	OC_14	OC_15	Total
Pearson Correlation	.174*	.313**	.211*	.260**	1	.308**	.142	.120	.268**	.324**	.422**	.239**	.353**	.383**	.389**	.495**
Sig. (2-tailed)	.048	.000	.016	.003		.000	.107	.172	.002	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.334**	.620**	.464**	.423**	.308**	1	.037	.522**	.571**	.518**	.504**	.320**	.483**	.481**	.626**	.736**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.678	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.040	.046	.004	.030	.142	.037	1	.070	-.035	-.036	.041	-.040	.077	.039	.102	.186*
Sig. (2-tailed)	.648	.604	.960	.734	.107	.678		.427	.690	.687	.641	.649	.384	.660	.249	.034
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.512**	.492**	.442**	.367**	.120	.522**	.070	1	.417**	.431**	.338**	.239**	.403**	.219*	.358**	.606**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.172	.000	.427		.000	.000	.000	.006	.000	.012	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Keterangan: Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (2)

	OC_1	OC_2	OC_3	OC_4	OC_5	OC_6	OC_7	OC_8	OC_9	OC_10	OC_11	OC_12	OC_13	OC_14	OC_15	Total
OC_9	Pearson Correlation	.497**	.467**	.375**	.457**	.268**	-.035	.417**	1	.665**	.591**	.475**	.580**	.503**	.534**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.690	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
OC_10	Pearson Correlation	.362**	.445**	.326**	.494**	.324**	-.036	.431**	.665**	1	.648**	.500**	.489**	.621**	.498**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.687	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
OC_11	Pearson Correlation	.323**	.521**	.388**	.546**	.422**	.041	.338**	.591**	.648**	1	.513**	.656**	.613**	.647**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.641	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
OC_12	Pearson Correlation	.275**	.286**	.327**	.269**	.239**	-.040	.239**	.475**	.500**	.513**	1	.426**	.388**	.356**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.002	.006	.649	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

Keterangan: Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (3)

	OC_1	OC_2	OC_3	OC_4	OC_5	OC_6	OC_7	OC_8	OC_9	OC_10	OC_11	OC_12	OC_13	OC_14	OC_15	Total
Pearson Correlation	.369**	.515**	.395**	.450**	.353**	.483**	.077	.403**	.580**	.489**	.656**	.426**	1	.490**	.704**	.751**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.384	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.259**	.497**	.272**	.475**	.383**	.481**	.039	.219*	.503**	.621**	.613**	.388**	.490**	1	.647**	.705**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.000	.000	.000	.660	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.339**	.551**	.478**	.458**	.389**	.626**	.102	.358**	.534**	.498**	.647**	.356**	.704**	.647**	1	.784**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.249	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Pearson Correlation	.588**	.756**	.624**	.684**	.495**	.736**	.186*	.606**	.750**	.744**	.789**	.565**	.751**	.705**	.784**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Keterangan: Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (4)

Keterangan: Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	15

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_1	52.55	61.180	.516	.892
OC_2	52.69	58.866	.708	.885
OC_3	52.69	60.602	.556	.890
OC_4	53.03	58.790	.616	.888
OC_5	52.64	63.023	.422	.895
OC_6	52.56	58.760	.682	.885
OC_7	52.66	66.365	.051	.916
OC_8	52.58	61.021	.537	.891
OC_9	53.00	58.682	.699	.885
OC_10	53.02	58.387	.690	.885
OC_11	52.80	58.735	.748	.883
OC_12	52.91	61.449	.490	.893
OC_13	52.66	59.187	.704	.885
OC_14	53.04	59.045	.645	.887
OC_15	52.72	58.593	.741	.884

Keterangan: Uji Validitas Variabel Keinginan untuk Tinggal

		IS_1	IS_2	IS_3	IS_4	Total
IS_1	Pearson Correlation	1	.711**	.671**	.690**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
IS_2	Pearson Correlation	.711**	1	.719**	.658**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
IS_3	Pearson Correlation	.671**	.719**	1	.736**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130
IS_4	Pearson Correlation	.690**	.658**	.736**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130
Total	Pearson Correlation	.877**	.879**	.886**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130

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

Keterangan: Uji Reliabilitas Variabel Keinginan untuk Tinggal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IS_1	8.90	7.533	.771	.877
IS_2	9.24	7.640	.779	.874
IS_3	9.12	7.731	.796	.868
IS_4	9.16	7.780	.776	.875



Variabel Etika Kerja (X) ke Variabel Komitmen Organisasi (M)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.482	5.95998

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4299.572	1	4299.572	121.042	.000 ^a
	Residual	4546.736	128	35.521		
	Total	8846.308	129			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.335	4.142		2.737	.007
	Etika Kerja	1.089	.099	.697	11.002	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Variabel Etika Kerja (X) ke Keinginan untuk Tinggal (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 ^a	.093	.086	3.47453

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.250	1	158.250	13.108	.000 ^a
	Residual	1545.258	128	12.072		
	Total	1703.508	129			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja

b. Dependent Variable: Keinginan untuk Tinggal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.466	2.415		1.435	.154
	Etika Kerja	.209	.058	.305	3.621	.000

a. Dependent Variable: Keinginan untuk Tinggal

Variabel Etika Kerja (X) ke Keinginan untuk Tinggal (Y) dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi (M)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.285	3.07352

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etika Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.797	2	251.899	26.666	.000 ^a
	Residual	1199.711	127	9.447		
	Total	1703.508	129			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Keinginan untuk Tinggal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.341	2.198		.155	.877
	Etika Kerja	-.091	.071	-.133	-1.282	.202
	Komitmen Organisasi	.276	.046	.628	6.048	.000

a. Dependent Variable: Keinginan untuk Tinggal



1. Etika Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WE_1	130	1	5	4.28	.847
WE_2	130	1	5	4.41	.701
WE_3	130	1	5	4.14	.824
WE_4	130	1	5	3.97	.880
WE_5	130	1	5	4.41	.712
WE_6	130	1	5	4.38	.729
WE_7	130	1	5	4.05	.879
WE_8	130	1	5	4.18	.755
WE_9	130	1	5	3.86	.860
WE_10	130	1	5	3.82	1.018
Valid N (listwise)	130				

2. Komitmen Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OC_1	130	1	5	3.99	.831
OC_2	130	1	5	3.85	.830
OC_3	130	1	5	3.85	.840
OC_4	130	1	5	3.51	.942
OC_5	130	3	5	3.90	.746
OC_6	130	1	5	3.98	.867
OC_7	130	1	5	3.88	1.128
OC_8	130	1	5	3.96	.820
OC_9	130	1	5	3.54	.855
OC_10	130	1	5	3.52	.891
OC_11	130	1	5	3.74	.803
OC_12	130	1	5	3.63	.837
OC_13	130	1	5	3.88	.807
OC_14	130	1	5	3.50	.883
OC_15	130	1	5	3.82	.821
Valid N (listwise)	130				

3. Keinginan untuk Tinggal

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IS_1	130	1	5	3.24	1.070
IS_2	130	1	5	2.90	1.041
IS_3	130	1	5	3.02	1.007
IS_4	130	1	5	2.98	1.015
Valid N (listwise)	130				