

**HUBUNGAN DEPRIVASI RELATIF DENGAN LOYALITAS
DOSEN DAN PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**MHD. FAUZAN AZHARI
210901016**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

**HUBUNGAN DEPRIVASI RELATIF DENGAN LOYALITAS DOSEN DAN
PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

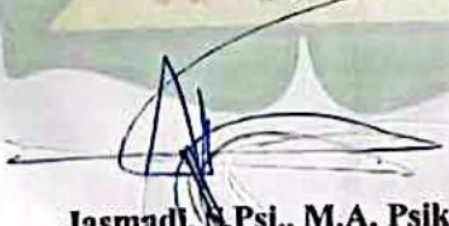
**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

**MHD. FAUZAN AZHARI
210901016**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog
NIP. 197609122006041001**

**HUBUNGAN DEPRIVASI RELATIF DENGAN LOYALITAS
DOSEN DAN PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan Oleh :

**Mhd. Fauzan Azhari
210901016**

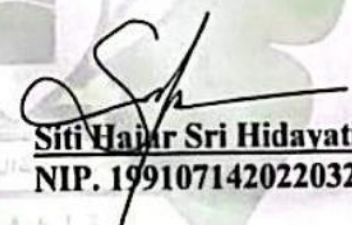
**Pada Hari/Tanggal :
6 Mei 2026**

Panitia Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

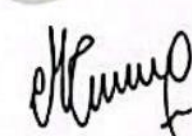

**Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog
NIP. 197609122006041001**


**Siti Hajir Sri Hidayati, S. Psi., M.A.
NIP. 199107142022032001**

Penguji I,

Penguji II,


**Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si.
NIP. 199010312019032014**


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

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



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

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mhd. Fauzan Azhari

NIM : 210901016

Prodi : Psikologi

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

Banda Aceh, 30 April 2026
Yang Menyatakan



Mhd. Fauzan Azhari
NIM : 210901016

PRAKATA

Puji beserta syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan segala nikmat dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara” dengan lancar. Shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta sahabat keluarganya. Skripsi merupakan salah satu persyaratan wajib untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1). Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan berbagai kemudahan dan tentunya tidak terlepas dari bantuan beserta bimbingan dari berbagai pihak.

Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua peneliti yang telah memberikan dukungan yang sangat berarti selama masa perkuliahan peneliti beserta kembar. Kasih sayang dan kepedulian kedua orang tua peneliti selalu menemani peneliti dalam melaksanakan perkuliahan walaupun berbeda kota. Teruntuk ibu tercinta Almrh. Dra. Sity Asiah yang telah memberikan kasih sayang kepada peneliti sampai akhir hayat. Keberadaan ibu di dunia sangat berarti untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan. Namun, tatkala dipertengahan menuntut ilmu, sang ibu tercinta telah dipanggil oleh Yang Maha Kuasa sebelum peneliti rampung menyelesaikan kuliah. Kepergian perempuan yang paling dihormati penulis sangat membuat terpukul dan sempat kehilangan arah. Namun, dengan adanya dukungan dari orang tua terhebat, abah paiman beserta saudara dan saudari yang tetap memberikan bahan bakar berupa semangat untuk tetap bisa melanjutkan perkuliahan di luar kota. Terima kasih atas doa yang

dipanjatkan, terima kasih untuk dukungan yang tidak kenal lelah, terima kasih untuk makanan hangat yang selalu disediakan, dan terimakasih untuk pelukan ketika rasa lelah datang. Penuh harapan peneliti kepada Abah agar Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan umur panjang agar dapat selalu melihat proses dari peneliti dan juga peneliti memohon kepada Allah SWT untuk memberikan keselamatan akhirat kepada almarhumah. Selain itu, pada kesempatan ini peneliti juga ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S. Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I bidang Akademik dan kelembagaan dan juga sebagai pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dan memudahkan administrasi seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan kepada penulis dan mahasiswa lainnya.
5. Bapak Julianto Saleh, S. Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memotivasi, memberikan dukungan dan arahan mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA. sebagai Sekretaris Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Uin Ar-Raniry dan sekretaris sidang skripsi yang telah memotivasi dan membantu mahasiswa dalam administrasi mahasiswa.
7. Bapak Jasmadi, S. Psi., M.A. Psikolog sebagai Dosen Pembimbing I, yang telah membimbing peneliti dengan sabar, meluangkan banyak waktu, serta dukungan dan tentunya motivasi yang membuat peneliti semangat.
8. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M. Si., selaku Penguji I yang telah memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan skripsi.
9. Ibu Marina Ulfah, S. Psi., M. Psi., Psikolog., selaku Penguji II yang telah memberikan arahan serta masukan selama proses penyusunan skripsi.
10. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
11. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara yang telah ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.
12. Yang teristimewa kepada saudara sekaligus kembaran, Mhd. Fauzi Azhari yang tidak pernah terpisahkan mulai dari masa embria hingga saat ini. Semoga kesuksesan dan juga keberkahan turut menyertai.
13. Saudara saudari tersayang Muhammad Prasetyo Wibowo, Nurul Prasetya Rini dan Aulia Mumtazah Pasya yang telah memberikan semangat dan dukungan hingga saat ini.
14. Kepada teman seperjuangan di perantauan, Alfandi Indrawan, Ahmad Syauqi Lubis, Hasbullah Hasibuan, Yazidul Husni, Sabil Al Atqiya, Chairul

Abdi Syaherma, Dede Rizqullah, Azhar Miftahurrizki dan Fikri Naufaldi
yang telah sama-sama berjuang di perantauan untuk menimba ilmu.



15. Kepada teman-teman kuliah, Agi Mulia Surbakti, Khaled M Faiz, Alhafidz Hidayat, Kiswah, Cut Raudhah, Renita Wijayanti, Ayang Kia Dermawan, Muhammad Fadhlul Yudha dan teman teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah mengisi hari-hari semasa perkuliahan. Yang terspesial kepada teman satu KPM, satu angkatan, satu organisasi Ummiyul Husni, S. Psi. Yang telah menemani dan memberikan bimbingan selama proses penulisan skripsi.
16. Kepada rekan-rekan seperjuangan di organisasi HMPS Psikologi UIN Ar-Raniry periode 2023 dan DEMA-F Psikologi UIN Ar-Raniry periode 2024 yang telah mendukung selama periode keorganisasian.
17. Kepada seluruh teman-teman seangkatan 2021 yang telah berjuang bersama dari awal masa perkuliahan

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak, terutama di lingkungan Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar- Raniry Banda Aceh serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 30 April 2026
Penulis

Mhd. Fauzan Azhari
210901016

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRAC.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Loyalitas.....	12
1. Pegertian Loyalitas	12
2. Aspek-Aspek Loyalitas.....	14
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	16
B. Deprivasi Relatif.....	19
1. Pengertian Deprivasi Relatif.....	19
2. Dimensi Deprivasi Relatif	21
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Deprivasi Relatif	24
C. Hubungan Deprivasi Relatif dengan Loyalitas	26
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Metode Penelitian dan Pendekatan	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
1. Loyalitas.....	31
2. Deprivasi Relatif.....	31
D. Subjek Penelitian.....	32

1. Populasi Penelitian.....	32
2. Sampel Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Alat Ukur Penelitian	33
2. Uji Validitas	38
3. Uji Daya Beda Aitem.....	39
4. Uji Reliabelitas	40
F. Teknik Analisa Data	41
1. Teknik Pengolahan Data	41
2. Uji Prasyarat	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Administrasi Penelitian.....	44
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	44
B. Deskripsi Sampel Penelitian.....	50
1. Data Demografis	50
2. Data Kategorisasi	52
C. Pengujian Hipotesis.....	56
1. Uji Prasyarat	56
2. Hasil Uji Hipotesis.....	57
D. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.Data Populasi Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Indikator Skala Loyalitas	34
Tabel 3. 3 Blue Print Skala Loyalitas	35
Tabel 3.4 Tabel Indikator Skala Deprivasi Relatif	36
Tabel 3.5 Tabel Blue Print Skala Deprivasi Relatif	37
Tabel 3.6 Tabel Skor Aitem Favorabel Unfavorabel.....	38
Tabel 3.7 Kategorisasai	41
Tabel 4.1 Koefisien CVR Skala Loyalitas.....	45
Tabel 4.2 Koefisien CVR Skala Deprivasi Relatif.....	45
Tabel 4. 3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Loyalitas	46
Tabel 4. 4 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Deprivasi Relatif.....	47
Tabel 4.5 Blue Print Akhir Skala Deprivasi Relatif	48
Tabel 4. 6 Nilai Alpha Cronbach's Skala Loyalitas.....	50
Tabel 4. 7 Nilai Alpha Cronbach's Skala Deprivasi Relatif	50
Tabel 4. 8 Data Demografi Sampel Katagori Status Pekerjaan	51
Tabel 4. 9 Data Demografi Sampel Katagori Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 10 Data Demografi Sampel Kategori Usia	52
Tabel 4. 11 Dekripsi Data Penelitian Skala Loyalitas	52
Tabel 4. 12 Kategorisasi Skala Loyalitas.....	54
Tabel 4. 13 Dekripsi Data Penelitian Skala Deprivasi Relatif.....	54
Tabel 4. 14 Kategorisasi Skala Deprivasi Relatif	55
Tabel 4. 15 Uji Normalitas Sebaran dengan Kolmogrov-Smirnov	56
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian	57
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian.....	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Selesai Penelitian
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran VI	Analisis Data Penelitian
Lampiran VII	Riwayat Hidup



HUBUNGAN DEPRIVASI RELATIF DENGAN LOYALITAS DOSEN DAN PEGAWAI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

ABSTRAK

Loyalitas dosen dan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi dan pencapaian tujuan institusi. Namun, fenomena di lingkungan kerja menunjukkan bahwa individu yang memiliki loyalitas terhadap organisasi tetap dapat mengalami deprivasi relatif, yaitu perasaan adanya kesenjangan antara kondisi yang diterima dengan kondisi yang diharapkan atau dibandingkan dengan individu maupun kelompok lain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas yang tinggi tidak selalu diikuti oleh persepsi positif terhadap kondisi yang diterima dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara loyalitas dan deprivasi relatif pada dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 72 orang yang terdiri dari dosen dan karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala Loyalitas dan Skala Deprivasi Relatif yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,388$ dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara loyalitas dan deprivasi relatif dengan arah hubungan positif. Artinya, semakin tinggi loyalitas, semakin tinggi pula deprivasi relatif yang dirasakan oleh dosen dan karyawan. Meskipun hubungan yang diperoleh signifikan, arah hubungan tersebut berlawanan dengan arah hubungan yang dihipotesiskan. Dengan demikian, hipotesis penelitian ditolak karena arah hubungan yang ditemukan tidak sesuai dengan arah yang diprediksikan. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas yang dimiliki individu tidak selalu mencerminkan kondisi psikologis yang sepenuhnya positif, karena individu yang memiliki loyalitas tinggi tetap dapat merasakan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dan kondisi yang diterima dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci : Deprivasi Relatif, Loyalitas, Dosen, Pegawai, FEB UISU

**THE RELATIONSHIP BETWEEN RELATIVE DEPRIVATION AND THE
LOYALTY OF LECTURERS AND EMPLOYEES OF THE FACULTY OF
ECONOMICS AND BUSINESS, ISLAMIC UNIVERSITY OF NORTH
SUMATRA**

ABSTRAC

Lecturer and employee loyalty is an important aspect in supporting organizational sustainability and the achievement of institutional goals. However, workplace phenomena indicate that individuals who demonstrate loyalty to their organization may still experience relative deprivation, namely a perceived discrepancy between the conditions they receive and the conditions they expect or those experienced by other individuals or groups. This condition indicates that high levels of loyalty are not always accompanied by positive perceptions of the conditions received in the workplace. This study aimed to examine the relationship between loyalty and relative deprivation among lecturers and employees at the Faculty of Economics and Business, Universitas Islam Sumatera Utara. This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The participants consisted of 72 lecturers and employees, selected using a saturated sampling technique. Data were collected using the Loyalty Scale and Relative Deprivation Scale, which were developed based on the theoretical indicators of each variable. Data were analyzed using the Pearson correlation test with the assistance of IBM SPSS Statistics. The results showed a correlation coefficient of $r = 0.388$ with a significance value of $p = 0.001$ ($p < 0.05$). These results indicate a significant relationship between loyalty and relative deprivation, with a positive direction. This means that higher levels of loyalty are associated with higher levels of perceived relative deprivation among lecturers and employees. Although the relationship was statistically significant, its direction was contrary to the direction hypothesized in the study. Therefore, the research hypothesis was rejected because the direction of the relationship found did not correspond to the predicted direction. This finding indicates that individual loyalty does not necessarily reflect an entirely positive psychological condition, as individuals with high levels of loyalty may still experience a discrepancy between the conditions they expect and the conditions they receive in the workplace.

Keyword : Loyalty, Relative Deprivation, lecturer and employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai dan dosen adalah dua kelompok yang memiliki peran penting dalam suatu institusi pendidikan tinggi. Pegawai, termasuk staf administrasi dan tenaga pendukung, bertanggung jawab untuk memastikan operasional harian berjalan dengan lancar. Dosen dan pegawai seringkali terlibat dalam tugas-tugas seperti pengelolaan keuangan, administrasi akademik, dan pelayanan mahasiswa. Sebagai tulang punggung administrasi, Pegawai berperan dalam menjaga stabilitas dan efisiensi operasional.

Loyalitas Pegawai dan dosen sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan suatu institusi pendidikan tinggi. Pegawai yang loyal cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab dosen dan pegawai, sehingga dosen dan pegawai bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Loyalitas ini juga tercermin dari rendahnya tingkat turnover, yang berarti pegawai lebih cenderung bertahan lama di institusi tersebut, mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan Pegawai baru.

Loyalitas merupakan suatu bentuk komitmen dan keterikatan seseorang terhadap suatu entitas, seperti organisasi, perusahaan, atau individu lain. Loyalitas mencerminkan sejauh mana seseorang bersedia memberikan dukungan, berkontribusi, dan tetap setia pada entitas tersebut meskipun ada berbagai tantangan atau hambatan. Dalam konteks kerja, loyalitas Pegawai mengacu pada sejauh mana

Pegawai merasa terikat secara emosional dan profesional kepada organisasi tempat bekerja (Mowday, Poerter, & Teers, 1982).

Sementara itu, Darmawan (2020) mengungkapkan bahwa loyalitas Pegawai yang rendah dapat berdampak negatif pada organisasi, termasuk kehilangan kepercayaan, efisiensi kerja yang menurun, ketidakhadiran, dan tingginya niat pegawai untuk berpindah kerja. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Juwita (Juwita & Khalimah, 2021) mengungkapkan bahwa loyalitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas memiliki dampak negatif yang signifikan jika tidak terealisasi di lingkungan kerja.

Namun, loyalitas kerja pada dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (FEB UISU) belum sepenuhnya tercapai. Hal ini terlihat dari hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan beberapa informan.

Cuplikan wawancara I

"...Masih ada beberapa dosen dan pegawai masih menganggap kerja mereka di sini hanya sebagai batu loncatan untuk karier ke depannya..." (Wawancara dengan salah satu dosen FEB UISU melalui WhatsApp, MPW, 2025).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sebagian dosen dan pegawai belum memiliki komitmen jangka panjang terhadap institusi, sehingga keberadaan mereka di organisasi lebih dipandang sebagai sarana memperoleh pengalaman kerja atau peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik.

Cuplikan wawancara II

"...Kalau kita bicara soal loyalitas, memang belum bisa dibilang maksimal. Banyak pegawai yang secara teknis bekerja dengan baik, tapi secara emosional belum benar-benar terikat pada visi dan misi institusi..." (Wawancara melalui WhatsApp dengan MFA, Pegawai FEB UISU, 28 Januari 2025).

Pernyataan ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, keterikatan afektif terhadap organisasi masih belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas tidak hanya tercermin dari pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga dari adanya rasa memiliki, komitmen, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diidentifikasi adanya permasalahan pada variabel loyalitas, yaitu masih rendahnya komitmen afektif sebagian dosen dan pegawai terhadap organisasi. Fenomena ini ditunjukkan oleh orientasi bekerja yang lebih berfokus pada kepentingan karier pribadi dibandingkan komitmen terhadap institusi, serta belum terbentuknya keterikatan emosional yang kuat terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa loyalitas yang dimiliki sebagian dosen dan pegawai belum berkembang secara optimal.

Selain itu, hasil wawancara juga mengindikasikan adanya fenomena deprivasi relatif yang berpotensi memengaruhi loyalitas kerja.

Cuplikan wawancara III

"...Banyak pegawai merasa bahwa kontribusi dan kinerja mereka tidak dihargai setara dengan rekan di institusi lain, atau bahkan di sektor lain..." (Wawancara dengan salah satu dosen FEB UISU melalui WhatsApp, MPW, 2025).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai melakukan perbandingan sosial dengan individu atau kelompok di luar organisasi dan memandang bahwa penghargaan yang mereka terima belum sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diidentifikasi adanya permasalahan pada variabel deprivasi relatif, yaitu munculnya persepsi ketidakadilan akibat adanya perbandingan antara kondisi yang dialami pegawai dengan kondisi yang diterima oleh individu di organisasi atau sektor lain. Persepsi tersebut berpotensi menimbulkan rasa tidak puas, merasa kurang dihargai, serta memunculkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, deprivasi relatif dapat memengaruhi sikap pegawai terhadap organisasi, termasuk menurunkan keterikatan emosional, komitmen, dan loyalitas mereka terhadap institusi.

Menurut Olson-Buchanan (2013) faktor yang dapat berdampak pada loyalitas seseorang adalah job insecurity, work environment, relatif deprivation, compensation dan burnout. Faktor deprivasi relatif adalah salah satu yang sering ditemukan terlebih untuk kalangan Pegawai dalam suatu instansi.

Ketika pegawai menilai bahwa perlakuan yang diterima tidak adil, kecenderungan yang muncul adalah menurunnya rasa memiliki serta komitmen terhadap organisasi. Kondisi ini berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja organisasi, karena pegawai dengan tingkat loyalitas yang rendah umumnya menunjukkan produktivitas yang menurun, tingkat absensi yang lebih tinggi, serta

kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain (Darmawan, 2020).

Smith dan Pettigrew (2015) mendefinisikan deprivasi relatif sebagai suatu penilaian ketika individu atau kelompok merasa berada pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan pihak lain yang dijadikan sebagai acuan, yang kemudian memunculkan emosi negatif seperti kemarahan dan rasa tidak puas. Lebih lanjut, teori tersebut menjelaskan bahwa deprivasi relatif terdiri atas beberapa dimensi, yaitu *cognitive comparison*, *cognitive appraisals*, serta *justice-related affect*.

Secara teoritis, deprivasi relatif dapat memengaruhi loyalitas individu terhadap organisasi melalui proses penilaian kognitif dan emosional. Ketika dosen atau pegawai membandingkan kondisi yang mereka alami dengan kondisi rekan kerja, kelompok lain, maupun harapan yang dimiliki, kemudian menilai bahwa hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan usaha, kontribusi, atau ekspektasi mereka, maka dapat muncul persepsi adanya ketidakadilan. Persepsi tersebut selanjutnya memunculkan berbagai respons psikologis, seperti rasa kecewa, tidak puas, frustrasi, dan berkurangnya rasa dihargai oleh organisasi. Kondisi psikologis tersebut berpotensi menurunkan keterikatan emosional, komitmen, serta keinginan individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, yang pada akhirnya tercermin dalam penurunan loyalitas.

Sebaliknya, apabila dosen dan pegawai memandang bahwa penghargaan, kesempatan pengembangan diri, maupun perlakuan yang diberikan organisasi telah sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan, maka kecenderungan mengalami

deprivasi relatif akan semakin rendah. Persepsi yang positif tersebut dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan kepuasan terhadap organisasi, memperkuat komitmen, serta mendorong individu untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi secara optimal. Dengan demikian, secara konseptual semakin rendah tingkat deprivasi relatif yang dirasakan, maka semakin tinggi kecenderungan loyalitas dosen dan pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin tinggi deprivasi relatif yang dirasakan, maka loyalitas terhadap organisasi cenderung semakin rendah.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat dipahami bahwa loyalitas dosen dan pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan tinggi. Namun, hasil observasi awal dan wawancara di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara menunjukkan adanya indikasi bahwa loyalitas dosen dan pegawai belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan masih adanya individu yang memandang pekerjaannya sebagai batu loncatan, kurangnya keterikatan terhadap organisasi, serta munculnya persepsi adanya ketidaksesuaian antara kontribusi yang diberikan dengan penghargaan yang diterima. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kemungkinan deprivasi relatif yang dapat memengaruhi sikap individu terhadap organisasi, termasuk loyalitasnya. Meskipun hubungan antara deprivasi relatif dan loyalitas secara teoritis dapat dijelaskan, penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut pada konteks dosen dan pegawai perguruan tinggi masih relatif terbatas, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui hubungan antara

deprivasi relatif dengan loyalitas dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pihak fakultas dalam merumuskan kebijakan yang dapat meminimalkan deprivasi relatif serta meningkatkan loyalitas dosen dan pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas pada karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (FEB UISU).

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat peneliti tetapkan mengenai tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Pegawai dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa hal yang dapat diambil manfaatnya dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan, memperluas wawasan, serta menjadi rujukan dalam kajian psikologi

industri dan organisasi maupun manajemen. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya yang relevan. Lebih lanjut, temuan penelitian ini juga diharapkan mampu memperkuat dan mengembangkan kajian keilmuan terkait hubungan antara deprivasi relatif dan loyalitas.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi civitas akademika FEB UISU, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk meningkatkan loyalitas Pegawai dan dosen yang berhubungan dengan deprivasi relatif
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan yang relevan serta dasar pengembangan bagi pelaksanaan penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini disusun dengan merujuk pada sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dari sisi tema dan fokus kajian, namun berbeda dalam aspek kriteria pemilihan subjek, jumlah sampel, posisi variabel, serta metode analisis yang digunakan. Beberapa penelitian yang mengkaji hubungan antara deprivasi relatif dan loyalitas antara lain penelitian yang dilakukan oleh Piara (2024) mengenai pengaruh deprivasi relatif terhadap loyalitas karyawan office di PT ALC Makassar. Penelitian tersebut melibatkan 14 orang karyawan office yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Desain penelitian yang digunakan bersifat non-eksperimental dengan pendekatan kuantitatif serta analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh deprivasi relatif terhadap loyalitas

karyawan dengan arah hubungan negatif, di mana peningkatan deprivasi relatif diikuti oleh penurunan loyalitas, dan sebaliknya. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada karakteristik subjek yang digunakan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh William Daniel Oleysorot dkk. (2023) dengan judul *“Deprivasi Relatif dan Loyalitas Kerja Karyawan di Perusahaan X”* melibatkan 30 responden sebagai sampel penelitian. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan skala deprivasi relatif dan skala loyalitas kerja, sementara analisis data dilakukan dengan teknik korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $r = 0,229$ dengan nilai signifikansi ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian tersebut tidak dapat diterima. Dengan demikian, deprivasi relatif dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT X. Adapun perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada karakteristik subjek serta lokasi penelitian yang digunakan.

Mardaleta (2022) juga melakukan penelitian terkait *Hubungan Antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Kota Palu* yang memiliki karakter subjek penelitian berupa berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan status karyawan tetap, serta telah bekerja minimal selama satu tahun. Pengambilan data pada penelitian tersebut menggunakan skala deprivasi relatif dan skala loyalitas yang kemudian data tersebut dianalisis menggunakan

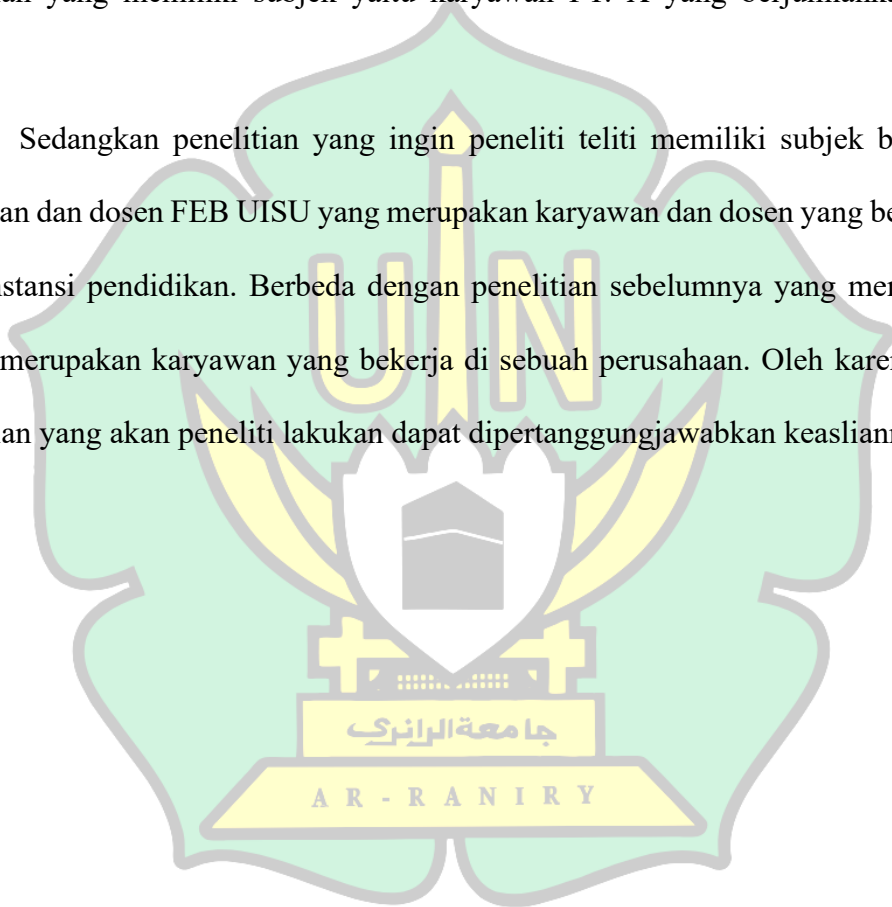
teknik korelasi *product moment*. Hipotesis dalam penelitian tersebut bahwa ada hubungan negatif antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Kota Palu. Hasil analisis dari penelitian tersebut memperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $-0,695$ ($p < 0,010$), sehingga hipotesis pada penelitian tersebut diterima. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini berupa subjek dan tempat penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Linsia (2019) mengenai hubungan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja karyawan di PT Bara Dinamika Muda Sukses mengajukan hipotesis adanya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. Subjek penelitian terdiri atas 77 karyawan BDMS yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengolahan data dilakukan dengan metode korelasi *product moment*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,408$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian tersebut dapat diterima. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada karakteristik subjek serta lokasi penelitian yang digunakan.

Berdasarkan kajian dari beberapa penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa perbedaan dari segi konteks, dan salah satu hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah subjek serta tempat penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Linsia (2019) memiliki subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di PT. Bara Dinamika Muda Sukses yang berjumlah 77 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Kemudian

subjek penelitian yang diteliti oleh Piarra (2024) merupakan karyawan *Office* PT. ALC Makassar yang berjumlah 14 orang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mardaleta (2022) yang subjek peneliti tersebut adalah karyawan tetap PT. Pelabuhan Indonesia Kota Palu yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta telah bekerja minimal selama satu tahun. Oleyorot (2023) juga melakukan penelitian yang memiliki subjek yaitu karyawan PT. X yang berjumlah 30 orang.

Sedangkan penelitian yang ingin peneliti teliti memiliki subjek berupa karyawan dan dosen FEB UISU yang merupakan karyawan dan dosen yang bekerja pada instansi pendidikan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang memiliki subjek merupakan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Oleh karena itu penelitian yang akan peneliti lakukan dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Loyalitas

1. Pegertian Loyalitas

Saydam (2000) mengemukakan bahwa loyalitas mencerminkan tekad serta kemampuan karyawan untuk secara sadar mematuhi dan melaksanakan kewajiban dengan penuh tanggung jawab, yang tercermin dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Sementara itu, Dutta (2021) menjelaskan bahwa loyalitas dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja apabila diperlukan, menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, menaati peraturan tanpa pengawasan yang ketat, serta mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.

Firmansyah (2016) menggambarkan loyalitas sebagai sikap atau perilaku karyawan yang mengabdikan keterampilan dan kemampuan mereka pada perusahaan. Chaerudin et al. (2020) menambahkan bahwa loyalitas bukan hanya tentang lamanya waktu karyawan berada di perusahaan, tetapi juga tentang seberapa besar energi, perhatian, masukan, ide, dan dedikasi yang mereka berikan.

Kurniawan (2019) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan wujud kesetiaan, keterikatan emosional, dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas tidak hanya diindikasikan oleh lamanya masa kerja, tetapi juga tercermin dari keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tidak sekadar

mematuhi aturan dan norma karena tuntutan formal, melainkan didorong oleh keinginan untuk memberikan kinerja yang optimal.

Sudimin (2003) mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan, keterampilan, pemikiran, dan waktunya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, disertai dengan komitmen untuk menjaga kerahasiaan serta menghindari tindakan yang dapat merugikan instansi selama masih terikat hubungan kerja. Di luar aspek menjaga kerahasiaan, bentuk-bentuk tersebut umumnya hanya dapat diwujudkan ketika individu masih berada dalam ikatan kerja dengan organisasi. Sejalan dengan itu, Fletcher (dalam Sudimin, 2003) memaknai loyalitas sebagai kesetiaan kepada pihak tertentu yang ditunjukkan melalui sikap tidak meninggalkan, tidak membelot, serta tidak berkhianat ketika dibutuhkan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2006) mengaitkan loyalitas dengan tingkat kepercayaan, yaitu sebagai kecenderungan individu untuk melindungi dan menjaga pihak lain. Dalam konteks ini, individu yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi akan menunjukkan kesediaan untuk berkorban serta mempertahankan kesetiiaannya

Menurut beberapa ahli di atas terkait definisi loyalitas, teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi loyalitas menurut Saydam (2000). Loyalitas menurut Saydam (2000) didefinisikan sebagai tekad dan kesanggupan seorang karyawan untuk secara sadar menaati dan melaksanakan kewajiban dengan penuh tanggung jawab yang tercermin dalam sikap sehari-hari. Teori ini dipilih karena mencakup aspek yang ingin dipelajari serta menjadi acuan untuk pembuatan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini.

2. Aspek-Aspek Loyalitas

Saydam (2000) menegaskan bahwa terdapat empat aspek utama dari loyalitas, yaitu:

a. Ketaatan atau kepatuhan

Karyawan harus memastikan bahwa mereka selalu menaati dan mengikuti semua peraturan perusahaan serta tidak melanggar perintah atasan atau pihak berwenang lainnya.

b. Tanggung jawab

Karyawan harus memiliki sikap tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan mampu membuat keputusan beresiko demi kepentingan bersama.

c. Pengabdian

Loyalitas karyawan dinilai dari pengabdian individu dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan dalam kondisi apa pun, dengan cenderung untuk tetap bersama perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah salah satu aspek penting dari loyalitas karyawan, yang ditandai dengan tidak menyalahgunakan kekuasaan yang dimiliki.

Aspek-aspek loyalitas karyawan lainnya, seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (Qasanah, 2020)), menitikberatkan pada apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan, antara lain:

a. Kepatuhan terhadap peraturan

Setiap kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen dalam rangka mengatur dan memperlancar pelaksanaan tugas perlu dipatuhi dan dijalankan secara konsisten. Kondisi tersebut akan mendorong terbentuknya disiplin kerja yang memberikan manfaat bagi organisasi, baik dari sisi internal maupun eksternal.

b. Tanggung jawab terhadap perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugas membawa konsekuensi tertentu yang harus ditanggung oleh karyawan. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara optimal, disertai kesadaran terhadap berbagai risiko yang mungkin timbul, mencerminkan keberanian serta tanggung jawab individu atas setiap tindakan yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Kerja sama antarindividu dalam suatu kelompok memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang sulit diwujudkan apabila dilakukan secara terpisah oleh masing-masing individu.

d. Rasa memiliki

Tumbuhnya rasa memiliki karyawan terhadap organisasi mendorong munculnya sikap menjaga serta tanggung jawab terhadap keberlangsungan perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada terbentuknya loyalitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan dengan tingkat loyalitas kerja yang tinggi cenderung menunjukkan fleksibilitas dalam menjalin hubungan interpersonal. Aspek ini mencakup interaksi sosial antarpegawai, hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, kondisi lingkungan kerja, serta pengaruh yang berasal dari rekan kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan perlu menyadari bahwa karyawan hadir setiap hari bukan sekadar sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai individu yang utuh yang bekerja dengan keterlibatan dan kemauan. Hal ini dapat tercermin dari kualitas kinerja yang ditunjukkan karyawan serta sikap yang tidak berlebihan dalam menuntut imbalan di luar kompensasi utama yang telah diterima.

Menurut pemaparan beberapa ahli di atas terkait aspek-aspek dari loyalitas, Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori loyalitas menurut Saydam (2000). Teori ini dipilih karena mencakup hal-hal yang ingin dipelajari dalam penelitian ini dan menjadi acuan untuk pembuatan alat ukur.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Setiwati dan Zulkaida (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap pekerjaan adalah:

- a. Karakteristik pekerjaan
- b. Kesempatan adanya pekerjaan lain
- c. Karakteristik individu
- d. Perlakuan organisasi terhadap karyawan

Karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat mengurangi komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif bagi organisasi, seperti penurunan kinerja, melemahnya semangat kerja, serta menurunnya tingkat disiplin. Selain itu, faktor-faktor yang membentuk loyalitas organisasional dapat bervariasi tergantung pada masa kerja karyawan, baik pada tahap awal, setelah memiliki pengalaman kerja yang cukup, maupun pada fase ketika karyawan telah memandang organisasi sebagai bagian penting dalam kehidupannya.

Menurut Sopiah (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

- a. Faktor personal mencakup berbagai karakteristik individu, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta aspek kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan meliputi berbagai aspek yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti ruang lingkup jabatan, tingkat tantangan pekerjaan, adanya konflik peran, serta derajat kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur organisasi mencakup aspek-aspek seperti ukuran organisasi, bentuk atau pola pengelolaan (misalnya sentralisasi maupun desentralisasi), keberadaan serikat pekerja, serta tingkat pengendalian yang diterapkan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja merupakan faktor yang turut memengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Perbedaan masa kerja, baik pada karyawan yang

relatif baru maupun yang telah lama bekerja, cenderung menghasilkan tingkat loyalitas yang tidak sama.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas menurut Olson-Buchanan (2013) yaitu:

a. *Burnout*

Burnout merupakan reaksi tubuh terhadap stres dan tekanan kerja yang berlebihan, ditandai dengan perasaan kelelahan emosional dan terkuras secara emosional.

b. Deprivasi relatif

Deprivasi relatif mengacu pada perasaan ketidakpuasan dan kebencian yang disebabkan oleh pandangan bahwa seseorang tidak mendapatkan hasil yang layak dibandingkan dengan karyawan atau kelompok lain di perusahaan atau organisasi.

c. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah perhatian yang diberikan terhadap mesin dan bahan yang berpotensi mengancam keselamatan fisik dan mental karyawan.

d. Kompensasi

Kompensasi mencakup berbagai bentuk pendapatan di luar gaji seperti uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka.

e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang secara langsung mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan kajian Olson-Buchanan (2013), loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan serta persepsi individu di tempat kerja. Burnout menjadi salah satu faktor utama yang dapat menurunkan loyalitas, karena tekanan kerja yang berlebihan dan kelelahan emosional cenderung membuat karyawan merasa jenuh dan tidak terikat secara emosional dengan organisasi. Selain itu, deprivasi relatif turut berperan dalam membentuk loyalitas, di mana perasaan ketidakpuasan akibat ketimpangan perlakuan atau hasil kerja dapat menimbulkan rasa tidak adil dan mengurangi komitmen terhadap perusahaan.

Faktor keselamatan kerja juga memiliki pengaruh penting, karena lingkungan kerja yang aman secara fisik dan mental akan meningkatkan rasa nyaman dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi karyawan menjadi bentuk penghargaan yang mampu memperkuat loyalitas, terutama jika diberikan secara adil dan transparan. Terakhir, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi hubungan sosial maupun fasilitas pendukung, akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk tetap bertahan serta berkontribusi secara optimal. Keseluruhan faktor ini menunjukkan bahwa loyalitas bukan hanya soal komitmen, tetapi juga hasil dari pengalaman kerja yang holistik dan manusiawi.

B. Deprivasi Relatif

1. Pengertian Deprivasi Relatif

Olysorot (2023) menjelaskan bahwa deprivasi relatif muncul ketika individu merasa memperoleh perlakuan yang tidak setara dibandingkan orang lain

di dalam organisasi, sehingga menimbulkan perasaan dirugikan. Sejalan dengan itu, Smith dan Pettigrew (2015) mendefinisikan deprivasi relatif sebagai penilaian individu atau kelompok yang merasa berada pada posisi kurang menguntungkan dibandingkan kelompok acuan yang relevan, yang kemudian memicu emosi negatif seperti kemarahan dan rasa tidak puas. Sementara itu, Crosby (1976) memandang deprivasi relatif sebagai kondisi subjektif yang umum terjadi dalam kehidupan sosial, di mana perasaan kurang beruntung dibandingkan orang lain dapat menimbulkan kemarahan dan berpotensi memunculkan konsekuensi yang merugikan. Dalam berbagai kajian, deprivasi relatif juga sering dikaitkan dengan munculnya perilaku agresif maupun menyimpang, termasuk konflik dan permusuhan antarindividu maupun antarkelompok.

Deprivasi relatif dapat diklasifikasikan menjadi dua bentuk, yaitu deprivasi relatif egoistik (individu) dan deprivasi relatif fraternal (kelompok) (Smith & Pettigrew, 2011). Deprivasi egoistik merujuk pada perasaan dirugikan yang muncul akibat perbandingan kondisi diri dengan individu lain, sedangkan deprivasi fraternal berkaitan dengan penilaian ketidakadilan yang timbul dari perbandingan kondisi kelompok sendiri dengan kelompok lain (Olson & Rose, 2009). Secara lebih spesifik, deprivasi egoistik terjadi ketika individu memandang dirinya berada pada kondisi yang lebih tidak menguntungkan dibandingkan dengan orang lain dalam kelompok yang sama.

Berdasarkan definisi tersebut, penelitian ini berpedoman pada teori Smith & Pettigrew (2015) yang mendeskripsikan deprivasi relatif sebagai kondisi di mana seorang individu melakukan perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang

lebih beruntung dalam lingkungan sosial. Hasilnya, individu tersebut merespons dengan perasaan marah dan benci terhadap ketidakadilan yang dirasakannya.

2. Dimensi Deprivasi Relatif

Ada 3 Dimensi dalam deprivasi relatif menurut Smith et al. (2011) , sebagai berikut:

a. *Cognitive comparisons* (Perbandingan kognitif)

Deprivasi relatif muncul ketika individu melakukan perbandingan antara dirinya dengan orang lain, baik yang berada dalam kelompok yang sama (*in-group*) maupun di luar kelompoknya (*Out-group*), atau dengan kondisi dirinya pada masa sebelumnya. Tanpa adanya proses perbandingan tersebut, deprivasi relatif tidak akan terbentuk. Oleh karena itu, aspek perbandingan serta pemilihan individu atau kelompok sebagai acuan menjadi hal yang penting. Dimensi yang digunakan dalam perbandingan dapat mencakup status atau kelas sosial, tingkat pendapatan, kondisi dan peluang kerja, pencapaian, kekuasaan politik, hingga perlakuan yang diterima dari institusi. Sementara itu, pihak yang dijadikan pembanding dapat berasal dari kondisi yang sebanding maupun berbeda.

b. *Cognitive appraisals* (Penilaian kognitif)

Setelah individu atau kelompok melakukan proses perbandingan dan menilai bahwa kondisi yang dialami lebih tidak menguntungkan dibandingkan pihak lain, maka terbentuklah suatu evaluasi kognitif. Penilaian kognitif tersebut selanjutnya dapat diklasifikasikan ke dalam tiga aspek, yaitu:

1. *Disadvantage interpersonal comparison*

Aspek ini muncul sebagai hasil dari perbandingan antara kondisi kelompok sendiri dengan kelompok lain yang dipersepsikan berada pada posisi yang lebih menguntungkan.

2. *Disadvantage interpersonal comparison*

Aspek ini terbentuk dari perbandingan antara kondisi individu saat ini dengan kondisi dirinya di masa lalu yang dipandang lebih baik, atau melalui perbandingan dengan individu lain dalam kelompok yang sama yang dinilai berada pada kondisi yang lebih menguntungkan.

3. *Disadvantage comparison to outgroup member*

Aspek ini muncul sebagai hasil perbandingan antara kondisi individu dengan individu lain yang berasal dari kelompok berbeda yang dipersepsikan berada pada situasi yang lebih menguntungkan.

c. *Justice-related affect*

Kondisi ini muncul ketika individu memandang kerugian yang dialami sebagai sesuatu yang tidak adil (*regards disparities as unfair*), merasa dirinya layak memperoleh kondisi yang lebih baik (*deserve better*), serta menampilkan respons emosional berupa kemarahan dan kebencian (*anger resentment*) terhadap situasi tersebut. Menurut Frijda, emosi memiliki fungsi motivasional, di mana kemarahan mendorong kecenderungan untuk menyerang, kesedihan mendorong individu untuk menarik diri, dan rasa takut mendorong upaya untuk menghindar atau melarikan diri. Dalam konteks perbandingan sosial, suatu kondisi dapat dikategorikan sebagai deprivasi relatif apabila disertai dengan

justice-related affect, khususnya dalam bentuk *anger resentment*. Respons emosional tersebut juga dipengaruhi oleh penilaian terhadap situasi yang dihadapi. Penilaian situasional tersebut meliputi empat aspek, yaitu:

1. Individu perlu memiliki kepedulian terhadap dimensi yang dijadikan dasar perbandingan, seperti status atau kelas sosial, tingkat pendapatan, kondisi dan peluang kerja, prestasi, kekuasaan politik, maupun perlakuan yang diberikan oleh institusi, serta aspek-aspek relevan lainnya.
2. Individu tersebut beranggapan bahwa hasil yang mereka terima disebabkan karena proses yang tidak sah.
3. Individu memandang bahwa dirinya atau kelompoknya tidak bertanggung jawab atas kondisi yang merugikan tersebut, serta meyakini bahwa situasi yang dihadapi berpotensi mengalami perbaikan, baik dengan adanya intervensi maupun tanpa intervensi.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa deprivasi relatif memiliki beberapa aspek yaitu berupa *cognitive comparison*, *cognitive appraisals*, *justed-related affect*.

Berdasarkan uraian teori dari Smith et al. (2011), deprivasi relatif merupakan suatu kondisi psikologis yang kompleks dan multidimensional, yang terdiri dari tiga aspek utama yaitu perbandingan kognitif (*cognitive comparisons*), penilaian kognitif (*cognitive appraisals*), dan afek yang berkaitan dengan keadilan (*justice-related affect*). Perbandingan kognitif terjadi ketika individu membandingkan dirinya dengan orang lain atau dengan kondisi masa lalunya, baik dalam kelompok maupun antar kelompok, yang menciptakan dasar bagi munculnya

rasa ketidakpuasan. Penilaian kognitif muncul setelah proses perbandingan tersebut, di mana individu mulai menyadari adanya ketimpangan atau kerugian yang dialami, baik secara pribadi maupun kelompok, dan mempersepsikan bahwa kondisi mereka lebih buruk dibandingkan pihak lain.

Sementara itu, aspek justice-related affect menekankan pada respons emosional yang muncul akibat persepsi ketidakadilan, seperti kemarahan dan kebencian, yang dipicu oleh keyakinan bahwa kerugian yang dialami tidak sah dan tidak pantas diterima. Dalam penelitian ini, peneliti memilih ketiga aspek tersebut karena diyakini mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis individu dalam merespons ketimpangan sosial di lingkungan kerja, serta relevan untuk menjelaskan bagaimana deprivasi relatif dapat memengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Deprivasi Relatif

Menurut Crosby (1976) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi deprivasi relatif seseorang, yaitu:

a. Kepribadian seseorang

Dua karakteristik kepribadian dipandang sebagai kondisi awal yang berperan penting dalam terbentuknya deprivasi relatif. Pertama, kecenderungan atribusi, yaitu apakah individu lebih cenderung menyalahkan diri sendiri atau mengaitkan keadaan pada nasib. Dalam konteks perbandingan yang tidak menguntungkan, individu yang menyalahkan diri sendiri cenderung merasakan tanggung jawab pribadi yang lebih besar, sehingga tingkat deprivasi relatif yang dialami relatif lebih rendah dibandingkan individu yang

mengaitkan kondisi tersebut dengan nasib atau takdir. Kedua, kebutuhan akan prestasi. Individu dengan tingkat kebutuhan berprestasi yang rendah cenderung memiliki standar harapan yang tidak konsisten dibandingkan dengan individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi.

b. Masa lalu pribadinya

Sementara faktor pertama bersifat umum dan dapat dialami oleh setiap individu, faktor pengalaman masa lalu lebih terbatas pada individu yang saat ini mengalami kekurangan, namun pernah memiliki hal tersebut sebelumnya. Riwayat kepemilikan di masa lalu turut memengaruhi bagaimana individu memaknai kondisi deprivasi yang dialami saat ini, termasuk lamanya kepemilikan, waktu kehilangan yang relatif baru, serta seberapa dekat individu tersebut dengan kemungkinan untuk memperoleh kembali hal yang diinginkan.

c. Lingkungan terdekatnya

Faktor-faktor dalam lingkungan terdekat individu turut memengaruhi terbentuknya prasyarat deprivasi relatif melalui mekanisme yang beragam. Analisis terhadap faktor-faktor tersebut didasarkan pada tiga asumsi utama. Pertama, individu terdorong untuk mengevaluasi dirinya melalui perbandingan dengan orang lain yang berada dalam lingkungan terdekat atau kelompok utamanya. Kedua, dalam setiap kelompok terdapat perbedaan kepemilikan atau pencapaian, di mana sebagian individu memiliki hal-hal yang tidak dimiliki oleh individu lainnya. Ketiga, perasaan individu yang berada dalam kondisi kurang beruntung dapat bervariasi secara sistematis, tergantung pada

karakteristik hubungan mereka dengan individu yang lebih beruntung, serta karakteristik pihak yang dijadikan sebagai pembanding tersebut.

d. Lingkungan yang lebih besar

Seseorang Individu pada dasarnya dapat mengenali dan menilai berbagai cara di mana masyarakat atau kelompok sosial membentuk pemahamannya, termasuk terkait dengan kelompok yang menjadi rujukan, keterkaitan antara usaha dan hasil, hak yang seharusnya diperoleh, kemampuan yang dimiliki, serta hal-hal yang dipandang layak untuk diharapkan atau diinginkan.

e. Kebutuhan biologisnya

Nilai kelangsungan hidup biologis dari suatu objek (X) merupakan determinan terakhir dalam memahami deprivasi relatif. Peluang munculnya deprivasi relatif cenderung lebih besar ketika objek yang diinginkan memiliki peran penting bagi keberlangsungan hidup dibandingkan apabila tidak. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan individu untuk menginginkan objek tersebut sekaligus meyakini bahwa mereka berhak memperolehnya sebagai bagian dari upaya mempertahankan kehidupan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa deprivasi relatif pada individu dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu karakteristik kepribadian, pengalaman masa lalu, lingkungan terdekat, lingkungan yang lebih luas, serta kebutuhan biologis yang dimiliki individu.

C. Hubungan Deprivasi Relatif dengan Loyalitas

Berdasarkan kajian dari beberapa penelitian terdahulu, hubungan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja menunjukkan pola yang cukup konsisten namun

tetap dipengaruhi oleh konteks dan karakteristik subjek penelitian. Penelitian oleh Piara (2024) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat deprivasi relatif yang dirasakan oleh karyawan Office PT. ALC Makassar, maka semakin rendah loyalitas mereka terhadap perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi ketidakadilan atau ketimpangan dalam lingkungan kerja dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian oleh Oleysorot dkk (2023), yang menunjukkan bahwa meskipun terdapat korelasi negatif antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam beberapa konteks, deprivasi relatif tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi loyalitas.

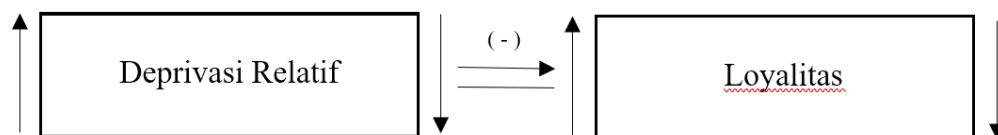
Sementara itu, penelitian oleh Mardaleta (2022) dan Linsia (2019) memperkuat temuan bahwa deprivasi relatif memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil atau setara cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah. Hal ini mempertegas bahwa persepsi terhadap keadilan sosial dan ekonomi di tempat kerja berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian Kuncorowati (2022) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Juwita (2021) mengungkapkan bahwa loyalitas yang rendah menghambat pencapaian tujuan organisasi. Deprivasi relatif, jenis keadilan yang dirasakan terkait

perbandingan dengan orang lain, adalah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas (Van Dijk, Van Engen, & Paauwe, 2012).

Olson-Buchanan (2013) menambahkan bahwa berbagai faktor, seperti ketidakpastian kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan burnout, dapat mempengaruhi loyalitas. Ketika karyawan merasa tidak diperlakukan dengan adil, mereka cenderung tidak merasa memiliki organisasi, dan hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi (Smith & Pettigrew, 2015).

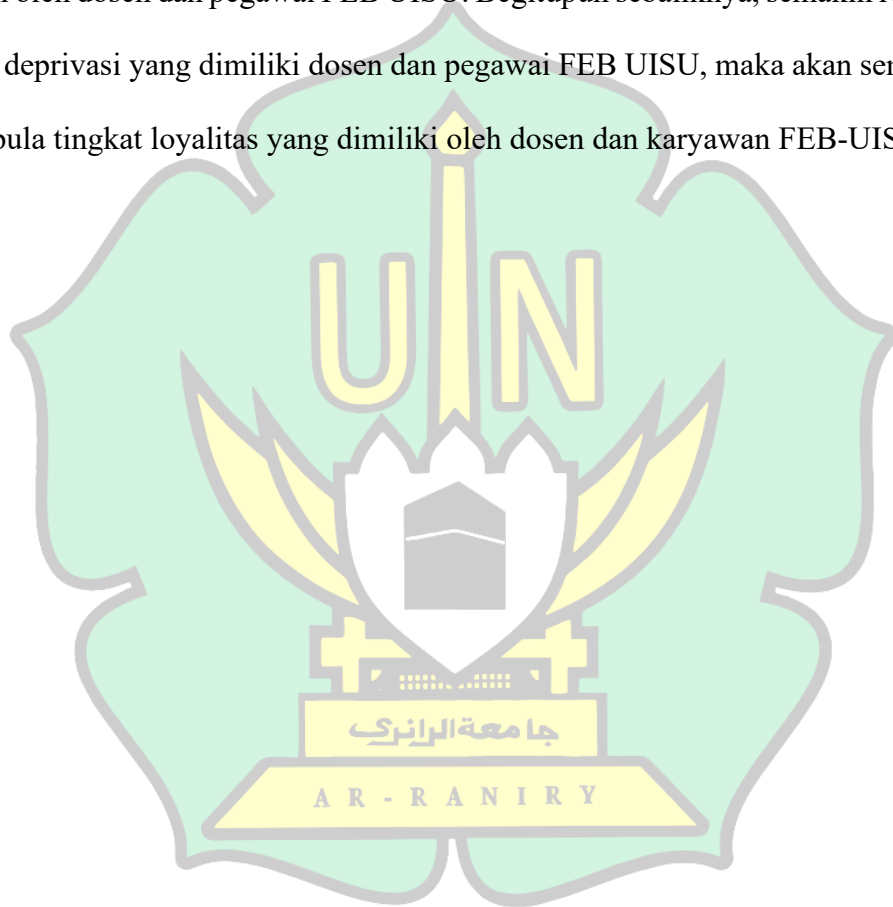
Berdasarkan hasil kajian dari berbagai penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa deprivasi relatif memiliki hubungan negatif terhadap loyalitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat deprivasi relatif yang dirasakan individu yakni persepsi terhadap ketidakadilan atau ketimpangan dalam lingkungan kerja semakin rendah pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan terhadap organisasi. Temuan ini konsisten dalam beberapa studi yang menunjukkan bahwa ketidakpuasan akibat perbandingan sosial dapat mengurangi komitmen, kesetiaan, dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan guna meminimalisasi rasa deprivasi relatif dan menjaga loyalitas karyawan secara berkelanjutan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu adanya hubungan negatif antara deprivasi relatif dengan loyalitas . Artinya, semakin tinggi tingkat deprivasi relatif yang dimiliki oleh dosen dan karyawan FEB-UISU, maka akan semakin rendah pula tingkat loyalitas yang dimiliki oleh dosen dan pegawai FEB UISU. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat deprivasi yang dimiliki dosen dan pegawai FEB UISU, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang dimiliki oleh dosen dan karyawan FEB-UISU.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian dan Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan temuan melalui penerapan prosedur statistik atau teknik lain yang berbasis pada proses pengukuran. Fokus utama pendekatan ini adalah pada gejala-gejala tertentu dalam kehidupan manusia yang direpresentasikan dalam bentuk variabel. Selanjutnya, hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan alat uji statistik dengan berlandaskan pada kerangka teori yang bersifat objektif (Jaya, 2020).

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Metode korelasional merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara variasi nilai pada satu variabel dengan variabel lainnya, sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya keterkaitan di antara dua variabel atau lebih (Aksara, 2021). Dengan demikian, penelitian kuantitatif ini difokuskan untuk menguji hubungan antara deprivasi relatif dan loyalitas pada dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (FEB UISU).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Peneliti mengidentifikasi variabel-variabel utama yang digunakan dalam penelitian sebagai dasar untuk menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2016), variabel merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti dalam berbagai bentuk untuk dipelajari sehingga menghasilkan informasi yang kemudian

dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas merupakan variabel yang berperan sebagai penyebab atau yang memengaruhi terjadinya perubahan pada variabel lain, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi konsekuensi dari adanya variabel bebas (Siyoto & Sodik, 2015). Dalam penelitian ini, yang ditetapkan sebagai variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) : Deprivasi Relatif
2. Variabel Terikat (Y) : Loyalitas

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Loyalitas

Loyalitas didefinisikan sebagai tekad dan kesanggupan seorang karyawan untuk secara sadar menaati dan melaksanakan kewajiban dengan penuh tanggung jawab yang tercermin dalam sikap sehari-hari. Loyalitas dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek loyalitas yang dikemukakan oleh Saydam (2002) yang terdiri dari ketaatan, tanggungjawab, pengabdian dan kejujuran.

2. Deprivasi Relatif

Deprivasi relatif didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang individu melakukan perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang lebih beruntung dalam lingkungan sosial. Hasilnya, individu tersebut merespons dengan perasaan marah dan benci terhadap ketidakadilan yang dirasakannya. Perilaku deprivasi relative dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek deprivasi relatif yang dikemukakan oleh Smith et, all (2011) yang terdiri dari tiga dimensi utama

yaitu : perbandingan kognitif (*cognitive comparisons*), penilaian kognitif (*cognitive appraisals*), dan afek yang berkaitan dengan keadilan (*justice-related affect*).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah dosen dan pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (FEB UISU).

Tabel 3.1
Data Populasi Penelitian

NO	Dosen/Pegawai	JUMLAH
1	Dosen	47 orang
2	Pegawai	25 orang
Total		72 orang

2. Sampel Penelitian

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), sampel merupakan sebagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi, atau bagian dari anggota populasi yang dipilih melalui prosedur tertentu sehingga mampu mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh, yang juga dikenal sebagai teknik sensus atau saturasi, merupakan metode penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, tidak ada elemen populasi yang dikecualikan, sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari penelitian. Teknik ini umumnya digunakan pada

populasi dengan jumlah relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel yang representatif. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa teknik ini efektif digunakan ketika peneliti ingin memperoleh gambaran yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti. Selain itu, Patton (2015) menegaskan bahwa penggunaan sampling jenuh memungkinkan diperolehnya data yang lebih lengkap dan mendalam karena seluruh populasi terlibat dalam proses pengumpulan data.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah skala psikologi digunakan untuk mengumpulkan data. Sugiyono (2018) mengemukakan skala atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala loyalitas dan skala deprivasi relatif yang diklasifikasi menjadi aitem *favorabel* dan aitem *unfavorabel* mengenai variabel yang diteliti yaitu skala loyalitas dengan skala deprivasi relatif.

a. Skala Loyalitas

Perilaku loyalitas diukur dengan skala perilaku loyalitas yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek loyalitas yang di kemukakan oleh Saydam (2000). Alat ukur ini didasarkan pada 4 aspek yang terdiri dari a) ketaatan; b) tanggungjawab; c) pengabdian dan d) kejujuran.

Tabel 3.2
Indikator Skala Loyalitas

No	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem		%
			F	UF	
1	Ketaatan Karyawan harus memastikan bahwa mereka selalu menaati dan mengikuti semua peraturan perusahaan serta tidak melanggar perintah atasan atau pihak berwenang lainnya.	a. Menaati peraturan instansi b. Menjalankan perintah atasan c. Tidak melanggar perintah atasan kerja	2 2 2	2 2 2	28,5%
2	Tanggung jawab Karyawan harus memiliki sikap tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan berani mengambil keputusan yang berisiko demi kepentingan bersama.	a. Memiliki sikap tanggungjawab dalam melaksanakan tugas b. Menjalankan tugas dengan baik c. Mampu mengambil Keputusan yang berisiko demi kepentingan bersama	2 2 2	2 2 2	28,5%
3	Pengabdian Loyalitas karyawan dinilai dari pengabdian individu dan keinginan untuk tetap bertahan di instansi dalam kondisi apa pun, dengan cenderung untuk tetap bersama instansi dalam jangka waktu yang panjang.	a. Pengabdian individu b. Keinginan untuk tetap bertahan di instansi dalam kondisi apapun c. Tetap Bersama instansi dalam jangka waktu yang panjang	2 2 2	2 2 2	28,5%
4	Kejujuran Kejujuran adalah salah satu aspek penting dari loyalitas karyawan, yang ditandai dengan tidak menyalahgunakan kekuasaan yang dimiliki.	a. Tidak menyalahgunakan jabatan	3	3	14,2%
Total			21	21	100%

Tabel 3. 3
Blue Print Skala Loyalitas

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah	%
			<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>		
1	Ketaatan	a. Menaati peraturan instansi	1 & 2	22 & 23	4	28,5%
		b. Menjalankan perintah atasan	3 & 4	24 & 25	4	
		c. Tidak melanggar perintah atasan kerja	5 & 6	26 & 27	4	
2	Tanggung jawab	a. Memiliki sikap sikap tanggungjawab dalam melaksanakan tugas	7 & 8	28 & 29	4	28,5%
		b. Menjalankan tugas dengan baik	9 & 10	30 & 31	4	
		c. Mampu mengambil Keputusan yang berisiko demi kepentingan Bersama	11 & 12	32 & 33	4	
3	Pengabdian	a. Pengabdian individu	13 & 14	34 & 35	4	28,5%
		b. Keinginan untuk tempat bertahan di instansi dalam kondisi apapun	15 & 16	36 & 37	4	
		c. Tetap Bersama instansi dalam jangka waktu yang panjang	17 & 18	38 & 39	4	
4	Kejujuran	a. Tidak menyalahgunakan jabatan	19, 20 & 21	40, 41 & 42	6	14,2%
Total			21	21	42	100%

b. Skala Deprivasi Relatif

Perilaku deprivasi relatif diukur dengan skala perilaku deprivasi relatif yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek deprivasi relatif yang di kemukakan oleh Smith et. al (2011). Alat ukur ini didasarkan pada 3 aspek dan terdiri (1) *Cognitive comparisons*; (2) *Cognitive Appraisals*; (3) *Justice Related Affect*

Tabel 3.4

Tabel Indikator Skala Deprivasi Relatif

No	Aspek	Indikator	Jumlah Item		%
			Favorabel	Unfavorabel	
1	Cognitive Comparisons Proses mental di mana individu membandingkan kondisi dirinya dengan orang lain atau dengan pengalaman masa lalunya, baik dalam konteks kelompok maupun antar kelompok. Proses ini menjadi dasar munculnya persepsi ketidakpuasan ketika individu merasa bahwa kondisi atau perlakuan yang diterimanya tidak sebanding dengan pihak lain.	a. Membandingkan kondisi diri dengan orang lain b. Membandingkan kondisi masa sekarang dengan masa lalu c. Munculnya persepsi ketidakpuasan ketika individu merasa bahwa kondisi atau perlakuan yang diterimanya tidak sebanding dengan pihak lain.	2 2 2	2 2 2	27,27%
2	Cognitive Appraisals merupakan tahap evaluatif yang muncul setelah proses perbandingan, di mana individu menyadari adanya ketimpangan atau kerugian yang dialami. Individu mulai mempersepsikan bahwa situasi atau perlakuan yang diterimanya lebih buruk dibandingkan dengan pihak lain, baik secara pribadi maupun kelompok, sehingga memunculkan persepsi ketidakadilan.	a. Individu menyadari adanya ketimpangan yang dialami b. individu menyadari adanya kerugian yang dialami c. Individu mulai mempersepsikan bahwa situasi yang diterimanya lebih buruk dibandingkan dengan pihak lain d. Individu mulai mempersepsikan perlakuan yang diterimanya lebih buruk dibandingkan dengan pihak lain e. Munculnya persepsi ketidakadilan	2 2 2 2 2	2 2 2 2 2	45,45%
3	Justice Related Affect respons emosional yang timbul akibat persepsi ketidakadilan, seperti kemarahan, frustrasi, atau kebencian. Emosi ini dipicu oleh keyakinan bahwa kerugian atau	a. Muncul respons emosional berupa marah yang timbul akibat persepsi ketidakadilan b. Muncul respon emosional berupa frustrasi akibat persepsi ketidakadilan	2 2	2 2	27,27%

perlakuan yang diterima tidak sah, tidak pantas, dan bertentangan dengan prinsip keadilan yang diyakini individu.	c. Muncul respon emosional berupa kebencian yang timbul akibat persepsi ketidakadilan	2	2	
Total		22	22	100%

Tabel 3.5
Tabel Blue Print Skala Deprivasi Relatif

No	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah	%
			Favorabel	Unfavorabel		
1	Cognitive Comparisons	a. Membandingkan kondisi diri dengan orang lain	1 & 2	23 & 24	4	27,27%
		b. Membandingkan kondisi masa sekarang dengan masa lalu	3 & 4	25 & 26	4	
		c. Munculnya persepsi ketidakpuasan ketika individu merasa bahwa kondisi atau perlakuan yang diterimanya tidak sebanding dengan pihak lain	5 & 6	27 & 28	4	
2	Cognitive Appraisals	a. Individu menyadari adanya ketimpangan yang dialami	7 & 8	29 & 30	4	45,45%
		b. Individu menyadari adanya kerugian yang dialami	9 & 10	31 & 32	4	
		c. Individu mulai mempersepsikan bahwa situasi yang diterimanya lebih buruk dibandingkan dengan pihak lain	11 & 12	33 & 34	4	
		d. Individu mulai mempersepsikan perlakuan yang diterimanya lebih buruk dibandingkan dengan pihak lain.	13 & 14	35 & 36	4	
		e. Munculnya persepsi ketidakadilan	15 & 16	37 & 38	4	
3	Justice Related Affect	a. Muncul respons emosional berupa marah yang timbul akibat persepsi ketidakadilan	17 & 18	39 & 40	4	27,27%
		b. Muncul respon emosional berupa frustrasi akibat persepsi ketidakadilan	19 & 20	41 & 42	4	
		c. Muncul respon emosional berupa kebencian yang timbul akibat persepsi ketidakadilan	21 & 22	43 & 44	4	
Total			22	22	44	100%

Kedua skala yaitu skala loyalitas dan Deprivasi relatif terdiri dari (2) pernyataan berupa *favourable* (item atau pernyataan yang mengandung variabel penelitian yang diteliti), dan *unfavorable* (aitem atau pernyataan yang tidak mendukung variabel yang diteliti) (azwar, 2012). Pilihan jawaban di dalam skala penelitian ini memiliki taraf dari sangat positif sampai sangat negatif dengan lima (5) pilihan jawaban, diantaranya sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian atau cara pemberian skor pada aitem *favorable* respon positif diberi skor lebih tinggi yaitu bergerak dari angka lima hingga satu, sedangkan untuk aitem *unfavorable* respon negatif diberi skor lebih tinggi yaitu bergerak dari angka satu hingga lima (Azwar, 2012).

Tabel 3.6
Tabel Skor Aitem Favorabel Unfavorabel

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

2. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) dengan pendekatan statistik *Content Validity Ratio* (CVR). Data untuk perhitungan CVR diperoleh melalui penilaian sekelompok ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME). Para ahli tersebut diminta untuk menilai apakah setiap aitem dianggap esensial dalam mendukung tujuan penyusunan alat ukur. Nilai CVR berkisar antara -1,00 hingga +1,00. Apabila diperoleh nilai CVR sebesar

0,00, hal tersebut menunjukkan bahwa 50% panel SME menilai aitem tersebut esensial dan dianggap valid (Azwar, 2016). Adapun rumus statistik CVR (*Content Validity Ratio*) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem "esensial"

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Tingkat validitas atau kesahihan suatu tes mengacu pada sejauh mana alat ukur tersebut mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan tujuan pengukuran (Cureton, 1951). Dengan demikian, suatu tes dikatakan valid apabila mampu mengukur aspek yang memang hendak diukur secara tepat.

Suatu alat ukur dapat dinyatakan valid apabila mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur secara tepat. Penilaian terhadap kesesuaian isi skala dengan konstruk teoritis yang hendak diukur memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi relevansi setiap aitem terhadap indikator perilaku serta tujuan pengukuran melalui pertimbangan rasional. Proses tersebut dikenal sebagai validitas logis (*logical validity*), yang merupakan bagian dari validitas isi (Azwar, 2012)

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda item pada penelitian ini menggunakan koefisien korelasi skor aitem (1) dengan skor total (x) pada setiap item skala yang sering dikenal dengan korelasi aitem-total dengan memakai korelasi *produck moment* dari pearson. Analisis ini dibantu dengan menggunakan *program statistical package for sosial science* (SPSS) version 26.0 for windows yang dilakukan dengan analisis korelasi bivariat (*bivariat correlation*), dan Scall formulanya adalah (Azwar, 2020).

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n] [\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

I = Skor aitem

X = Skor skala

n = Banyaknya responden

Sebagai kriteria dalam pemilihan aitem pada analisis bivariat yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berdasarkan koefisien korelasi aitem-total (r_{ix}) positif dan taraf signifikansinya (p) signifikan (Azwar, 2022).

TS (Tidak signifikan)	: $p \geq 0,05$
S (Signifikan)	: $p < 0,05$
SS (Sangat Signifikan)	: $p \leq 0,01$

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran menunjukkan konsistensi apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan melalui pendekatan eksternal maupun internal. Secara eksternal, reliabilitas dapat diuji menggunakan metode *test-retest*, bentuk ekuivalen (*equivalent*), maupun kombinasi keduanya. Sementara itu, secara internal, reliabilitas diukur dengan cara menganalisis konsistensi antarbutir dalam instrumen menggunakan teknik tertentu (Siregar, 2013).

Koefisien reliabilitas secara teoritis berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas alat ukur semakin tinggi, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut layak dan baik untuk digunakan (Azwar, 2012). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu oleh program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26.0 for Windows. Koefisien Alpha Cronbach merupakan

salah satu metode konsistensi internal yang banyak digunakan dan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori tertentu (Azwar, 2019), sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Kategorisasi

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0,900 (Sangat tinggi)
Reliabel	0,700-0,900 (Tinggi)
Cukup reliabel	0,400-0,700 (Sedang)
Kurang reliabel	0,200-0,400 (Rendah)
Tidak reliabel	<0,200 (Sangat Rendah)

Adapun rumus dari teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - (sy_1^2 + sy_2^2)}{SX^2} \right]$$

Keterangan:

Sy_1^2 dan sy_2^2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2
 Sx^2 = varian skor X

F. Teknik Analisa Data

1. Teknik Pengolahan Data

Metode pengumpulan data primer dan sekunder, dalam sebuah penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti dan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih dan dirumuskan. (Siregar , 2013). Hasan (dalam Megawaty, 2022) mengemukakan bahwa *data processing* merupakan suatu rangkaian prosedur yang bertujuan untuk menghasilkan ringkasan dari sekumpulan data atau angka dengan menerapkan metode atau perhitungan tertentu. Sejalan dengan pandangan tersebut, Ibrahim dkk. (2001) menjelaskan bahwa proses pengolahan data memiliki tujuan utama untuk mengonversi hasil pengukuran yang masih bersifat mentah

menjadi informasi yang lebih sistematis dan terorganisir. Dengan demikian, data yang telah diolah dapat mengalami peningkatan kualitas sehingga lebih mudah dianalisis serta mampu memberikan arah yang lebih jelas dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan di tahap selanjutnya.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas data merupakan tahapan awal yang perlu dilakukan dalam setiap analisis multivariat, terutama apabila tujuan penelitian adalah inferensi statistik. Apabila asumsi normalitas terpenuhi, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen, yaitu selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual (error) akan tersebar secara simetris di sekitar nilai rata-rata yang mendekati nol. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mendeteksi normalitas adalah melalui pengamatan terhadap nilai residual. Meskipun asumsi normalitas tidak selalu menjadi syarat mutlak dalam seluruh jenis analisis, namun hasil pengujian statistik akan lebih optimal apabila seluruh variabel berdistribusi normal.

Secara statistik, normalitas dapat dilihat melalui dua indikator utama, yaitu *skewness* dan *kurtosis*. *Skewness* berkaitan dengan tingkat kemencengan distribusi, di mana variabel yang menceng menunjukkan bahwa nilai rata-ratanya tidak berada di tengah distribusi. Sementara itu, *kurtosis* menggambarkan tingkat keruncingan atau puncak distribusi data. Apabila data berdistribusi normal, maka nilai *skewness* dan *kurtosis* cenderung mendekati nol (Ghozali, 2018).

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier secara statistik antara variabel independen dan variabel dependen. Asumsi linieritas menjadi penting karena model regresi mensyaratkan adanya hubungan linier antara variabel X dan Y. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada nilai signifikansi (*Sig.*) pada uji *Linearity*. Apabila nilai *Sig.* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X dan Y bersifat linier (Ghozali, 2018).

c. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), uji hipotesis merupakan proses penaksiran parameter populasi berdasarkan data sampel yang diperoleh. Uji ini dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Koefisien korelasi dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan antarvariabel. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengajukan surat izin penelitian ke bagian akademik Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 5 Maret 2026. Kemudian tanggal 5 Maret 2026 peneliti mengirimkan *soft file* kepada salah satu civitas akademika FEB UISU yang selanjutnya mendapat surat balasan dari bagian umum FEB pada tanggal 6 Maret 2026. Selanjutnya peneliti menyebar kuesioner secara *online* menggunakan *Google Form* kepada seluruh subjek penelitian yang ada di FEB UISU.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Penyebaran dan pengisian kuesioner membutuhkan waktu selama dua hari mulai dari tanggal 10 Maret 2026 dan selesai pada tanggal 11 Maret 2026. Peneliti menggunakan kuesioner dalam bentuk *Google form* yang disebarakan melalui bantuan salah satu civitas akademika. Penyebaran kuesioner dilakukan civitas akademika dengan membagikan tautan *google form* melalui *group chat* dan juga menjumpai langsung subjek. Setelah pengisian angket selesai, peneliti berterimakasih kepada kerabat peneliti yang merupakan salah satu civitas akademika dan kepada seluruh civitas lainnya yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian. Setelah data dikumpulkan kemudian disiapkan untuk proses analisis data dengan program SPSS Verion 25 untuk Windows.

a. Hasil Uji Validitas Alat Tes

Hasil yang di dapat dari komputasi *content validity ratio* (CVR) skala loyalitas dan deprivasi relatif diestimasi dan dikualifikasi melalui pengujian terhadap isi skala oleh *expert judgment* yang terdiri dari tiga orang *experts* untuk memeriksa apakah masing-masing item dapat mencerminkan ciri-ciri perilaku yang ingin diukur. Berikut hasil komputasi dari masing-masing skala yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Koefisien CVR Skala Loyalitas

4.1

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	12	1	23	1	34	1
2	1	13	1	24	1	35	1
3	1	14	1	25	1	36	1
4	1	15	1	26	1	37	1
5	1	16	1	27	1	38	1
6	1	17	1	28	1	39	1
7	1	18	1	29	1	40	1
8	1	19	1	30	1	41	1
9	1	20	1	31	1	42	1
10	1	21	1	32	1		
11	1	22	1	33	1		

Berdasarkan hasil dari nilai SME pada skala loyalitas maka dari data tabel di atas seluruh nilai yang diperoleh menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga dapat dikatakan item dari skala loyalitas dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Koefisien CVR Skala Deprivasi Relatif

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	12	1	23	1	34	1
2	1	13	1	24	1	35	1
3	1	14	1	25	1	36	1
4	1	15	1	26	1	37	1
5	1	16	1	27	1	38	1

6	1	17	1	28	1	39	1
7	1	18	1	29	1	40	1
8	1	19	1	30	1	41	1
9	1	20	1	31	1	42	1
10	1	21	1	32	1		
11	1	22	1	33	1		

Berdasarkan hasil dari nilai SME pada skala deprivasi relatif maka dari data tabel di atas seluruh nilai yang diperoleh menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga dapat dikatakan item dari skala deprivasi relatif dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

1) Hasil uji daya beda aitem skala loyalitas

Tabel 4. 3
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Loyalitas

No	Rix	Sig	Ket	Status	No	Rix	Sig	Ket	Status
1	,478	,000	Sangat signifikan	Sahih	22	,533	,000	Sangat signifikan	Sahih
2	,615	,000	Sangat signifikan	Sahih	23	,708	,000	Sangat signifikan	Sahih
3	,650	,000	Sangat signifikan	Sahih	24	,736	,000	Sangat signifikan	Sahih
4	,545	,000	Sangat signifikan	Sahih	25	,821	,000	Sangat signifikan	Sahih
5	,692	,000	Sangat signifikan	Sahih	26	,777	,000	Sangat signifikan	Sahih
6	,484	,000	Sangat signifikan	Sahih	27	,833	,000	Sangat signifikan	Sahih
7	,420	,000	Sangat signifikan	Sahih	28	,699	,000	Sangat signifikan	Sahih
8	,454	,000	Sangat signifikan	Sahih	29	,820	,000	Sangat signifikan	Sahih
9	,685	,000	Sangat signifikan	Sahih	30	,784	,000	Sangat signifikan	Sahih
10	,678	,000	Sangat signifikan	Sahih	31	,782	,000	Sangat signifikan	Sahih
11	,503	,000	Sangat signifikan	Sahih	32	,697	,000	Sangat signifikan	Sahih
12	,624	,000	Sangat signifikan	Sahih	33	,642	,000	Sangat signifikan	Sahih
13	,607	,000	Sangat signifikan	Sahih	34	,812	,000	Sangat signifikan	Sahih

14	,487	,000	Sangat signifikan	Sahih	35	,833	,000	Sangat signifikan	Sahih
15	,573	,000	Sangat signifikan	Sahih	36	,783	,000	Sangat signifikan	Sahih
16	,604	,000	Sangat signifikan	Sahih	37	,729	,000	Sangat signifikan	Sahih
17	,732	,000	Sangat signifikan	Sahih	38	,758	,000	Sangat signifikan	Sahih
18	,746	,000	Sangat signifikan	Sahih	39	,677	,000	Sangat signifikan	Sahih
19	,591	,000	Sangat signifikan	Sahih	40	,813	,000	Sangat signifikan	Sahih
20	,615	,000	Sangat signifikan	Sahih	41	,738	,000	Sangat signifikan	Sahih
21	,651	,000	Sangat signifikan	Sahih	42	,583	,000	Sangat signifikan	Sahih

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dari 42 aitem loyalitas diperoleh aitem terpilih yang dapat digunakan untuk penelitian. Ada pun pada skala loyalitas ini tidak terdapat nilai koefisiensi rix dibawah 0,30 sehingga keseluruhan aitem dianggap valid dengan koefisiensi rix $\geq 0,30$ akan dilakukan uji reliabilitas.

2) Hasil uji daya beda aitem skala deprivasi relatif

Tabel 4. 4
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Deprivasi Relatif

No	Rix	Sig	Ket	Status	No	Rix	Sig	Ket	Status
1	,694	,000	Sangat signifikan	Sahih	23	,167	,160	Tidak signifikan	Gugur
2	,612	,000	Sangat signifikan	Sahih	24	,221	,062	Tidak signifikan	Gugur
3	,649	,000	Sangat signifikan	Sahih	25	,499	,000	Sangat signifikan	Sahih
4	,495	,000	Sangat signifikan	Sahih	26	,460	,000	Sangat signifikan	Sahih
5	,704	,000	Sangat signifikan	Sahih	27	,585	,000	Sangat signifikan	Sahih
6	,630	,000	Sangat signifikan	Sahih	28	,671	,000	Sangat signifikan	Sahih
7	,670	,000	Sangat signifikan	Sahih	29	,685	,000	Sangat signifikan	Sahih
8	,593	,000	Sangat signifikan	Sahih	30	,795	,000	Sangat signifikan	Sahih
9	,703	,000	Sangat signifikan	Sahih	31	,827	,000	Sangat signifikan	Sahih

10	,770	,000	Sangat signifikan	Sahih	32	,785	,000	Sangat signifikan	Sahih
11	,532	,000	Sangat signifikan	Sahih	33	,695	,000	Sangat signifikan	Sahih
12	,556	,000	Sangat signifikan	Sahih	34	,560	,000	Sangat signifikan	Sahih
13	,520	,000	Sangat signifikan	Sahih	35	,743	,000	Sangat signifikan	Sahih
14	,554	,000	Sangat signifikan	Sahih	36	,695	,000	Sangat signifikan	Sahih
15	,617	,000	Sangat signifikan	Sahih	37	,719	,000	Sangat signifikan	Sahih
16	,528	,000	Sangat signifikan	Sahih	38	,759	,000	Sangat signifikan	Sahih
17	,437	,000	Sangat signifikan	Sahih	39	,519	,000	Sangat signifikan	Sahih
18	,618	,000	Sangat signifikan	Sahih	40	,622	,000	Sangat signifikan	Sahih
19	,581	,000	Sangat signifikan	Sahih	41	,631	,000	Sangat signifikan	Sahih
20	,568	,000	Sangat signifikan	Sahih	42	,648	,000	Sangat signifikan	Sahih
21	,589	,000	Sangat signifikan	Sahih	43	,632	,000	Sangat signifikan	Sahih
22	,600	,000	Sangat signifikan	Sahih	44	,503	,000	Sangat signifikan	Sahih

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem Deprivasi relatif di atas, dapat dilihat bahwa terdapat dua (2) aitem yang dinyatakan gugur karena nilai signifikansinya $p \geq 0,05$ yaitu aitem nomor 23 & 24. Maka aitem yang terpilih berjumlah 42 aitem, yang dapat dilihat pada tabel *blue print* akhir skala deprivasi relatif di bawah ini.

Tabel 4.5
Blue Print Akhir Skala Deprivasi Relatif

No	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah	%
			<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>		
1	Cognitive Comparisons	a. Membandingkan kondisi diri dengan orang lain	1 & 2	-	2	23,8%
		b. Membandingkan kondisi masa sekarang dengan masa lalu	3 & 4	25 & 26	4	
		c. Munculnya persepsi ketidakpuasan ketika	5 & 6	27 & 28	4	

		individu merasa bahwa kondisi atau perlakuan yang diterimanya tidak sebanding dengan pihak lain				
2	Cognitive Appraisals	a. Individu menyadari adanya ketimpangan yang dialami	7 & 8	29 & 30	4	47,61%
		b. Individu menyadari adanya kerugian yang dialami	9 & 10	31 & 32	4	
		c. Individu mulai mempersepsikan bahwa situasi yang diterimanya lebih buruk dibandingkan dengan pihak lain	11 & 12	33 & 34	4	
		d. Individu mulai mempersepsikan perlakuan yang diterimanya lebih buruk dibandingkan dengan pihak lain.	13 & 14	35 & 36	4	
		e. Munculnya persepsi ketidakadilan	15 & 16	37 & 38	4	
3	Justice Related Affect	a. Muncul respons emosional berupa marah yang timbul akibat persepsi ketidakadilan	17 & 18	39 & 40	4	28,57%
		b. Muncul respons emosional berupa frustrasi akibat persepsi ketidakadilan	19 & 20	41 & 42	4	
		c. Muncul respons emosional berupa kebencian yang timbul akibat persepsi ketidakadilan	21 & 22	43 & 44	4	
Total			22	20	42	100%

c) Hasil uji reliabilitas aitem

1) Hasil uji reliabilitas skala loyalitas

Hasil reliabilitas pada skala intensitas loyalitas sebelum aitem digugurkan sebanyak 42 aitem ialah $\alpha = 0,967$ kemudian pada uji reabilitas ini tidak terdapat aitem gugur sehingga nilai koefisien reabilitas aitem tidak berubah. Berdasarkan tabel *Cronbach Alpha* di bawah, nilai koefisiensi

pada aitem tergolong tinggi sehingga skala pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 6
Nilai Alpha Cronbach's Skala Loyalitas

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
Loyalitas	0,967	0,967

2) Hasil uji reliabilitas skala deprivasi relatif

Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem skala deprivasi relatif dinyatakan bahwa terdapat dua (2) aitem yang gugur, sehingga uji reliabilitas pada skala ini dilakukan sebanyak dua (2) kali. Hasil uji reliabilitas skala deprivasi relatif dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4. 7 Nilai Alpha Cronbach's Skala Deprivasi Relatif

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
Deprivasi Relatif	0,960	0,962

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien reliabilitas (rtt) skala deprivasi relatif sebelum aitem gugur dibuang sebesar 0,960 dan hasil koefisien reliabilitas (rtt) skala deprivasi relatif setelah aitem gugur dibuang sebesar 0,962. Koefisien reliabilitas (rtt) sebesar 0,962 tersebut dinyatakan sebagai reliabilitas yang sangat tinggi.

B. Deskripsi Sampel Penelitian

1. Data Demografis

Penelitian ini menggunakan populasi dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (FEB UISU) yang

berjumlah 72 orang. Setelah peneliti menyebarkan kuesioner, responden yang mengisi kuesioner sebanyak 72 orang responden.

a. Deskripsi subjek berdasarkan status pekerjaan di instansi

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner, sampel yang berstatus sebagai dosen berjumlah 47 orang (65%) dan sampel yang berstatus sebagai pegawai berjumlah 25 orang (35%). Dapat diketahui bahwa sampel yang berstatus sebagai dosen lebih banyak dibandingkan sampel yang berstatus sebagai pegawai. Data demografi secara lengkap dari status pekerjaan di instansi dapat dilihat di tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 8 Data Demografi Sampel Katagori Status Pekerjaan

Status	Jumlah	Persentase
Dosen	47	65%
Pegawai	25	35%
Jumlah	72	100%

b. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari lapangan, sampel Laki-laki 51 orang berjumlah orang (70,8%) dan jumlah sampel perempuan 21 orang (29,2%). Dapat diketahui bahwa sampel dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan sampel dengan jenis kelamin perempuan dapat dilihat pada tabel berikut

*Tabel 4. 9
Data Demografi Sampel Katagori Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	51	70,8%
Perempuan	21	29,2%
Jumlah	72	100%

c. Deskripsi subjek berdasarkan umur

Hurlock membagi fase perkembangan manusia berdasarkan usia, yaitu masa bayi (0-2 tahun), anak-anak awal (2-6 tahun), kanak-kanak akhir (6 – 12 tahun), masa remaja (12 – 21 tahun), masa dewasa awal (21 – 40 tahun), masa dewasa Madya (40 - 60 tahun), dan masa lansia (60 ke atas). Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari lapangan, sampel yang masuk dalam masa dewasa awal yang diambil pada sampel penelitian ini dengan rentan usia (21 – 40 tahun) sebanyak 17 (23,6%) orang, masa dewasa madya (40 – 60 tahun) sebanyak 45 (62,5%) orang dan masa lansia (60 > tahun) sebanyak 10 (13,8%) orang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4. 10
Data Demografi Sampel Kategori Usia

Usia	Jumlah	Persentase
Dewasa Awal (21 -40)	17	23,6%
Dewasa Madya (41-60)	45	62,5%
Lansia (>60)	10	13,8%
Jumlah	72	100%

2. Data Kategorisasi

a. Skala Loyalitas

Hasil analisis data deksriptif yang digunakan untuk mengetahui data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel loyalitas yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4. 11
Deksripsi Data Penelitian Skala Loyalitas

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Loyalitas	42	210	126	28	126	210	185,53	19,304

Keterangan rumus pengambilan data hipotetik:

Xmin : Jumlah aitem skala x skor terendah dari pembobotan pilihan jawaban
(1)

Xmax : Jumlah aitem skala x skor tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
(5)

Mean : $(X_{\max} + X_{\min}) / 2$

SD : $(X_{\max} - X_{\min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deksriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal subjek adalah 42 ,maksimal, 210, mean 126, dan standar deviasi (SD) 28. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal subjek adalah 126, maksimal 210, mean 185,53, dan standar deviasi (SD) 19,304. Dekripsi dari hasil data penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian subjek penelitian yang terdiri dari tiga (3) kategori meliputi rendah, sedang dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus yang dipakai untuk pengkategorisasian pada skala loyalitas:

Rendah = $X < M - 1SD$

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

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

M : Mean empirik pada skala

SD : Standar deviasi empirik

X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka di dapatkan hasil kategorisasi skala loyalitas yang sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 12
Kategorisasi Skala Loyalitas

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 166,23$	10	13,9%
Sedang	$166,24 \leq X \leq 204,82$	46	63,9%
Tinggi	$204,84 >$	16	22,2%
TOTAL		72	100%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi skala loyalitas menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat loyalitas pada kategori rendah sebanyak 10 orang (13,9%), kategori sedang sebanyak 46 orang (63,9%) dan kategori tinggi sebanyak 16 orang (22,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi loyalitas pada dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sumatera Utara paling banyak berada pada kategori sedang.

b. Skala Deprivasi Relatif

Hasil analisis data deksriptif yang digunakan untuk mengetahui data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel deprivasi relatif yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4. 13
Deksripsi Data Penelitian Skala Deprivasi Relatif

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Deprivasi Relativ	42	210	126	28	51	202	125,51	27,713

Keterangan rumus pengambilan data hipotetik:

Xmin : Jumlah aitem skala x skor terendah dari pembobotan pilihan jawaban
(1)

Xmax : Jumlah aitem skala x skor tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
(5)

Mean : $(X_{\max} + X_{\min}) / 2$

$$SD : (X_{\max} - X_{\min}) / 6$$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deksriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal subjek adalah 42 ,maksimal, 210, mean 126, dan standar deviasi (SD) 28. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal subjek adalah 51, maksimal 202, mean 125,51, dan standar deviasi (SD) 27,713. Dekripsi dari hasil data penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian subjek penelitian yang terdiri dari tiga (3) kategori meliputi rendah, sedang dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus yang dipakai untuk pengkategorisasian pada skala deprivasi relatif:

Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$
 Keterangan :
 M : Mean empirik pada skala
 SD : Standar deviasi empirik
 X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka di dapatkan hasil kategorisasi skala deprivasi relatif yang sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 14
Kategorisasi Skala Deprivasi Relatif

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 97,78$	9	12,5%
Sedang	$97,79 \leq X \leq 153,23$	51	70,8%
Tinggi	$153,24 >$	12	16,7%
TOTAL		72	100%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi skala loyalitas menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat deprivasi relatif pada kategori rendah sebanyak 9 orang (12,5%), kategori sedang sebanyak 51 orang (70,8%) dan kategori tinggi sebanyak 12 orang (16,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi deprivasi relatif pada dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sumatera Utara paling banyak berada pada kategori sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Prasyarat

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdasarkan populasi itu berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas sebaran menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson dengan kaidah apabila signifikansi $>0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $<0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 4. 15

Uji Normalitas Sebaran dengan Kolmogrov-Smirnov

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S	P
1.	Loyalitas	0,102	0,059
2.	Deprivasi Relatif	0,103	0,057

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel loyalitas koefisien *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) = 0,102 sebesar dan nilai signifikansi (p) sebesar = 0,059 Sedangkan pada variabel deprivasi relatif data koefisien *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) = 0,103 sebesar dan nilai signifikansi (p)

= 0,057 sebesar. Berdasarkan hal tersebut dari kedua variabel dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji linearitas hubungan

Hasil uji linieritas yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel di bawah ini

Tabel 4. 16

Hasil Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Varibel Penelitian	F Linearity	Sig. (p)
Loyalitas Deprivasi Relatif	1,299	0,001

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh nilai F linearity sebesar 1,1299 dengan signifikansi 0,001. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel loyalitas dan deprivasi relatif. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan hasil lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki hubungan yang linear antara variabel loyalitas dengan variabel deprivasi relatif.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Hal tersebut dikarenakan kedua variabel penelitian berdistribusi normal dan linier. Metode uji hipotesis ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara loyalitas dengan deprivasi relatif pada dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Sumatera Utara. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	r	p
Loyalitas Deprivasi Relatif	0,338	<0,001

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,338 dengan nilai signifikansi (p) < 0,001 ($0 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas dan deprivasi relatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan antara kedua variabel dinyatakan signifikan secara statistik. Adapun arah hubungan yang diperoleh adalah positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas cenderung diikuti peningkatan deprivasi relatif. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini ditolak

D. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas dan deprivasi relatif pada dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,388$ dan nilai signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hubungan tersebut memiliki arah positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas, semakin tinggi pula deprivasi relatif yang dirasakan oleh dosen dan karyawan. Hasil ini berbeda dengan hipotesis penelitian yang memprediksikan adanya hubungan negatif antara kedua variabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian ditolak karena

arah hubungan yang ditemukan tidak sesuai dengan arah yang dihipotesiskan. Meskipun demikian, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa loyalitas dan deprivasi relatif memiliki hubungan yang signifikan.

Perbedaan arah hubungan tersebut dapat dipahami dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja di Indonesia. Mempertahankan pekerjaan tidak selalu hanya berkaitan dengan kepuasan terhadap organisasi, tetapi juga dengan kebutuhan individu untuk menjaga keberlangsungan pendapatan dan kesejahteraan finansial. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pada Februari 2026 jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 154,91 juta orang, dengan 147,67 juta orang bekerja dan sekitar 7,24 juta orang berada dalam kondisi pengangguran. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada periode tersebut mencapai 4,68 persen, sedangkan rata-rata upah buruh sebesar Rp3,29 juta per bulan. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun kesempatan kerja tetap tersedia dan jumlah penduduk bekerja mengalami peningkatan, terdapat jutaan individu yang masih berada dalam kondisi tidak bekerja. Dengan demikian, memperoleh pekerjaan baru setelah meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani tidak dapat dipastikan berlangsung dengan cepat maupun memberikan kondisi yang setara dengan pekerjaan sebelumnya.

Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu konteks yang membantu menjelaskan mengapa dosen dan karyawan dapat menunjukkan loyalitas yang tinggi sekaligus mengalami deprivasi relatif. Bagi individu yang menjadikan pekerjaan sebagai sumber utama pendapatan, keputusan untuk meninggalkan instansi dapat memiliki konsekuensi terhadap keberlangsungan kesejahteraan

finansial. Ketika alternatif pekerjaan yang tersedia belum tentu mudah diperoleh atau belum tentu memberikan pendapatan dan kondisi kerja yang lebih baik, individu dapat mempertimbangkan untuk tetap bertahan pada pekerjaan yang dimilikinya. Dengan demikian, loyalitas yang ditunjukkan tidak selalu berarti bahwa individu merasa sepenuhnya puas terhadap seluruh kondisi yang diberikan oleh organisasi.

Fenomena tersebut dapat dipahami melalui adanya ketergantungan individu terhadap instansi sebagai sumber kesejahteraan finansial. Dosen dan karyawan yang masih membutuhkan pendapatan dari instansi dapat tetap menjalankan tugas, mematuhi aturan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi meskipun terdapat aspek tertentu yang dirasakan belum sesuai dengan harapan. Dalam kondisi demikian, loyalitas dapat berfungsi sebagai bentuk mempertahankan hubungan kerja yang memiliki nilai ekonomi bagi individu. Pada saat yang sama, individu tetap dapat melakukan perbandingan antara kondisi yang diperoleh dengan kondisi yang diharapkan maupun kondisi yang diperoleh oleh pihak lain, sehingga perasaan deprivasi relatif tetap dapat muncul.

Kondisi pasar kerja yang kompetitif juga dapat memperkuat pertimbangan tersebut. Data BPS pada Agustus 2025 menunjukkan bahwa terdapat sekitar 7,46 juta penganggur di Indonesia dengan TPT sebesar 4,85 persen. Pada periode yang sama, jumlah angkatan kerja mencapai sekitar 154 juta orang dan jumlah penduduk bekerja mencapai 146,54 juta orang. Angka tersebut tidak berarti bahwa lapangan pekerjaan di Indonesia sama sekali tidak tersedia, tetapi menunjukkan bahwa masih terdapat persaingan dan ketidakpastian dalam pasar kerja. Oleh karena itu,

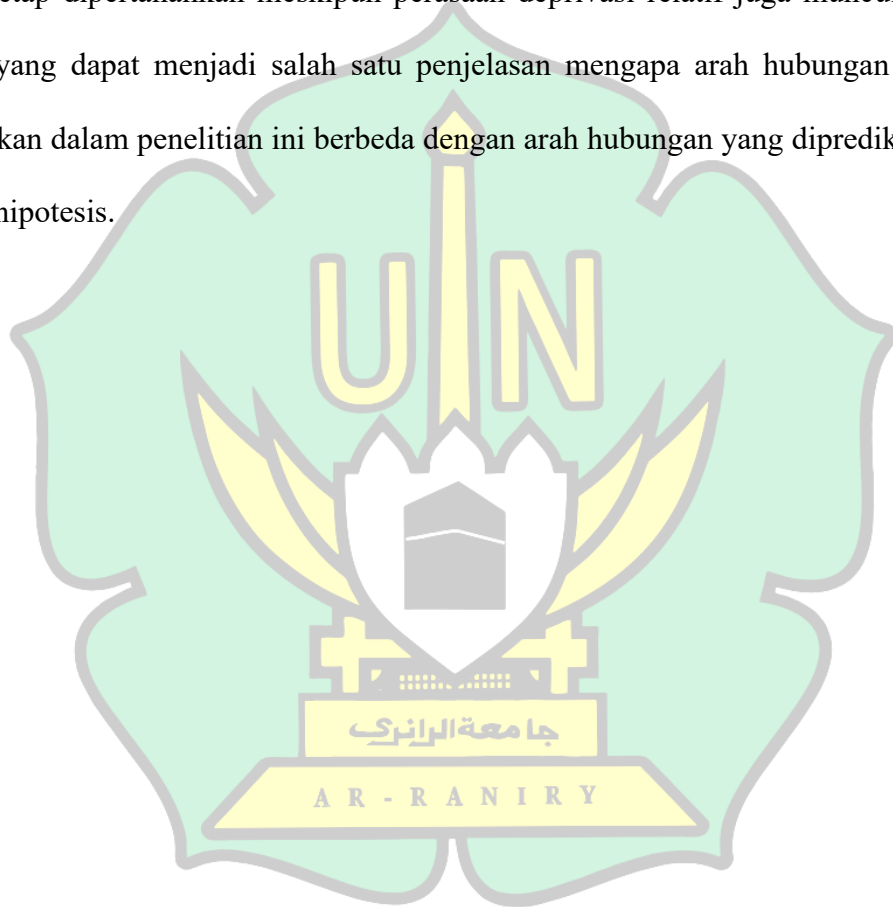
seseorang yang telah memiliki pekerjaan dapat menghadapi risiko apabila memutuskan untuk keluar tanpa adanya alternatif pekerjaan yang lebih pasti.

Dalam konteks dosen dan karyawan FEB UISU, kondisi tersebut memungkinkan individu untuk mempertahankan loyalitas terhadap instansi meskipun merasakan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kondisi aktual. Individu mungkin menilai bahwa mempertahankan pekerjaan yang saat ini dimiliki lebih aman dibandingkan mengambil keputusan untuk keluar tanpa kepastian memperoleh pekerjaan pengganti. Dengan kata lain, keberadaan pekerjaan yang memberikan pendapatan secara berkelanjutan dapat menjadi pertimbangan penting dalam mempertahankan hubungan dengan organisasi. Hal tersebut dapat menyebabkan loyalitas tetap tinggi meskipun perasaan deprivasi relatif juga meningkat.

Temuan ini memberikan kemungkinan penjelasan bahwa loyalitas dalam penelitian ini tidak sepenuhnya dapat dipahami sebagai konsekuensi dari terpenuhinya kebutuhan psikologis dan material individu. Loyalitas juga dapat berkaitan dengan pertimbangan instrumental, yaitu manfaat yang diperoleh individu dari keberlangsungan hubungan kerja dengan organisasi. Ketika pekerjaan dipandang sebagai sumber penting bagi pemenuhan kebutuhan hidup, individu dapat tetap mempertahankan loyalitas meskipun merasakan bahwa imbalan, penghargaan, kesempatan pengembangan, atau aspek lain dalam pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Dengan demikian, hubungan positif antara loyalitas dan deprivasi relatif yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai kondisi ketika

individu tetap bertahan dan menunjukkan loyalitas karena masih membutuhkan manfaat yang diperoleh dari pekerjaannya, sementara pada saat yang sama menyadari adanya kesenjangan antara kondisi yang diterima dengan kondisi yang diharapkan. Semakin besar kebutuhan individu untuk mempertahankan pekerjaan sebagai sumber pendapatan dan kesejahteraan finansial, loyalitas terhadap instansi dapat tetap dipertahankan meskipun perasaan deprivasi relatif juga muncul. Hal inilah yang dapat menjadi salah satu penjelasan mengapa arah hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini berbeda dengan arah hubungan yang diprediksikan dalam hipotesis.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas dan deprivasi relatif pada dosen dan karyawan di lingkungan fakultas, dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,388 dan nilai signifikansi (p) $< 0,05$. Arah hubungan yang diperoleh adalah positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas, maka cenderung diikuti dengan semakin tinggi deprivasi relatif. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengajukan adanya hubungan negatif antara kedua variabel ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis, diantaranya:

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Institusi diharapkan dapat lebih memperhatikan aspek keadilan organisasi, seperti distribusi beban kerja, pemberian penghargaan, serta transparansi dalam kebijakan. Hal ini penting karena loyalitas yang tinggi tidak selalu diikuti dengan rendahnya deprivasi relatif. Dengan meningkatkan persepsi keadilan, diharapkan dapat menekan munculnya perasaan deprivasi relatif pada karyawan dan dosen.

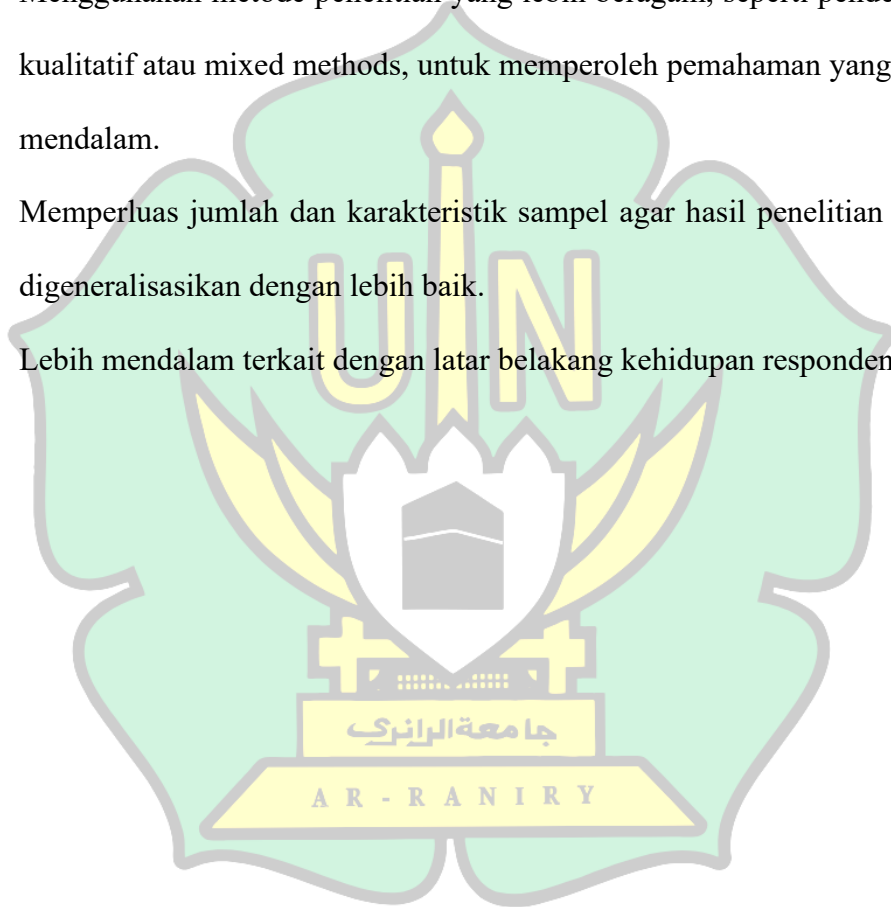
2. Untuk dosen dan karyawan

Dosen dan karyawan diharapkan dapat meningkatkan komunikasi yang terbuka serta membangun persepsi yang lebih objektif terhadap kondisi organisasi.

Selain itu, penting untuk mengelola ekspektasi dan melakukan perbandingan sosial secara lebih sehat agar tidak memicu perasaan deprivasi relatif yang berlebihan

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi atau moderasi.
- b. Menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.
- c. Memperluas jumlah dan karakteristik sampel agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.
- d. Lebih mendalam terkait dengan latar belakang kehidupan responden



DAFTAR PUSTAKA

- Aksara, P. T. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Buchanan, J. O., Bryan, L. K., & Thomson, L. F. (2013). *Using Industrial Organizational Psychology for The Greater Good*. Routledge.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasi Organisasi*. CV Jejak.
- Crosby, F. (1976). A Model of Egoistical Relative Deprivation. *American Psychological Association Vol. 83 No.2*, 85-113.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariyani, M., . . . Hakim, Y. A. (2020). The Quality of Human Resources, Job Peformance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation Vol. 24 No. 3*, 2580-2596.
- Dijk, H. V., Engen, M. V., & Paauwe, J. (2012). Reframing the Business Case for Diversity: A Values and Virtues Perspective. *J Bush Ethics*, 73-84.
- Dutta, T. (2021). Employee Loyalty : Measurement and Validation. *Global Bussines Review*, 1-18.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. . Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Firmansyah, F. (2016). KONTRIBUSI BUDAYA KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP LOYALITAS PENCATAT METER DI PERUSAHAAN X. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 162-170.
- Guillon, O., & Cezanne, C. (2014). Employee Loyalty and Organizational Performance : A Critical Survey. *Journal of Organizational Change Management Vol. 27 No. 5*, 839-850.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kuantitatif: Teori, Penerapan dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *PENANOMICS: International Journal Of Economics Vol. 1 No. 3*, 301-310.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Kinerja Vol. 16 No. 1*, 85-97.
- Linsia, N. (2019). Hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan PT. bara dinamika muda sukses kalimantan utara. *Skripsi*, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Mardaleta, D., & Rinaldi, M. R. (2022). Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Palu. *Skripsi*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Teers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Oleysorot, W. D., & Wijono, S. (2023). Deprivasi Relatif dan Loyalitas Kerja Jaryawan di Perusahaan PT. X. *Jurnal Ilmiah Hospitality Vol. 12 No. 2*, 849-856.
- Olson, J. M., & Rose, N. J. (2009). *Relative Deprivation and Counterfactual Thinnking*. Cambridge University Press.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. CA: SAGE Publication.
- Piara, M., Dzakiyyah, F. A., & Dewi, K. P. (2024). Pengaruh Deprivasi Relatif Terhadap Looyalitas Kerja Karyawan Office PT. ALC Makassar. *Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 8 No. 1*, 5030-5035.
- Priyatno, D. (2011). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 8 No. 1*, 127-133.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) : Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)* . Jakarta: Djamban.
- Setiawati, Devi, Zulaikha, & Anita. (2007). Perbedaan Loyalitas Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan di Bidang Non Tradisional. *Processing PESAT Vol. 2 No. 12*, 1858-2559.
- Siswanto. (1987). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Smith, H. J., & Pettigrew, T. F. (2011). Relative Deprivation Theory. *The SAGE Encyclopedia of Political Behavior Vol. 16 No. 3*.
- Smith, H. J., & Pettigrew, T. F. (2015). Advances in Realtive Deprivation Theory and Research. *Social Justice Research Vol. 28 No. 1*, 1-6.
- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2011). Relative Deprivation: A Theoretical and Meta-Analitic Review. *Personality and Social Psychology Review Vol. 16 No. 3*, 203-232.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Stojanovic, A., Milosevic, I., Arsic, S., Urosevic, S., & Mihajlovic, I. (2020). Corporate Social Responsibility as a Determinat of Employee Loyalty and Business Performance. *Journal of Competitiveness Vol 12. No 2*, 149-166.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan Vol. 12 No. 11*, 3-8.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Verme, P. (2017). *Relative Deprivation In The Labor Market: The Choise of Reference Group Crucially Determines Subjective Deprivation and Thus Affect Labor Market Behavior*. Iza World Of Labor.

Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3 No. 1.*



LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-742/Un.08/FPsi/Kp.00.4/04/2025

TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2024/2025
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2024/2025 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1993, tentang Penetapan Pendidikan IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pen dele gasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 4 Maret 2025;
14. Hasil Masukan dan Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 9 April 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Mhd. Fauzan Azhari
NIM/Prodi : 210901016 / Psikologi
Judul : Hubungan Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 April 2025

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslim

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

Energi Kehangsaan Suci Mambangun Negeri





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

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

Nomor : B-394/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/03/2026

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210901016

Nama : MHD. FAUZAN AZHARI

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Jln. Bilal Ujung No. 273 Lingkungan XI Pulo Brayan Darat I

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN DEPRIVASI RELATIF DENGAN LOYALITAS PADA DOSEN DAN KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA**

Banda Aceh, 05 Maret 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Berlaku sampai : 05 April 2026

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

NIP. 197004201997031001



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus Jalan Singamangaraja - Teladan Medan - 20217

Telp. (061) 7864644, (061) 7869880

Bila membuat surat ini, harus menyebutkan
Tanggal dan Nomor Surat Asli

Website : www.feb.uisuu.ac.id
Email : admin@feb.uisuu.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 419/E/E.11/III/2026.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si.
Alamat : Jl. SM. Raja Medan Teladan.
Jabatan : Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UISU Medan.

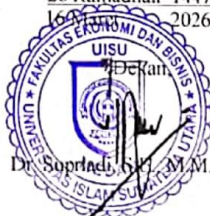
Menerangkan bahwa :

Nama : MHD. FAUZAN AZHARI.
NIM : 210901016.
Prodi : Psikologi.
PTS : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
Judul Skripsi : Hubungan Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Pada Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Benar telah selesai melaksanakan Research di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara Medan Pada Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara Medan mulai tanggal, 06 s.d 14 Maret 2026.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

26 Ramadhan 1447 H
16 Maret 2026 M



Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si.

Tembusan :

1. Kepada Yth, Wakil Dekan Bidang ADI.
2. Kepada Yth, Wakil Dekan Bidang STK.
3. Kepada Yth, Wakil Dekan Bidang KAK.
4. Arsip.

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Yth, Siswa/i SMK Penerbangan Aceh Di tempat

Dengan hormat,

Saya Mhd. Fauzan Azhari dengan NIM (210901016) merupakan seorang mahasiswa program Studi Psikologi yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1). Untuk itu saya memohon kepada saudara(i) yang merupakan dosen atau karyawan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi skala yang peneliti paparkan berikut ini. Atas partisipasi saudara/i sekalian, saya ucapkan terima kasih. Wassalam

Banda Aceh,.....Maret 2026 Peneliti

(Mhd. Fauzan Azhari)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama/inisial :

Usia :

Jenis kelamin :

Status Pekerjaan :

Dengan ini, bersedia untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini secara suka rela tanpa paksaan.

Banda Aceh,.....Maret 2026 Responden

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

(.....)

Bagi responden jawablah pernyataan dalam skala ini dengan seksama. Semua jawaban yang diberikan adalah berguna, jika dijawab dengan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda, sehingga saudara/i diharapkan dapat mengisi jawaban sesuai dengan yang Anda dirasakan, pikirkan dan alami saat ini dengan sebenar-benarnya. Data dan informasi yang diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, diharapkan Saudara/i dapat menjawab setiap pernyataan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi diri yang sebenarnya. Prosedur pengisian skala ini adalah dengan saudara/i memilih alternatif pilihan di kolom sebelah kanan kolom pernyataan dengan pilihan sebagai berikut:

- SS : Jika saudara/i sangat setuju dengan pernyataan tersebut
 S : Jika saudara/i setuju dengan pernyataan tersebut
 N : Jika saudara/i merasa netral dengan pernyataan tersebut
 TS : Jika saudara/i tidak setuju dengan pernyataan tersebut
 STS : Jika saudara/i sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut

SKALA LOYALITAS

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di instansi tempat saya bekerja					
2	Saya mengikuti peraturan kerja meskipun tidak diawasi langsung					
3	Saya melaksanakan perintah atasan sebagai bagian dari tugas kerja saya					
4	Saya menjalankan perintah atasan Ketika bekerja					
5	Saya tidak melanggar instruksi kerja yang diberikan atasan.					
6	Saya menghindari tindakan yang bertentangan dengan perintah atasan.					
7	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang menjadi kewenangan saya					
8	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
9	Saya melaksanakan tugas dengan hasil yang optimal.					
10	Saya menjaga kualitas kerja dalam setiap tugas yang saya jalani.					
11	Saya berani mengambil keputusan sulit demi kepentingan bersama.					
12	Saya mempertimbangkan dampak keputusan bagi instansi secara keseluruhan.					
13	Saya bekerja dengan niat memberikan kontribusi terbaik bagi instansi					
14	Saya memiliki rasa pengabdian yang tinggi terhadap instansi					
15	Saya bersedia bertahan di instansi ini dalam berbagai kondisi.					
16	Saya tetap setia pada instansi meskipun terdapat tantangan kerja					

17	Saya ingin berkembang bersama instansi.					
18	Saya memiliki komitmen jangka panjang terhadap instansi.					
19	Saya menjaga kepercayaan instansi dalam menjalankan jabatan.					
20	Saya bersikap jujur dalam setiap kewenangan yang saya miliki					
21	Saya menggunakan jabatan sesuai aturan dan etika kerja.					
22	Saya hanya menaati peraturan jika ada sanksi yang mengancam					
23	Saya sering mengabaikan peraturan instansi yang dianggap kurang penting					
24	Saya cenderung mengabaikan perintah atasan yang menurut saya merepotkan.					
25	Saya menunda melaksanakan perintah atasan jika merasa tidak sesuai keinginan saya					
26	Saya sering mengambil keputusan yang bertentangan dengan arahan atasan.					
27	Saya menganggap melanggar perintah atasan bukanlah persoalan yang serius					
28	Tanggung jawab pekerjaan bukan sepenuhnya kewajiban saya.					
29	Saya sering menghindari tanggung jawab ketika tugas terasa berat					
30	Kualitas kerja bukan prioritas utama bagi saya					
31	Saya menjalankan tugas sekadarnya tanpa memperhatikan kualitas					
32	Saya takut mengambil keputusan karena risiko yang mungkin terjadi.					
33	Saya menyerahkan keputusan penting kepada orang lain agar tidak disalahkan.					
34	Pengabdian terhadap instansi bukan hal penting bagi saya					
35	Saya tidak merasa perlu memberikan kontribusi lebih bagi instansi.					
36	Saya mudah tergoda pindah ke instansi lain.					
37	Saya tidak memiliki keinginan kuat untuk bertahan di sini.					
38	Saya tidak tertarik membangun karier jangka panjang di instansi ini.					
39	Saya menganggap pekerjaan ini hanya sementara.					
40	Jabatan dapat dimanfaatkan selama tidak diketahui pihak lain.					
41	Saya pernah menggunakan wewenang jabatan saya untuk kepentingan pribadi					
42	saya pernah melakukan penyalahgunaan jabatan saya dalam kondisi tertentu.					

SKALA DEPRIVASI RELATIF

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering membandingkan bagaimana kondisi kerja saya dengan dosen/karyawan lain.					
2	Saya sering menilai pencapaian saya dengan membandingkannya dengan rekan kerja					
3	Saya terbiasa mengingat kondisi kerja di masa lalu untuk menilai keadaan sekarang.					
4	Saya menilai apakah situasi sekarang lebih baik dibandingkan sebelumnya					
5	Saya merasa kurang dihargai karena perlakuan terhadap saya tidak sama dengan rekan kerja.					
6	Saya merasa tidak puas karena beban kerja saya lebih berat dibandingkan orang lain					
7	Saya melihat adanya perbedaan perlakuan antara dosen/karyawan					
8	Saya menyadari ketimpangan dalam kesempatan pengembangan diri.					
9	Saya merasa dirugikan dalam pembagian beban kerja					
10	Saya menyadari kerugian yang saya alami dibandingkan rekan kerja.					
11	Saya merasa kondisi kerja saya lebih buruk dibandingkan rekan kerja.					
12	Saya menyadari situasi saya tidak sebaik orang lain di instansi.					
13	Saya merasa perlakuan terhadap saya lebih buruk dibandingkan rekan kerja.					
14	Saya menyadari perlakuan yang saya terima tidak sebaik orang lain.					
15	Saya merasa ada ketidakadilan dalam pembagian tugas di instansi					
16	Saya merasa ada ketidakadilan dalam kesempatan pengembangan diri.					
17	Saya merasa marah ketika diperlakukan tidak adil.					
18	Saya mudah tersulut emosi jika perlakuan tidak sebanding dengan rekan kerja.					
19	Saya merasa frustrasi ketika diperlakukan tidak adil.					
20	Saya merasa frustasi ketika melihat ketidakadilan di instansi					
21	Saya merasa benci ketika melihat ketidakadilan di instansi					
22	Saya merasa benci ketika kesempatan pengembangan diri tidak adil.					
23	Saya jarang membandingkan diri saya dengan orang lain di instansi.					
24	Saya tidak peduli apakah kondisi saya lebih baik atau lebih buruk dari rekan kerja					

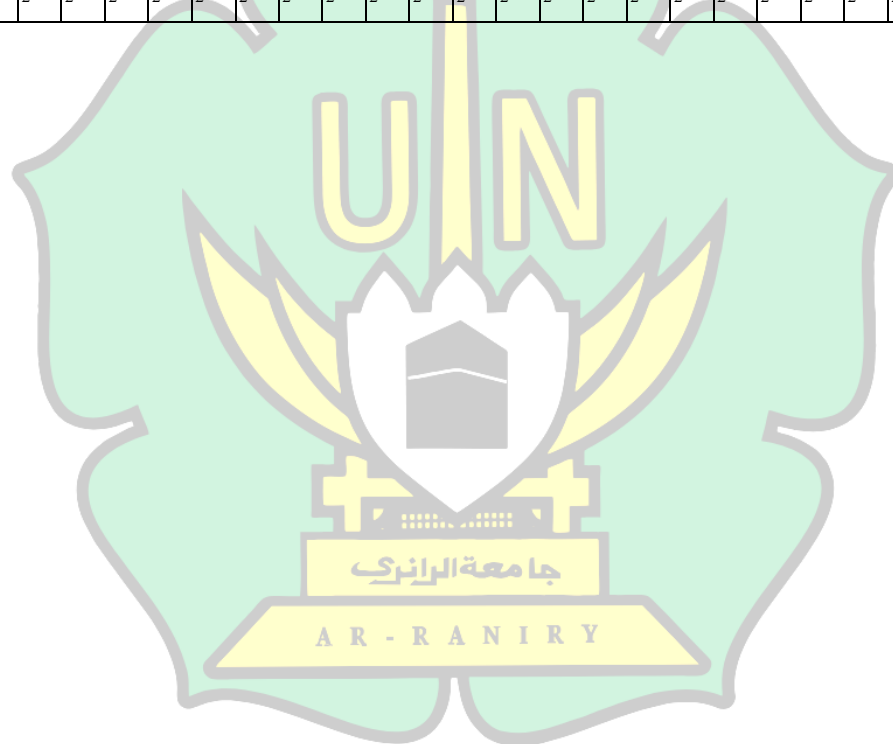
25	Saya jarang membandingkan kondisi sekarang dengan masa lalu.					
26	Saya jarang menilai apakah situasi sekarang lebih baik atau lebih buruk dari sebelumnya					
27	Saya tidak peduli apabila perlakuan terhadap saya tidak sebanding dengan rekan kerja					
28	Saya tetap merasa dihargai meskipun beban kerja saya lebih berat dari orang lain					
29	Saya merasa semua dosen/karyawan diperlakukan sama					
30	saya melihat adanya kesempatan yang setara dalam pengembangan diri					
31	Saya tidak merasa dirugikan dalam pembagian beban kerja.					
32	Saya tidak dirugikan dalam pekerjaan saya dibandingkan dengan rekan kerja yang lain					
33	Saya merasa kondisi kerja saya sama baiknya dengan rekan kerja.					
34	Saya tidak merasa situasi saya lebih buruk dibandingkan orang lain.					
35	Saya merasa perlakuan terhadap saya sama baiknya dengan rekan kerja					
36	Saya tidak merasa diperlakukan lebih buruk dibandingkan orang lain					
37	Saya tidak merasa ada ketidakadilan dalam pembagian tugas.					
38	saya melihat keadilan dalam kesempatan pengembangan diri					
39	Saya tidak merasa marah meskipun diperlakukan tidak adil					
40	Saya tetap tenang meskipun perlakuan tidak sebanding dengan rekan kerja					
41	Saya tidak merasa frustrasi meskipun diperlakukan tidak adil					
42	Saya tidak frustasi ketika melihat ketidakadilan di instansi					
43	Saya tidak merasa benci ketika melihat ketidakadilan di instansi,.					
44	saya tidak merasa benci ketika kesempatan pengembangan diri tidak adil					

TABULASI SKALA DEPRIVASI RELATIF SEBELUM AITEM GUGUR

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41	X42	X43	X44	Total	
4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	124	
3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	128		
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	118	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	143	
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	102
1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	136	
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4	105	
2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	149	
4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	136	
3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	126	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	98	
2	2	5	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	5	5	1	1	4	4	4	2	4	4	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	5	5	130	
4	4	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	2	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	116	
4	4	5	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	129		
2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	4	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	123	
2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	107	
5	5	5	5	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	4	4	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	90	
4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	143	
2	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	115	
3	2	5	5	3	4	4	4	4	5	2	4	2	2	3	4	4	2	1	2	5	2	5	1	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	152	
1	1	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	5	5	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	115	
4	4	4	4	3	2	4	5	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	131		
5	5	5	5	3	2	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	159	
2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	94	
1	1	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	118	
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	108	
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	125
2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	102	
2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	133	
3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	124	

4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	130
3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	131				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	61			
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	96			
4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	169		
2	1	4	4	2	1	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	99		
3	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	117		
2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	2	2	1	2	2	2	4	1	4	2	2	2	4	5	3	3	3	115	
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	3	3	132		
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	3	3	132		
2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	109		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	5	2	1	1	4	4	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	5	4	2	2	4	4	141		
4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	151		
3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	134		
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	4	4	4	4	110			
2	2	5	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	121			
2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	112		
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	91			
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90			
4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	121	
4	5	5	5	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	146		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	181		
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	183		
3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	140	
4	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	4	4	4	144	
5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	165		
5	5	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	162	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	173		
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	170		
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	176	
2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	2	2	4	4	118		
3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	3	124		
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	158		

4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	176
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	208
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	168	
5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	180
4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	173	
4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	1	4	5	5	5	114		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	102		
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90		



SKALA DEPRIVASI RELATIF SETELAH AITEM GUGUR

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41	X42	X43	X44	Total	
4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	119	
3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	124	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	114
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	138	
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	98	
1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	128	
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4	101	
2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	143
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	132
3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	121	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	91
2	2	5	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	5	5	128	
4	4	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	114
4	4	5	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	123		
2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	117	
2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	102
5	5	5	5	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	84
4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	140	
2	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	109
3	2	5	5	3	4	4	4	4	5	2	4	2	2	3	4	4	4	2	1	2	5	2	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	146	
1	1	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	5	5	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	109	
4	4	4	4	3	2	4	5	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	124	
5	5	5	5	3	2	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	152	
2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	88
1	1	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	112
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	103	
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	117	
2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98

[illegible]

4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	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	202
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	159	
5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	170
4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	171
4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	5	5	108	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	98	
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86



TABULASI DATA SKALA LOYALITAS

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	TOTAL				
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	186				
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175			
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	173			
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	172			
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178		
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210		
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	171			
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	154			
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165		
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	163		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170		
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	183	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	202			
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	191		
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	192	
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210		
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	1	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	182				
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174		
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	204		
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	191		
5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	196	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	166
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	5	5	5	143		
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	196	
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170	
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	182		
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	126
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167	
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	160	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	165	

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	TOTAL		
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	169	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	203	
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	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	4	172	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	199
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	195	
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	184	
3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	168	
5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	1	2	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	169	
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	3	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	189	
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	180	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	196	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	194		
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	171	
4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	188	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	206	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	195
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	209
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	199
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	209
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	176	
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	180	
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	TOTAL		
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	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	206		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	209	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	203	
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	210
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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	208		
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	193
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	179		



VARIABEL SEBELUM DEPRIVASI REALTIF

Var bel	VAR 0001 R1	VAR 0002 2	VAR 0003 3	VAR 0004 4	VAR 0005 5	VAR 0006 6	VAR 0007 7	VAR 0008 8	VAR 0009 9	VAR 00010 0	VAR 00011 1	VAR 00012 2	VAR 00013 3	VAR 00014 4	VAR 00015 5	VAR 00016 6	VAR 00017 7	VAR 00018 8	VAR 00019 9	VAR 00020 0	VAR 00021 1	VAR 00022 2	VAR 00023 3	VAR 00024 4	VAR 00025 5	VAR 00026 6	VAR 00027 7	VAR 00028 8	VAR 00029 9	VAR 00030 0	VAR 00031 1	VAR 00032 2	VAR 00033 3	VAR 00034 4	VAR 00035 5	VAR 00036 6	VAR 00037 7	VAR 00038 8	VAR 00039 9	VAR 00040 0	VAR 00041 1	VAR 00042 2	VAR 00043 3
VAR 0001 1	1	.634*	.588*	.523*	.434*	.360*	.305*	.258*	.443*	.303*	.313*	.525*	.370*	.290*	.409*	.320*	.387*	.401*	.382*	.595*	.546*	.0,172	.296*	.237*	.278*	.0,194	.0,218	.244*	.275*	.274*	.242*	.0,162	.0,149	.0,224	.397*	.382*	.284*	.312*	.0,159	.332*	.238*	.0,112	.478*
VAR 0002 2	.634*	1	.595*	.476*	.532*	.353*	.438*	.368*	.494*	.570*	.0,226	.417*	.368*	.285*	.301*	.352*	.487*	.551*	.379*	.602*	.493*	.238*	.382*	.375*	.423*	.337*	.361*	.368*	.405*	.418*	.374*	.383*	.345*	.401*	.563*	.519*	.378*	.483*	.369*	.536*	.343*	.0,209	.615*
VAR 0003 3	.588*	.595*	1	.632*	.699*	.478*	.267*	.0,224	.433*	.454*	.307*	.475*	.535*	.365*	.492*	.401*	.540*	.500*	.667*	.598*	.485*	.263*	.383*	.397*	.413*	.352*	.445*	.295*	.383*	.430*	.424*	.266*	.279*	.451*	.551*	.501*	.431*	.462*	.384*	.551*	.512*	.325*	.650*
VAR 0004 4	.523*	.476*	.632*	1	.535*	.498*	.281*	.311*	.404*	.481*	.376*	.579*	.423*	.328*	.440*	.489*	.505*	.508*	.369*	.536*	.588*	.0,225	.247*	.254*	.327*	.0,205	.299*	.0,215	.304*	.335*	.295*	.267*	.0,194	.294*	.381*	.470*	.316*	.365*	.282*	.381*	.323*	.0,191	.545*
VAR 0005 5	.434*	.532*	.699*	.535*	1	.536*	.348*	.367*	.566*	.593*	.561*	.526*	.602*	.527*	.545*	.444*	.612*	.562*	.596*	.484*	.539*	.317*	.410*	.363*	.411*	.349*	.478*	.408*	.401*	.405*	.431*	.387*	.358*	.475*	.515*	.431*	.414*	.395*	.401*	.504*	.512*	.331*	.692*
VAR 0006 6	.360*	.353*	.478*	.498*	.536*	1	.235*	.286*	.263*	.447*	.478*	.539*	.455*	.433*	.342*	.516*	.573*	.523*	.313*	.540*	.396*	.0,175	.283*	.0,216	.0,225	.260*	.295*	.0,203	.267*	.249*	.0,215	.0,128	.0,129	.233*	.404*	.241*	.255*	.0,162	.0,227	.379*	.276*	.0,170	.484*
VAR 0007 7	.305*	.438*	.267*	.281*	.348*	.235*	1	.611*	.472*	.562*	.0,223	.350*	.457*	.0,210	.0,177	.352*	.463*	.499*	.341*	.457*	.416*	.0,087	.0,172	.0,173	.0,180	.0,200	.0,221	.0,134	.323*	.273*	.0,194	.0,184	.0,220	.391*	.504*	.386*	.235*	.242*	.0,124	.306*	.0,185	.0,070	.420*
VAR 0008 8	.258*	.368*	.0,224	.311*	.367*	.286*	.611*	1	.554*	.576*	.445*	.428*	.395*	.275*	.312*	.508*	.425*	.504*	.347*	.529*	.478*	.0,011	.0,180	.0,135	.0,179	.0,188	.253*	.0,214	.317*	.0,220	.233*	.317*	.287*	.294*	.460*	.358*	.0,202	.275*	.0,180	.325*	.0,174	.0,157	.454*
VAR 0009 9	.443*	.494*	.433*	.404*	.566*	.263*	.472*	.554*	1	.677*	.485*	.513*	.679*	.427*	.250*	.341*	.529*	.590*	.553*	.491*	.676*	.260*	.417*	.415*	.538*	.429*	.495*	.438*	.486*	.485*	.510*	.384*	.357*	.473*	.597*	.510*	.420*	.510*	.235*	.496*	.507*	.397*	.685*
VAR 00010 0	.303*	.570*	.454*	.481*	.593*	.447*	.562*	.576*	.677*	1	.431*	.438*	.576*	.579*	.312*	.508*	.609*	.672*	.454*	.639*	.638*	.0,198	.396*	.416*	.503*	.425*	.490*	.368*	.479*	.430*	.421*	.386*	.308*	.460*	.550*	.499*	.412*	.421*	.332*	.478*	.407*	.300*	.678*
VAR 00011 1	.313*	.0,226	.307*	.376*	.561*	.478*	.0,223	.445*	.485*	.431*	1	.590*	.445*	.272*	.533*	.498*	.447*	.433*	.339*	.270*	.424*	.0,152	.364*	.0,227	.335*	.302*	.316*	.311*	.291*	.309*	.0,214	.313*	.0,205	.293*	.333*	.0,214	.305*	.296*	.0,175	.0,197	.254*	.0,230	.503*
VAR 00012 2	.525*	.417*	.475*	.579*	.526*	.539*	.350*	.428*	.513*	.438*	.590*	1	.544*	.311*	.512*	.460*	.466*	.557*	.354*	.486*	.467*	.279*	.397*	.324*	.370*	.313*	.297*	.327*	.349*	.392*	.306*	.415*	.261*	.365*	.429*	.414*	.475*	.450*	.456*	.398*	.382*	.350*	.624*
VAR 00013 3	.370*	.368*	.535*	.423*	.602*	.455*	.457*	.395*	.679*	.576*	.445*	.544*	1	.505*	.352*	.459*	.664*	.681*	.674*	.395*	.609*	.267*	.358*	.352*	.404*	.335*	.398*	.293*	.317*	.356*	.316*	.255*	.0,205	.424*	.460*	.400*	.369*	.275*	.255*	.374*	.441*	.287*	.607*
VAR 00014 4	.290*	.285*	.365*	.328*	.527*	.433*	.0,210	.275*	.427*	.579*	.272*	.311*	.505*	1	.301*	.397*	.465*	.506*	.319*	.367*	.499*	.0,137	.278*	.237*	.273*	.254*	.332*	.338*	.265*	.267*	.263*	.0,178	.0,150	.296*	.332*	.349*	.390*	.263*	.245*	.310*	.355*	.244*	.487*
VAR 00015 5	.409*	.301*	.492*	.440*	.545*	.342*	.0,177	.312*	.250*	.312*	.533*	.512*	.352*	.301*	1	.727*	.581*	.462*	.415*	.312*	.376*	.0,227	.358*	.292*	.372*	.269*	.411*	.430*	.355*	.0,210	.254*	.453*	.245*	.378*	.337*	.404*	.392*	.379*	.483*	.331*	.315*	.240*	.573*
VAR 00016 6	.320*	.352*	.401*	.489*	.444*	.516*	.352*	.508*	.341*	.508*	.498*	.460*	.459*	.397*	.727*	1	.742*	.686*	.394*	.410*	.538*	.0,179	.270*	.300*	.395*	.291*	.410*	.450*	.479*	.265*	.288*	.395*	.0,220	.372*	.391*	.411*	.340*	.349*	.385*	.371*	.289*	.296*	.604*
VAR 00017 7	.387*	.487*	.540*	.505*	.612*	.573*	.463*	.425*	.529*	.609*	.447*	.466*	.664*	.465*	.581*	.742*	1	.897*	.545*	.545*	.662*	.278*	.348*	.425*	.509*	.434*	.560*	.395*	.490*	.447*	.472*	.338*	.328*	.550*	.591*	.509*	.464*	.435*	.446*	.540*	.464*	.399*	.732*
VAR 00018 8	.401*	.551*	.500*	.508*	.562*	.523*	.499*	.504*	.590*	.672*	.433*	.557*	.681*	.506*	.462*	.686*	.897*	1	.502*	.563*	.675*	.259*	.337*	.457*	.509*	.474*	.569*	.388*	.504*	.471*	.493*	.362*	.348*	.538*	.644*	.566*	.479*	.493*	.427*	.530*	.496*	.429*	.746*
VAR 00019 9	.382*	.379*	.667*	.369*	.596*	.313*	.341*	.347*	.553*	.454*	.339*	.354*	.674*	.319*	.415*	.394*	.545*	.502*	1	.478*	.553*	.0,217	.312*	.314*	.364*	.341*	.369*	.284*	.413*	.424*	.419*	.340*	.266*	.449*	.476*	.460*	.424*	.338*	.305*	.409*	.428*	.318*	.591*
VAR 00020 0	.595*	.602*	.598*	.536*	.484*	.540*	.457*	.529*	.491*	.639*	.270*	.486*	.395*	.367*	.312*	.410*	.545*	.563*	.478*	1	.674*	.0,139	.328*	.316*	.329*	.299*	.362*	.0,214	.401*	.447*	.442*	.347*	.328*	.424*	.540*	.525*	.369*	.358*	.292*	.571*	.441*	.243*	.615*
VAR 00021 1	.546*	.493*	.485*	.588*	.539*	.396*	.416*	.478*	.676*	.638*	.424*	.467*	.609*	.499*	.376*	.538*	.662*	.675*	.553*	.674*	1	.0,192	.283*	.314*	.400*	.269*	.369*	.309*	.454*	.424*	.460*	.340*	.306*	.491*	.515*	.501*	.424*	.379*	.268*	.457*	.471*	.360*	.651*

VAR0002	0,172	.238*	.263*	0,225	.317*	0,175	0,087	0,011	.260*	0,198	0,152	.279*	.267*	0,137	0,227	0,179	.278*	.259*	0,217	0,139	0,192	1	.737*	.621*	.504*	.563*	.500*	.491*	.414*	.392*	.403*	.473*	0,229	.395*	.384*	.308*	.290*	.292*	.301*	.391*	.361*	0,147	.533*
VAR0003	.296*	.382*	.383*	.247*	.410*	.283*	0,172	0,180	.417*	.396*	.364*	.397*	.358*	.278*	.358*	.270*	.348*	.337*	.312*	.328*	.283*	.737*	1	.777*	.710*	.748*	.694*	.645*	.512*	.513*	.434*	.612*	.313*	.502*	.501*	.434*	.493*	.471*	.440*	.489*	.485*	.240*	.708*
VAR0004	.237*	.375*	.397*	.254*	.363*	0,216	0,173	0,135	.415*	.416*	0,227	.324*	.352*	.237*	.292*	.300*	.425*	.457*	.314*	.316*	.314*	.621*	.777*	1	.799*	.771*	.792*	.513*	.620*	.602*	.602*	.445*	.463*	.596*	.616*	.534*	.524*	.579*	.547*	.587*	.530*	.471*	.736*
VAR0005	.278*	.423*	.413*	.327*	.411*	0,225	0,180	0,179	.538*	.503*	.335*	.370*	.404*	.273*	.372*	.395*	.509*	.509*	.364*	.329*	.400*	.504*	.710*	.799*	1	.823*	.845*	.682*	.740*	.728*	.720*	.584*	.528*	.645*	.663*	.650*	.640*	.673*	.570*	.694*	.627*	.466*	.821*
VAR0006	0,194	.337*	.352*	0,205	.349*	.260*	0,200	0,188	.429*	.425*	.302*	.313*	.335*	.254*	.269*	.291*	.434*	.474*	.341*	.299*	.269*	.563*	.748*	.771*	.823*	1	.872*	.732*	.770*	.714*	.709*	.588*	.503*	.650*	.653*	.549*	.554*	.595*	.534*	.636*	.572*	.418*	.777*
VAR0007	0,218	.361*	.445*	.299*	.478*	.295*	0,221	.253*	.495*	.490*	.316*	.297*	.398*	.332*	.411*	.410*	.560*	.569*	.369*	.362*	.369*	.500*	.694*	.792*	.845*	.872*	1	.650*	.762*	.699*	.763*	.561*	.583*	.727*	.748*	.605*	.526*	.673*	.569*	.695*	.648*	.543*	.833*
VAR0008	.244*	.368*	.295*	0,215	.408*	0,203	0,134	0,214	.438*	.368*	.311*	.327*	.293*	.338*	.430*	.450*	.395*	.388*	.284*	0,214	.309*	.491*	.645*	.513*	.682*	.732*	.650*	1	.672*	.498*	.525*	.676*	.418*	.533*	.484*	.443*	.423*	.459*	.479*	.527*	.513*	.363*	.699*
VAR0009	.275*	.405*	.383*	.304*	.401*	.267*	.323*	.317*	.486*	.479*	.291*	.349*	.317*	.265*	.355*	.479*	.490*	.504*	.413*	.401*	.454*	.414*	.512*	.620*	.740*	.770*	.762*	.672*	1	.817*	.865*	.688*	.684*	.792*	.774*	.683*	.568*	.656*	.483*	.716*	.613*	.523*	.820*
VAR0010	.274*	.418*	.430*	.335*	.405*	.249*	.273*	0,220	.485*	.430*	.309*	.392*	.356*	.267*	0,210	.265*	.447*	.471*	.424*	.447*	.424*	.392*	.513*	.602*	.728*	.714*	.699*	.498*	.817*	1	.877*	.634*	.717*	.754*	.755*	.625*	.661*	.709*	.489*	.681*	.576*	.484*	.784*
VAR0011	.242*	.374*	.424*	.295*	.431*	0,215	0,194	.233*	.510*	.421*	0,214	.306*	.316*	.263*	.254*	.288*	.472*	.493*	.419*	.442*	.460*	.403*	.434*	.602*	.720*	.709*	.763*	.525*	.865*	.877*	1	.623*	.797*	.788*	.779*	.637*	.539*	.663*	.457*	.734*	.628*	.540*	.782*
VAR0012	0,162	.383*	.266*	.267*	.387*	0,128	0,184	.317*	.384*	.386*	.313*	.415*	.255*	0,178	.453*	.395*	.338*	.362*	.340*	.347*	.340*	.473*	.612*	.445*	.584*	.588*	.561*	.676*	.688*	.634*	.623*	1	.613*	.629*	.484*	.528*	.454*	.528*	.473*	.507*	.500*	.328*	.697*
VAR0013	0,149	.345*	.279*	0,194	.358*	0,129	0,220	.287*	.357*	.308*	0,205	.261*	0,205	0,150	.245*	0,220	.328*	.348*	.266*	.328*	.306*	0,229	.313*	.463*	.528*	.503*	.583*	.418*	.684*	.717*	.797*	.613*	1	.823*	.638*	.568*	.468*	.619*	.462*	.599*	.507*	.449*	.642*
VAR0014	0,224	.401*	.451*	.294*	.475*	.233*	.391*	.294*	.473*	.460*	.293*	.365*	.424*	.296*	.378*	.372*	.550*	.538*	.449*	.424*	.491*	.395*	.502*	.596*	.645*	.650*	.727*	.533*	.792*	.754*	.788*	.629*	.823*	1	.776*	.680*	.586*	.680*	.595*	.707*	.687*	.567*	.812*
VAR0015	.397*	.563*	.551*	.381*	.515*	.404*	.504*	.460*	.597*	.550*	.333*	.429*	.460*	.332*	.337*	.391*	.591*	.644*	.476*	.540*	.515*	.384*	.501*	.616*	.663*	.653*	.748*	.484*	.774*	.755*	.779*	.484*	.638*	.776*	1	.705*	.587*	.705*	.479*	.757*	.545*	.488*	.833*
VAR0016	.382*	.519*	.501*	.470*	.431*	.241*	.386*	.358*	.510*	.499*	0,214	.414*	.400*	.349*	.404*	.411*	.509*	.566*	.460*	.525*	.501*	.308*	.434*	.534*	.650*	.549*	.605*	.443*	.683*	.625*	.637*	.528*	.568*	.680*	.705*	1	.773*	.663*	.596*	.826*	.711*	.486*	.783*
VAR0017	.284*	.378*	.431*	.316*	.414*	.255*	.235*	0,202	.420*	.412*	.305*	.475*	.369*	.390*	.392*	.340*	.464*	.479*	.424*	.369*	.424*	.290*	.493*	.524*	.640*	.554*	.526*	.423*	.568*	.661*	.539*	.454*	.468*	.586*	.587*	.773*	1	.773*	.752*	.667*	.597*	.534*	.729*
VAR0018	.312*	.483*	.462*	.365*	.395*	0,162	.242*	.275*	.510*	.421*	.296*	.450*	.275*	.263*	.379*	.349*	.435*	.493*	.338*	.358*	.379*	.292*	.471*	.579*	.673*	.595*	.673*	.459*	.656*	.709*	.663*	.528*	.619*	.680*	.705*	.663*	.773*	1	.712*	.673*	.545*	.566*	.758*
VAR0019	0,159	.369*	.384*	.282*	.401*	0,227	0,124	0,180	.235*	.332*	0,175	.456*	.255*	.245*	.483*	.385*	.446*	.427*	.305*	.292*	.268*	.301*	.440*	.547*	.570*	.534*	.569*	.479*	.483*	.489*	.457*	.473*	.462*	.595*	.479*	.596*	.752*	.712*	1	.621*	.507*	.572*	.667*
VAR0020	.332*	.536*	.551*	.381*	.504*	.379*	.306*	.325*	.496*	.478*	0,197	.398*	.374*	.310*	.331*	.371*	.540*	.530*	.409*	.571*	.457*	.391*	.489*	.587*	.694*	.636*	.695*	.527*	.716*	.681*	.734*	.507*	.599*	.707*	.757*	.826*	.667*	.673*	.621*	1	.761*	.597*	.813*
VAR0021	.238*	.343*	.512*	.323*	.512*	.276*	0,185	0,174	.507*	.407*	.254	.382*	.441*	.355*	.315*	.289*	.464*	.496*	.428*	.441*	.471*	.361*	.485*	.530*	.627*	.572*	.648*	.513*	.613*	.576*	.628*	.500*	.507*	.687*	.545*	.711*	.597*	.545*	.507*	.761*	1	.700*	.738*
VAR0022	0,112	0,209	.325*	0,191	.331*	0,170	0,070	0,157	.397*	.300*	0,230	.350*	.287*	.244*	.240*	.296*	.399*	.429*	.318*	.243	.360*	0,147	.240*	.471*	.466*	.418*	.543*	.363*	.523*	.484*	.540*	.328*	.449*	.567*	.488*	.486*	.534*	.566*	.572*	.597*	.700*	1	.583*
VAR0023	.478*	.615*	.650*	.545*	.692*	.484*	.420*	.454*	.685*	.678*	.503*	.624*	.607*	.487*	.573*	.604*	.732*	.746*	.591*	.615*	.651*	.533*	.708*	.736*	.821*	.777*	.833*	.699*	.820*	.784*	.782*	.697*	.642*	.812*	.833*	.783*	.729*	.758*	.667*	.813*	.738*	.583*	1

VARIABEL DEPRIVASI REALTIF SETELAH GUGUR

Varia bel	VAR 0001	VAR 0002	VAR 0003	VAR 0004	VAR 0005	VAR 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR 00011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	VAR0 0024	VAR0 0025	VAR0 0026	VAR0 0027	VAR0 0028	VAR0 0029	VAR0 0030	VAR0 0031	VAR0 0032	VAR0 0033	VAR0 0034	VAR0 0035	VAR0 0036	VAR0 0037	VAR0 0038	VAR0 0039	VAR0 0040	VAR0 0041	VAR0 0042	VAR0 0043
VAR1	1	.634 **	.588 **	.523 **	.434 **	.360 **	.305* *	.258* *	.443* *	.303* *	.313* *	.525* *	.370* *	.290* *	.409* *	.320* *	.387* *	.401* *	.382* *	.595* *	.546* *	0,172	.296* *	.237* *	.278* *	0,194	0,218	.244* *	.275* *	.274* *	.242* *	0,162	0,149	0,224	.397* *	.382* *	.284* *	.312* *	0,159	.332* *	.238* *	0,112	.478* *
VAR0 0002	.634 **	1	.595 **	.476 **	.532 **	.353 **	.438* *	.368* *	.494* *	.570* *	0,226	.417* *	.368* *	.285* *	.301* *	.352* *	.487* *	.551* *	.379* *	.602* *	.493* *	.238* *	.382* *	.375* *	.423* *	.337* *	.361* *	.368* *	.405* *	.418* *	.374* *	.383* *	.345* *	.401* *	.563* *	.519* *	.378* *	.483* *	.369* *	.536* *	.343* *	0,209	.615* *
VAR0 0003	.588 **	.595 **	1	.632 **	.699 **	.478 **	.267* *	0,224	.433* *	.454* *	.307* *	.475* *	.535* *	.365* *	.492* *	.401* *	.540* *	.500* *	.667* *	.598* *	.485* *	.263* *	.383* *	.397* *	.413* *	.352* *	.445* *	.295* *	.383* *	.430* *	.424* *	.266* *	.279* *	.451* *	.551* *	.501* *	.431* *	.462* *	.384* *	.551* *	.512* *	.325* *	.650* *
VAR0 0004	.523 **	.476 **	.632 **	1	.535 **	.498 **	.281* *	.311* *	.404* *	.481* *	.376* *	.579* *	.423* *	.328* *	.440* *	.489* *	.505* *	.508* *	.369* *	.536* *	.588* *	0,225	.247* *	.254* *	.327* *	0,205	.299* *	0,215	.304* *	.335* *	.295* *	.267* *	0,194	.294* *	.381* *	.470* *	.316* *	.365* *	.282* *	.381* *	.323* *	0,191	.545* *
VAR0 0005	.434 **	.532 **	.699 **	.535 **	1	.536 **	.348* *	.367* *	.566* *	.593* *	.561* *	.526* *	.602* *	.527* *	.545* *	.444* *	.612* *	.562* *	.596* *	.484* *	.539* *	.317* *	.410* *	.363* *	.411* *	.349* *	.478* *	.408* *	.401* *	.405* *	.431* *	.387* *	.358* *	.475* *	.515* *	.431* *	.414* *	.395* *	.401* *	.504* *	.512* *	.331* *	.692* *
VAR0 0006	.360 **	.353 **	.478 **	.498 **	.536 **	1	.235* *	.286* *	.263* *	.447* *	.478* *	.539* *	.455* *	.433* *	.342* *	.516* *	.573* *	.523* *	.313* *	.540* *	.396* *	0,175	.283* *	0,216	0,225	.260* *	.295* *	0,203	.267* *	.249* *	0,215	0,128	0,129	.233* *	.404* *	.241* *	.255* *	0,162	0,227	.379* *	.276* *	0,170	.484* *
VAR0 0007	.305 **	.438 **	.267 **	.281 **	.348 **	.235 **	1	.611* *	.472* *	.562* *	0,223	.350* *	.457* *	0,210	0,177	.352* *	.463* *	.499* *	.341* *	.457* *	.416* *	0,087	0,172	0,173	0,180	0,200	0,221	0,134	.323* *	.273* *	0,194	0,184	0,220	.391* *	.504* *	.386* *	.235* *	.242* *	0,124	.306* *	0,185	0,070	.420* *
VAR0 0008	.258 **	.368 **	0,22 4	.311* *	.367 **	.286 **	.611* *	1	.554* *	.576* *	.445* *	.428* *	.395* *	.275* *	.312* *	.508* *	.425* *	.500* *	.347* *	.529* *	.478* *	0,011	0,180	0,135	0,179	0,188	.253* *	0,214	.317* *	0,220	.233* *	.317* *	.287* *	.294* *	.460* *	.358* *	0,202	.275* *	0,180	.325* *	0,174	0,157	.454* *
VAR0 0009	.443 **	.494 **	.433 **	.404 **	.566 **	.263 **	.472* *	.554* *	1	.677* *	.485* *	.513* *	.679* *	.427* *	.250* *	.341* *	.529* *	.590* *	.553* *	.491* *	.676* *	.260* *	.417* *	.415* *	.538* *	.429* *	.495* *	.438* *	.486* *	.485* *	.510* *	.384* *	.357* *	.473* *	.597* *	.510* *	.420* *	.510* *	.235* *	.496* *	.507* *	.397* *	.685* *
VAR0 0010	.303 **	.570 **	.454 **	.481 **	.593 **	.447 **	.562* *	.576* *	.677* *	1	.431* *	.438* *	.576* *	.579* *	.312* *	.508* *	.609* *	.672* *	.454* *	.639* *	.638* *	0,198	.396* *	.416* *	.503* *	.425* *	.490* *	.368* *	.479* *	.430* *	.421* *	.386* *	.308* *	.460* *	.550* *	.499* *	.412* *	.421* *	.332* *	.478* *	.407* *	.300* *	.678* *
VAR0 0011	.313 **	0,22 6	.307 **	.376 **	.561 **	.478 **	0,223	.445* *	.485* *	.431* *	1	.590* *	.445* *	.272* *	.533* *	.498* *	.447* *	.433* *	.339* *	.270* *	.424* *	0,152	.364* *	0,227	.335* *	.302* *	.316* *	.311* *	.291* *	.309* *	0,214	.313* *	0,205	.293* *	.333* *	0,214	.305* *	.296* *	0,175	0,197	.254* *	0,230	.503* *
VAR0 0012	.525 **	.417 **	.475 **	.579 **	.526 **	.539 **	.350* *	.428* *	.513* *	.438* *	.590* *	1	.544* *	.311* *	.512* *	.460* *	.466* *	.557* *	.354* *	.486* *	.467* *	.279* *	.397* *	.324* *	.370* *	.313* *	.297* *	.327* *	.349* *	.392* *	.306* *	.415* *	.261* *	.365* *	.429* *	.414* *	.475* *	.450* *	.456* *	.398* *	.382* *	.350* *	.624* *
VAR0 0013	.370 **	.368 **	.535 **	.423 **	.602 **	.455 **	.457* *	.395* *	.679* *	.576* *	.445* *	.544* *	1	.505* *	.352* *	.459* *	.664* *	.681* *	.674* *	.395* *	.609* *	.267* *	.358* *	.352* *	.404* *	.335* *	.398* *	.293* *	.317* *	.356* *	.316* *	.255* *	0,205	.424* *	.460* *	.400* *	.369* *	.275* *	.255* *	.374* *	.441* *	.287* *	.607* *
VAR0 0014	.290 **	.285 **	.365 **	.328 **	.527 **	.433 **	0,210	.275* *	.427* *	.579* *	.272* *	.311* *	.505* *	1	.301* *	.397* *	.465* *	.506* *	.319* *	.367* *	.499* *	0,137	.278* *	.237* *	.273* *	.254* *	.332* *	.338* *	.265* *	.267* *	.263* *	0,178	0,150	.296* *	.332* *	.349* *	.390* *	.263* *	.245* *	.310* *	.355* *	.244* *	.487* *
VAR0 0015	.409 **	.301 **	.492 **	.440 **	.545 **	.342 **	0,177	.312* *	.250* *	.312* *	.533* *	.512* *	.352* *	.301* *	1	.727* *	.581* *	.462* *	.415* *	.312* *	.376* *	0,227	.358* *	.292* *	.372* *	.269* *	.411* *	.430* *	.355* *	0,210	.254* *	.453* *	.245* *	.378* *	.337* *	.404* *	.392* *	.379* *	.483* *	.331* *	.315* *	.240* *	.573* *
VAR0 0016	.320 **	.352 **	.401 **	.489 **	.444 **	.516 **	.352* *	.508* *	.341* *	.508* *	.498* *	.460* *	.459* *	.397* *	.727* *	1	.742* *	.686* *	.394* *	.410* *	.538* *	0,179	.270* *	.300* *	.395* *	.291* *	.410* *	.450* *	.479* *	.265* *	.288* *	.395* *	0,220	.372* *	.391* *	.411* *	.340* *	.349* *	.385* *	.371* *	.289* *	.296* *	.604* *
VAR0 0017	.387 **	.487 **	.540 **	.505 **	.612 **	.573 **	.463* *	.425* *	.529* *	.609* *	.447* *	.466* *	.664* *	.465* *	.581* *	.742* *	1	.897* *	.545* *	.545* *	.662* *	.278* *	.348* *	.425* *	.509* *	.434* *	.560* *	.395* *	.490* *	.447* *	.472* *	.338* *	.328* *	.550* *	.591* *	.509* *	.464* *	.435* *	.446* *	.540* *	.464* *	.399* *	.732* *
VAR0 0018	.401 **	.551 **	.500 **	.508 **	.562 **	.523 **	.499* *	.504* *	.590* *	.672* *	.433* *	.557* *	.681* *	.506* *	.462* *	.686* *	.897* *	1	.502* *	.563* *	.675* *	.259* *	.337* *	.457* *	.509* *	.474* *	.569* *	.388* *	.504* *	.471* *	.493* *	.362* *	.348* *	.538* *	.644* *	.566* *	.479* *	.493* *	.427* *	.530* *	.496* *	.429* *	.746* *
VAR0 0019	.382 **	.379 **	.667 **	.369 **	.596 **	.313 **	.341* *	.347* *	.553* *	.454* *	.339* *	.354* *	.674* *	.319* *	.415* *	.394* *	.545* *	.502* *	1	.478* *	.553* *	0,217	.312* *	.314* *	.364* *	.341* *	.369* *	.284* *	.413* *	.424* *	.419* *	.340* *	.266* *	.449* *	.476* *	.460* *	.424* *	.338* *	.305* *	.409* *	.428* *	.318* *	.591* *
VAR0 0020	.595 **	.602 **	.598 **	.536 **	.484 **	.540 **	.457* *	.529* *	.491* *	.639* *	.270* *	.486* *	.395* *	.367* *	.312* *	.410* *	.545* *	.563* *	.478* *	1	.674* *	0,139	.328* *	.316* *	.329* *	.299* *	.362* *	0,214	.401* *	.447* *	.442* *	.347* *	.328* *	.424* *	.540* *	.525* *	.369* *	.358* *	.292* *	.571* *	.441* *	.243* *	.615* *
VAR0 0021	.546 **	.493 **	.485 **	.588 **	.539 **	.396 **	.416* *	.478* *	.676* *	.638* *	.424* *	.467* *	.609* *	.499* *	.376* *	.538* *	.662* *	.675* *	.553* *	.674* *	1	0,192	.283* *	.314* *	.400* *	.269* *	.369* *	.309* *	.454* *	.424* *	.460* *	.340* *	.306* *	.491* *	.515* *	.501* *	.424* *	.379* *	.268* *	.457* *	.471* *	.360* *	.651* *
VAR0 0022	0,17 2	.238 **	.263 **	0,22 5	.317 **	0,17 5	0,087	0,011	.260* *	0,198	0,152	.279* *	.267* *	0,137	0,227	0,179	.278* *	.259* *	0,217	0,139	0,192	1	.737* *	.621* *	.504* *	.563* *	.500* *	.491* *	.414* *	.392* *	.403* *	.473* *	0,229	.395* *	.384* *	.308* *	.290* *	.292* *	.301* *	.391* *	.361* *	0,147	.533* *
VAR0 0023	.296 **	.382 **	.383 **	.247 **	.410 **	.283 **	0,172	0,180	.417* *	.396* *	.364* *	.397* *	.358* *	.278* *	.358* *	.270* *	.348* *	.337* *	.312* *	.328* *	.283* *	.737* *	1	.777* *	.710* *	.748* *	.694* *	.645* *	.512* *	.513* *	.434* *	.612* *	.313										

VAR00029	.275*	.405**	.383**	.304**	.401**	.267*	.323*	.317*	.486*	.479*	.291*	.349*	.317*	.265*	.355*	.479*	.490*	.504*	.413*	.401*	.454*	.414*	.512*	.620*	.740*	.770*	.762*	.672*	1	.817*	.865*	.688*	.684*	.792*	.774*	.683*	.568*	.656*	.483*	.716*	.613*	.523*	.820*
VAR00030	.274*	.418**	.430**	.335**	.405**	.249*	.273*	0,220	.485*	.430*	.309*	.392*	.356*	.267*	0,210	.265*	.447*	.471*	.424*	.447*	.424*	.392*	.513*	.602*	.728*	.714*	.699*	.498*	.817*	1	.877*	.634*	.717*	.754*	.755*	.625*	.661*	.709*	.489*	.681*	.576*	.484*	.784*
VAR00031	.242*	.374**	.424**	.295**	.431**	0,215	0,194	.233*	.510*	.421*	0,214	.306*	.316*	.263*	.254*	.288*	.472*	.493*	.419*	.442*	.460*	.403*	.434*	.602*	.720*	.709*	.763*	.525*	.865*	.877*	1	.623*	.797*	.788*	.779*	.637*	.539*	.663*	.457*	.734*	.628*	.540*	.782*
VAR00032	0,162	.383**	.266**	.267**	.387**	0,128	0,184	.317*	.384*	.386*	.313*	.415*	.255*	0,178	.453*	.395*	.338*	.362*	.340*	.347*	.340*	.473*	.612*	.445*	.584*	.588*	.561*	.676*	.688*	.634*	.623*	1	.613*	.629*	.484*	.528*	.454*	.528*	.473*	.507*	.500*	.328*	.697*
VAR00033	0,149	.345**	.279**	0,194	.358**	0,129	0,220	.287*	.357*	.308*	0,205	.261*	0,205	0,150	.245*	0,220	.328*	.348*	.266*	.328*	.306*	0,229	.313*	.463*	.528*	.503*	.583*	.418*	.684*	.717*	.797*	.613*	1	.823*	.638*	.568*	.468*	.619*	.462*	.599*	.507*	.449*	.642*
VAR00034	0,224	.401**	.451**	.294**	.475**	.233*	.391*	.294*	.473*	.460*	.293*	.365*	.424*	.296*	.378*	.372*	.550*	.538*	.449*	.424*	.491*	.395*	.502*	.596*	.645*	.650*	.727*	.533*	.792*	.754*	.788*	.629*	.823*	1	.776*	.680*	.586*	.680*	.595*	.707*	.687*	.567*	.812*
VAR00035	.397**	.563**	.551**	.381**	.515**	.404**	.504*	.460*	.597*	.550*	.333*	.429*	.460*	.332*	.337*	.391*	.591*	.644*	.476*	.540*	.515*	.384*	.501*	.616*	.663*	.653*	.748*	.484*	.774*	.755*	.779*	.484*	.638*	.776*	1	.705*	.587*	.705*	.479*	.757*	.545*	.488*	.833*
VAR00036	.382**	.519**	.501**	.470**	.431**	.241*	.386*	.358*	.510*	.499*	0,214	.414*	.400*	.349*	.404*	.411*	.509*	.566*	.460*	.525*	.501*	.308*	.434*	.534*	.650*	.549*	.605*	.443*	.683*	.625*	.637*	.528*	.568*	.680*	.705*	1	.773*	.663*	.596*	.826*	.711*	.486*	.783*
VAR00037	.284*	.378**	.431**	.316**	.414**	.255*	.235*	0,202	.420*	.412*	.305*	.475*	.369*	.390*	.392*	.340*	.464*	.479*	.424*	.369*	.424*	.290*	.493*	.524*	.640*	.554*	.526*	.423*	.568*	.661*	.539*	.454*	.468*	.586*	.587*	.773*	1	.773*	.752*	.667*	.597*	.534*	.729*
VAR00038	.312**	.483**	.462**	.365**	.395**	0,162	.242*	.275*	.510*	.421*	.296*	.450*	.275*	.263*	.379*	.349*	.435*	.493*	.338*	.358*	.379*	.292*	.471*	.579*	.673*	.595*	.673*	.459*	.656*	.709*	.663*	.528*	.619*	.680*	.705*	.663*	.773*	1	.712*	.673*	.545*	.566*	.758*
VAR00039	0,159	.369**	.384**	.282**	.401**	0,227	0,124	0,180	.235*	.332*	0,175	.456*	.255*	.245*	.483*	.385*	.446*	.427*	.305*	.292*	.268*	.301*	.440*	.547*	.570*	.534*	.569*	.479*	.483*	.489*	.457*	.473*	.462*	.595*	.479*	.596*	.752*	.712*	1	.621*	.507*	.572*	.667*
VAR00040	.332**	.536**	.551**	.381**	.504**	.379**	.306*	.325*	.496*	.478*	0,197	.398*	.374*	.310*	.331*	.371*	.540*	.530*	.409*	.571*	.457*	.391*	.489*	.587*	.694*	.636*	.695*	.527*	.716*	.681*	.734*	.507*	.599*	.707*	.757*	.826*	.667*	.673*	.621*	1	.761*	.597*	.813*
VAR00041	.238**	.343**	.512**	.323**	.512**	.276*	0,185	0,174	.507*	.407*	.254*	.382*	.441*	.355*	.315*	.289*	.464*	.496*	.428*	.441*	.471*	.361*	.485*	.530*	.627*	.572*	.648*	.513*	.613*	.576*	.628*	.500*	.507*	.687*	.545*	.711*	.597*	.545*	.507*	.761*	1	.700*	.738*
VAR00042	0,112	0,209	.325**	0,191	.331**	0,170	0,070	0,157	.397*	.300*	0,230	.350*	.287*	.244*	.240*	.296*	.399*	.429*	.318*	.243*	.360*	0,147	.240*	.471*	.466*	.418*	.543*	.363*	.523*	.484*	.540*	.328*	.449*	.567*	.488*	.486*	.534*	.566*	.572*	.597*	.700*	1	.583*
VAR00043	.478**	.615**	.650**	.545**	.692**	.484**	.420*	.454*	.685*	.678*	.503*	.624*	.607*	.487*	.573*	.604*	.732*	.746*	.591*	.615*	.651*	.533*	.708*	.736*	.821*	.777*	.833*	.699*	.820*	.784*	.782*	.697*	.642*	.812*	.833*	.783*	.729*	.758*	.667*	.813*	.738*	.583*	1



VARIABEL LOYALITAS

Var bel	VAR R1	VAR 00002	VAR 00003	VAR 00004	VAR 00005	VAR 00006	VAR 00007	VAR 00008	VAR 00009	VAR 00010	VAR 00011	VAR 00012	VAR 00013	VAR 00014	VAR 00015	VAR 00016	VAR 00017	VAR 00018	VAR 00019	VAR 00020	VAR 00021	VAR 00022	VAR 00023	VAR 00024	VAR 00025	VAR 00026	VAR 00027	VAR 00028	VAR 00029	VAR 00030	VAR 00031	VAR 00032	VAR 00033	VAR 00034	VAR 00035	VAR 00036	VAR 00037	VAR 00038	VAR 00039	VAR 00040	VAR 00041	VAR 00042	VAR 00043
VAR 1	1	.634*	.588*	.523*	.434*	.360*	.305*	.258*	.443*	.303*	.313*	.525*	.370*	.290*	.409*	.320*	.387*	.401*	.382*	.595*	.546*	0,172	.296*	.237*	.278*	0,194	0,218	.244*	.275*	.274*	.242*	0,162	0,149	0,224	.397*	.382*	.284*	.312*	0,159	.332*	.238*	0,112	.478*
VAR 00002	.634*	1	.595*	.476*	.532*	.353*	.438*	.368*	.494*	.570*	0,226	.417*	.368*	.285*	.301*	.352*	.487*	.551*	.379*	.602*	.493*	.238*	.382*	.375*	.423*	.337*	.361*	.368*	.405*	.418*	.374*	.383*	.345*	.401*	.563*	.519*	.378*	.483*	.369*	.536*	.343*	0,209	.615*
VAR 00003	.588*	.595*	1	.632*	.699*	.478*	.267*	0,224	.433*	.454*	.307*	.475*	.535*	.365*	.492*	.401*	.540*	.500*	.667*	.598*	.485*	.263*	.383*	.397*	.413*	.352*	.445*	.295*	.383*	.430*	.424*	.266*	.279*	.451*	.551*	.501*	.431*	.462*	.384*	.551*	.512*	.325*	.650*
VAR 00004	.523*	.476*	.632*	1	.535*	.498*	.281*	.311*	.404*	.481*	.376*	.579*	.423*	.328*	.440*	.489*	.505*	.508*	.369*	.536*	.588*	0,225	.247*	.254*	.327*	0,205	.299*	0,215	.304*	.335*	.295*	.267*	0,194	.294*	.381*	.470*	.316*	.365*	.282*	.381*	.323*	0,191	.545*
VAR 00005	.438*	.532*	.699*	.535*	1	.536*	.348*	.367*	.566*	.593*	.561*	.526*	.602*	.527*	.545*	.444*	.612*	.562*	.596*	.484*	.539*	.317*	.410*	.363*	.411*	.349*	.478*	.408*	.401*	.405*	.431*	.387*	.358*	.475*	.515*	.431*	.414*	.395*	.401*	.504*	.512*	.331*	.692*
VAR 00006	.360*	.353*	.478*	.498*	.536*	1	.235*	.286*	.263*	.447*	.478*	.539*	.455*	.433*	.342*	.516*	.573*	.523*	.313*	.540*	.396*	0,175	.283*	0,216	0,225	.260*	.295*	0,203	.267*	.249*	0,215	0,128	0,129	.233*	.404*	.241*	.255*	0,162	0,227	.379*	.276*	0,170	.484*
VAR 00007	.305*	.438*	.267*	.281*	.348*	.235*	1	.611*	.472*	.562*	0,223	.350*	.457*	0,210	0,177	.352*	.463*	.499*	.341*	.457*	.416*	0,087	0,172	0,173	0,180	0,200	0,221	0,134	.323*	.273*	0,194	0,184	0,220	.391*	.504*	.386*	.235*	.242*	0,124	.306*	0,185	0,070	.420*
VAR 00008	.258*	.368*	0,224	.311*	.367*	.286*	.611*	1	.554*	.576*	.445*	.428*	.395*	.275*	.312*	.508*	.425*	.504*	.347*	.529*	.478*	0,011	0,180	0,135	0,179	0,188	.253*	0,214	.317*	0,220	.233*	.317*	.287*	.294*	.460*	.358*	0,202	.275*	0,180	.325*	0,174	0,157	.454*
VAR 00009	.443*	.494*	.433*	.404*	.566*	.263*	.472*	.554*	1	.677*	.485*	.513*	.679*	.427*	.250*	.341*	.529*	.590*	.553*	.491*	.676*	.260*	.417*	.415*	.538*	.429*	.495*	.438*	.486*	.485*	.510*	.384*	.357*	.473*	.597*	.510*	.420*	.510*	.235*	.496*	.507*	.397*	.685*
VAR 00010	.305*	.570*	.454*	.481*	.593*	.447*	.562*	.576*	.677*	1	.431*	.438*	.576*	.579*	.312*	.508*	.609*	.672*	.454*	.639*	.638*	0,198	.396*	.416*	.503*	.425*	.490*	.368*	.479*	.430*	.421*	.386*	.308*	.460*	.550*	.499*	.412*	.421*	.332*	.478*	.407*	.300*	.678*
VAR 00011	.313*	0,226	.307*	.376*	.561*	.478*	0,223	.445*	.485*	.431*	1	.590*	.445*	.272*	.533*	.498*	.447*	.433*	.339*	.270*	.424*	0,152	.364*	0,227	.335*	.302*	.316*	.311*	.291*	.309*	0,214	.313*	0,205	.293*	.333*	0,214	.305*	.296*	0,175	0,197	.254*	0,230	.503*
VAR 00012	.523*	.417*	.475*	.579*	.526*	.539*	.350*	.428*	.513*	.438*	.590*	1	.544*	.311*	.512*	.460*	.466*	.557*	.354*	.486*	.467*	.279*	.397*	.324*	.370*	.313*	.297*	.327*	.349*	.392*	.306*	.415*	.261*	.365*	.429*	.414*	.475*	.450*	.456*	.398*	.382*	.350*	.624*
VAR 00013	.370*	.368*	.535*	.423*	.602*	.455*	.457*	.395*	.679*	.576*	.445*	.544*	1	.505*	.352*	.459*	.664*	.681*	.674*	.395*	.609*	.267*	.358*	.352*	.404*	.335*	.398*	.317*	.356*	.316*	.255*	0,205	.424*	.460*	.400*	.369*	.275*	.255*	.374*	.441*	.287*	.607*	
VAR 00014	.290*	.285*	.365*	.328*	.527*	.433*	0,210	.275*	.427*	.579*	.272*	.311*	.505*	1	.301*	.397*	.465*	.506*	.319*	.367*	.499*	0,137	.278*	.237*	.273*	.254*	.332*	.338*	.265*	.267*	.263*	0,178	0,150	.296*	.332*	.349*	.390*	.263*	.245*	.310*	.355*	.244*	.487*
VAR 00015	.409*	.301*	.492*	.440*	.545*	.342*	0,177	.312*	.250*	.312*	.533*	.512*	.352*	.301*	1	.727*	.581*	.462*	.415*	.312*	.376*	0,227	.358*	.292*	.372*	.269*	.411*	.430*	.355*	0,210	.254*	.453*	.245*	.378*	.337*	.404*	.392*	.379*	.483*	.331*	.315*	.240*	.573*
VAR 00016	.320*	.352*	.401*	.489*	.444*	.516*	.352*	.508*	.341*	.508*	.498*	.460*	.459*	.397*	.727*	1	.742*	.686*	.394*	.410*	.538*	0,179	.270*	.300*	.395*	.291*	.410*	.450*	.479*	.265*	.288*	.395*	0,220	.372*	.391*	.411*	.340*	.349*	.385*	.371*	.289*	.296*	.604*
VAR 00017	.387*	.487*	.540*	.505*	.612*	.573*	.463*	.425*	.529*	.609*	.447*	.466*	.664*	.465*	.581*	.742*	1	.897*	.545*	.545*	.662*	.278*	.348*	.425*	.509*	.434*	.560*	.395*	.490*	.447*	.472*	.338*	.328*	.550*	.591*	.509*	.464*	.435*	.446*	.540*	.464*	.399*	.732*
VAR 00018	.409*	.551*	.500*	.508*	.562*	.523*	.499*	.504*	.590*	.672*	.433*	.557*	.681*	.506*	.462*	.686*	.897*	1	.502*	.563*	.675*	.259*	.337*	.457*	.509*	.474*	.569*	.388*	.504*	.471*	.493*	.362*	.348*	.538*	.644*	.566*	.479*	.493*	.427*	.530*	.496*	.429*	.746*
VAR 00019	.387*	.379*	.667*	.369*	.596*	.313*	.341*	.347*	.553*	.454*	.339*	.354*	.674*	.319*	.415*	.394*	.545*	.502*	1	.478*	.553*	0,217	.312*	.314*	.364*	.341*	.369*	.284*	.413*	.424*	.419*	.340*	.266*	.449*	.476*	.460*	.424*	.338*	.305*	.409*	.428*	.318*	.591*
VAR 00020	.595*	.602*	.598*	.536*	.484*	.540*	.457*	.529*	.491*	.639*	.270*	.486*	.395*	.367*	.312*	.410*	.545*	.563*	.478*	1	.674*	0,139	.328*	.316*	.329*	.299*	.362*	0,214	.401*	.447*	.442*	.347*	.328*	.424*	.540*	.525*	.369*	.358*	.292*	.571*	.441*	.243*	.615*
VAR 00021	.543*	.493*	.485*	.588*	.539*	.396*	.416*	.478*	.676*	.638*	.424*	.467*	.609*	.499*	.376*	.538*	.662*	.675*	.553*	.674*	1	0,192	.283*	.314*	.400*	.269*	.369*	.309*	.454*	.424*	.460*	.340*	.306*	.491*	.515*	.501*	.424*	.379*	.268*	.457*	.471*	.360*	.651*
VAR 00022	0,172	.238*	.263*	0,225	.317*	0,175	0,087	0,011	.260*	0,198	0,152	.279*	.267*	0,137	0,227	0,179	.278*	.259*	0,217	0,139	0,192	1	.737*	.621*	.504*	.563*	.500*	.491*	.414*	.392*	.403*	.473*	0,229	.395*	.384*	.308*	.290*	.292*	.301*	.391*	.361*	0,147	.533*
VAR 00023	.290*	.382*	.383*	.247*	.410*	.283*	0,172	0,180	.417*	.396*	.364*	.397*	.358*	.278*	.358*	.270*	.348*	.337*	.312*	.328*	.283*	.737*	1	.777*	.710*	.748*	.694*	.645*	.512*	.513*	.434*	.612*	.313*	.502*	.501*	.434*	.493*	.471*	.440*	.489*	.485*	.240*	.708*
VAR 00024	.230*	.375*	.397*	.254*	.363*	0,216	0,173	0,135	.415*	.416*	0,227	.324*	.352*	.237*	.292*	.300*	.425*	.457*	.314*	.316*	.314*	.621*	.777*	1	.799*	.771*	.792*	.513*	.620*	.602*	.602*	.445*	.463*	.596*	.616*	.534*	.524*	.579*	.547*	.587*	.530*	.471*	.736*
VAR 00025	.270*	.423*	.413*	.327*	.411*	0,225	0,180	0,179	.538*	.503*	.335*	.370*	.404*	.273*	.372*	.395*	.509*	.509*	.364*	.329*	.400*	.504*	.710*	.799*	1	.823*	.845*	.682*	.740*	.728*	.720*	.584*	.528*	.645*	.663*	.650*	.640*	.673*	.570*	.694*	.627*	.466*	.821*
VAR 00026	0,137	.337*	.352*	0,205	.349*	.260*	0,200	0,188	.429*	.425*	.302*	.313*	.335*	.254*	.269*	.291*	.434*	.474*	.341*	.299*	.269*	.563*	.748*	.771*	.823*	1	.872*	.732*	.770*	.714*	.709*	.588*	.503*	.650*	.653*	.549*	.554*	.595*	.534*	.636*	.572*	.418*	.777*

VAR 00027	0,2 18	.361* *	.445* *	.299* *	.478* *	.295* *	0,221	.253* *	.495* *	.490* *	.316* *	.297* *	.398* *	.332* *	.411* *	.410* *	.560* *	.569* *	.369* *	.362* *	.369* *	.500* *	.694* *	.792* *	.845* *	.872* *	1	.650* *	.762* *	.699* *	.763* *	.561* *	.583* *	.727* *	.748* *	.605* *	.526* *	.673* *	.569* *	.695* *	.648* *	.543* *	.833* *
VAR 00028	.24 4*	.368* *	.295* *	0,215	.408* *	0,203	0,134	0,214	.438* *	.368* *	.311* *	.327* *	.293* *	.338* *	.430* *	.450* *	.395* *	.388* *	.284* *	0,214	.309* *	.491* *	.645* *	.513* *	.682* *	.732* *	.650* *	1	.672* *	.498* *	.525* *	.676* *	.418* *	.533* *	.484* *	.443* *	.423* *	.459* *	.479* *	.527* *	.513* *	.363* *	.699* *
VAR 00029	.27 5*	.405* *	.383* *	.304* *	.401* *	.267* *	.323* *	.317* *	.486* *	.479* *	.291* *	.349* *	.317* *	.265* *	.355* *	.479* *	.490* *	.504* *	.413* *	.401* *	.454* *	.414* *	.512* *	.620* *	.740* *	.770* *	.762* *	.672* *	1	.817* *	.865* *	.688* *	.684* *	.792* *	.774* *	.683* *	.568* *	.656* *	.483* *	.716* *	.613* *	.523* *	.820* *
VAR 00030	.27 4*	.418* *	.430* *	.335* *	.405* *	.249* *	.273* *	0,220	.485* *	.430* *	.309* *	.392* *	.356* *	.267* *	0,210	.265* *	.447* *	.471* *	.424* *	.447* *	.424* *	.392* *	.513* *	.602* *	.728* *	.714* *	.699* *	.498* *	.817* *	1	.877* *	.634* *	.717* *	.754* *	.755* *	.625* *	.661* *	.709* *	.489* *	.681* *	.576* *	.484* *	.784* *
VAR 00031	.24 2*	.374* *	.424* *	.295* *	.431* *	0,215	0,194	.233*	.510* *	.421* *	0,214	.306* *	.316* *	.263* *	.254* *	.288* *	.472* *	.493* *	.419* *	.442* *	.460* *	.403* *	.434* *	.602* *	.720* *	.709* *	.763* *	.525* *	.865* *	.877* *	1	.623* *	.797* *	.788* *	.779* *	.637* *	.539* *	.663* *	.457* *	.734* *	.628* *	.540* *	.782* *
VAR 00032	0,1 62	.383* *	.266* *	.267* *	.387* *	0,128	0,184	.317* *	.384* *	.386* *	.313* *	.415* *	.255* *	0,178	.453* *	.395* *	.338* *	.362* *	.340* *	.347* *	.340* *	.473* *	.612* *	.445* *	.584* *	.588* *	.561* *	.676* *	.688* *	.634* *	.623* *	1	.613* *	.629* *	.484* *	.528* *	.454* *	.528* *	.473* *	.507* *	.500* *	.328* *	.697* *
VAR 00033	0,1 49	.345* *	.279* *	0,194	.358* *	0,129	0,220	.287* *	.357* *	.308* *	0,205	.261* *	0,205	0,150	.245* *	0,220	.328* *	.348* *	.328* *	.306* *	0,229	.313* *	.463* *	.528* *	.503* *	.583* *	.418* *	.684* *	.717* *	.797* *	.613* *	1	.823* *	.638* *	.568* *	.468* *	.619* *	.462* *	.599* *	.507* *	.449* *	.642* *	
VAR 00034	0,2 24	.401* *	.451* *	.294* *	.475* *	.233* *	.391* *	.294* *	.473* *	.460* *	.293* *	.365* *	.424* *	.296* *	.378* *	.372* *	.550* *	.538* *	.449* *	.424* *	.491* *	.395* *	.502* *	.596* *	.645* *	.650* *	.727* *	.533* *	.792* *	.754* *	.788* *	.629* *	.823* *	1	.776* *	.680* *	.586* *	.680* *	.595* *	.707* *	.687* *	.567* *	.812* *
VAR 00035	.39 7**	.563* *	.551* *	.381* *	.515* *	.404* *	.504* *	.460* *	.597* *	.550* *	.333* *	.429* *	.460* *	.332* *	.337* *	.391* *	.591* *	.644* *	.476* *	.540* *	.515* *	.384* *	.501* *	.616* *	.663* *	.653* *	.748* *	.484* *	.774* *	.755* *	.779* *	.484* *	.638* *	.776* *	1	.705* *	.587* *	.705* *	.479* *	.757* *	.545* *	.488* *	.833* *
VAR 00036	.38 2**	.519* *	.501* *	.470* *	.431* *	.241* *	.386* *	.358* *	.510* *	.499* *	0,214	.414* *	.400* *	.349* *	.404* *	.411* *	.509* *	.566* *	.460* *	.525* *	.501* *	.308* *	.434* *	.534* *	.650* *	.549* *	.605* *	.443* *	.683* *	.625* *	.637* *	.528* *	.568* *	.680* *	.705* *	1	.773* *	.663* *	.596* *	.826* *	.711* *	.486* *	.783* *
VAR 00037	.28 4*	.378* *	.431* *	.316* *	.414* *	.255* *	.235* *	0,202	.420* *	.412* *	.305* *	.475* *	.369* *	.390* *	.392* *	.340* *	.464* *	.479* *	.424* *	.369* *	.424* *	.290* *	.493* *	.524* *	.640* *	.554* *	.526* *	.423* *	.568* *	.661* *	.539* *	.454* *	.468* *	.586* *	.587* *	.773* *	1	.773* *	.752* *	.667* *	.597* *	.534* *	.729* *
VAR 00038	.31 2**	.483* *	.462* *	.365* *	.395* *	0,162	.242*	.275*	.510* *	.421* *	.296* *	.450* *	.275* *	.263* *	.379* *	.349* *	.435* *	.493* *	.338* *	.358* *	.379* *	.292* *	.471* *	.579* *	.673* *	.595* *	.673* *	.459* *	.656* *	.709* *	.663* *	.528* *	.619* *	.680* *	.705* *	.663* *	.773* *	1	.712* *	.673* *	.545* *	.566* *	.758* *
VAR 00039	0,1 59	.369* *	.384* *	.282* *	.401* *	0,227	0,124	0,180	.235* *	.332* *	0,175	.456* *	.255* *	.245* *	.483* *	.385* *	.446* *	.427* *	.305* *	.292* *	.268* *	.301* *	.440* *	.547* *	.570* *	.534* *	.569* *	.479* *	.483* *	.489* *	.457* *	.473* *	.462* *	.595* *	.479* *	.596* *	.752* *	.712* *	1	.621* *	.507* *	.572* *	.667* *
VAR 00040	.33 2**	.536* *	.551* *	.381* *	.504* *	.379* *	.306* *	.325* *	.496* *	.478* *	0,197	.398* *	.374* *	.310* *	.331* *	.371* *	.540* *	.530* *	.409* *	.571* *	.457* *	.391* *	.489* *	.587* *	.694* *	.636* *	.695* *	.527* *	.716* *	.681* *	.734* *	.507* *	.599* *	.707* *	.757* *	.826* *	.667* *	.673* *	.621* *	1	.761* *	.597* *	.813* *
VAR 00041	.23 8*	.343* *	.512* *	.323* *	.512* *	.276* *	0,185	0,174	.507* *	.407* *	.254* *	.382* *	.441* *	.355* *	.315* *	.289* *	.464* *	.496* *	.428* *	.441* *	.471* *	.361* *	.485* *	.530* *	.627* *	.572* *	.648* *	.513* *	.613* *	.576* *	.628* *	.500* *	.507* *	.687* *	.545* *	.711* *	.597* *	.545* *	.507* *	.761* *	1	.700* *	.738* *
VAR 00042	0,1 12	0,209	.325* *	0,191	.331* *	0,170	0,070	0,157	.397* *	.300* *	0,230	.350* *	.287* *	.244* *	.240* *	.296* *	.399* *	.429* *	.318* *	.243* *	.360* *	0,147	.240* *	.471* *	.466* *	.418* *	.543* *	.363* *	.523* *	.484* *	.540* *	.328* *	.449* *	.567* *	.488* *	.486* *	.534* *	.566* *	.572* *	.597* *	.700* *	1	.583* *
VAR 00043	.47 8**	.615* *	.650* *	.545* *	.692* *	.484* *	.420* *	.454* *	.685* *	.678* *	.503* *	.624* *	.607* *	.487* *	.573* *	.604* *	.732* *	.746* *	.591* *	.615* *	.651* *	.533* *	.708* *	.736* *	.821* *	.777* *	.833* *	.699* *	.820* *	.784* *	.782* *	.697* *	.642* *	.812* *	.833* *	.783* *	.729* *	.758* *	.667* *	.813* *	.738* *	.583* *	1



UJI DAYA BEDA AITEM DEPRIVASI RELATIF SEBELUM AITEM

GUGUR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.960	44

UJI DAYA BEDA AITEM DEPRIVASI RELATIF SETELAH AITEM

GUGUR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.962	42

UJI DAYA BEDA AITEM LOYALITAS

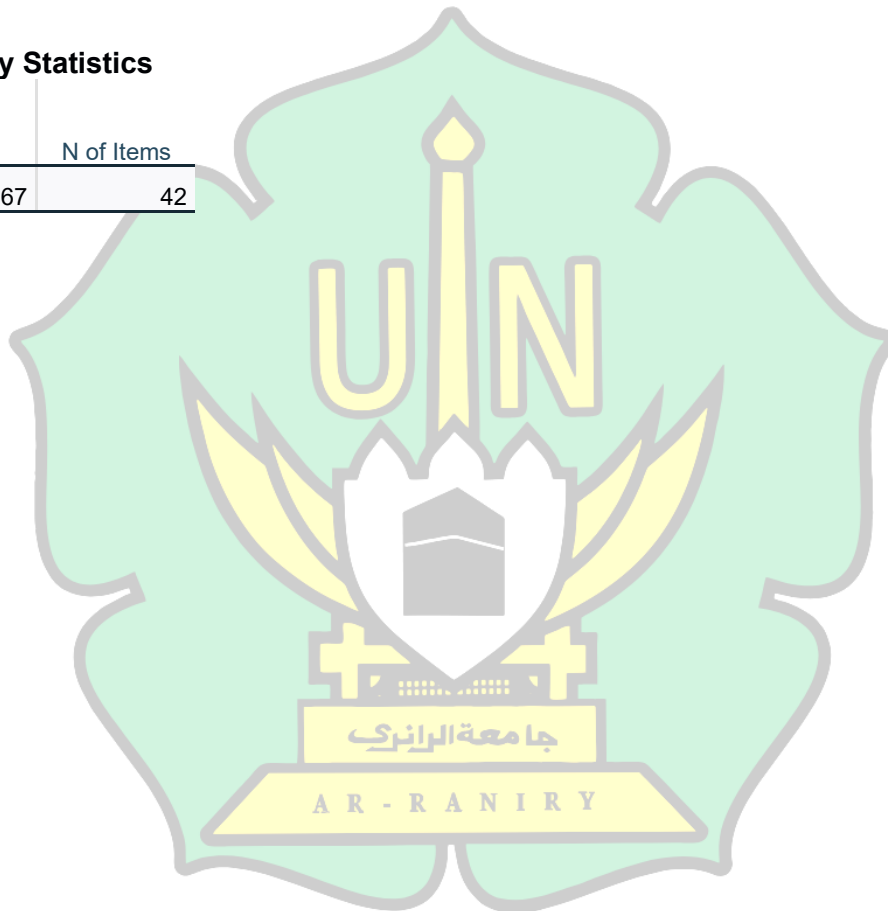
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.967	42



DATA EMPIRIK LOYALITAS

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Loyalitas	72	126	210	185.53	19.304
Valid N (listwise)	72				

DATA EMPIRIK DEPRIVASI RELATIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Deprivasi Relative	72	51	202	125.51	27.713
Valid N (listwise)	72				

UJI KATEGORISASI LOYALITAS

X					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	13.9	13.9	13.9
	2.00	46	63.9	63.9	77.8
	3.00	16	22.2	22.2	100.0
Total		72	100.0	100.0	

UJI KATEGORISASI DEPRIVASI RELATIF

Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	12.5	12.5	12.5
	Sedang	51	70.8	70.8	83.3
	Tinggi	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

UJI NORMALITAS DATA LOYALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Loyalitas
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	185.53
	Std. Deviation	19.304
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.084
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.059
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.059
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.053
	Upper Bound	.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

UJI NORMALITAS DATA DEPRIVASI RELATIF

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Deprivasi Relative
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	125.51
	Std. Deviation	27.713
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.053
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.056
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.057
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.051
	Upper Bound	.063

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Deprivasi Relative	Between Groups	(Combined)	19103.611	47	406.460	1.326	.230
		Linearity	3983.149	1	3983.149	12.999	.001
		Deviation from Linearity	15120.462	46	328.706	1.073	.437
	Within Groups		7354.333	24	306.431		
	Total		26457.944	71			

UJI HIPOTESIS

Correlations

		Loyalitas	Deprivasi Relative
Loyalitas	Pearson Correlation	1	.388**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	72	72
Deprivasi Relative	Pearson Correlation	.388**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	72	72

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri :

1. Nama Lengkap : Mhd. Fauzan Azhari
2. Tempat/Tanggal Lahir : Kabanjahe, 17 Februari 2003
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. NIM : 210901016
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kecamatan : Medan Timur
 - b. Kab/Kota : Medan
 - c. Provinsi : Sumatera Utara
8. No. HP : 085362311068

Riwayat Pendidikan

1. SD/MI : SD Al Washliyah 15, Medan
2. SMP/MTs : MTsS Hifdzil Qur'an Islamic Centre Medan
3. SMA/MA : MAS Pondok Pesantren Darul Qur'an Deli Serdang

Orang Tua/Wali

1. Nama Ayah : Paiman
2. Nama Ibu : Almh. Dra. Sity Asiah
3. Pekerjaan Orang Tua : Pensiunan Pegawai
4. Alamat Orang Tua : Jl. Bilal Ujung, No. 273 Medan

Banda Aceh, 30 April 2026
Peneliti

Mhd. Fauzan Azhari

