# Bab I Pendahuluan

## Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, Indonesia tengah berada di masa revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi dan menjadikan komunikasi dan informasi sebagai suatu kebutuhan masyarakat yang tidak terbatas. Apalagi. pada masa yang bersamaan, 81 Juta penduduk dari total 255 juta jiwa total penduduk di Indonesia diantaranya dikategorikan generasi Z. Pada tahun 2020, jumlah generasi yang hidup dan berkembang di dunia yang serba digital ini akan mengalami peningkatan hingga 60% dari jumlah keseluruhan populasinya di Indonesia (Taher, 2017). Dimana mereka memiliki karakteristik daya konsumtif terhadap suatu hal baru termasuk informasi yang tinggi dan menginginkan segala sesuatu yang cepat dan instan (Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perilindungan Anak, 2018)

Melihat hal itu, kebutuhan akan informasi yang tanggap dan tepat telah memposisikan media informasi sebagai salah satu komoditi utama bagi masyarakat milenial saat ini, dimana kebutuhan tersebut menduduki urutan ke 10, setelah 9 bahan pokok kebutuhan masyarakat yang sudah ada (Suhandang, 2004). Teknologi informasi tersebut tentu tidak akan bisa berkembang tanpa tangan-tangan ahli yang mampu dan mau menyuplai bahan informasi untuk penyajian berita di media massa setiap hari. Tidak hanya jurnalis umum, jurnalis kampus yang di dalamnya merupakan generasi milenial pun ikut serta dalam memenuhi kebutuhan informasi tersebut. Jurnalis kampus ini diwadahi dalam sebuah Organisasi Kegiatan Mahasiswa di tiap kampus yang dinamai Pers Mahasiswa.

Pengertian sederhana organisasi pers mahasiswa dijelaskan oleh Siregar bahwa pers mahasiswa merupakan lembaga lenerbitan yang dikelola oleh mahasiswa (Nugraha, 2016). Dalam sejarahnya, sejak tahun 1986 kemunculan Pers Mahasiswa mulai banyak dibentuk oleh

sejumlah perguruan tinggi dalam rangka memancing adanya dinamika diranah kampus (Kusumo, 2011). Selain itu, Pers Mahasiswa ini juga sebagai wadah mahasiswa untuk menjalankan perannya sebagai agent of change and control dengan mengeluarkan berbagai pendapat maupun gagasan mereka kepada pihak kampus maupun pemerintah. Berbicara mahasiswa, mengikuti kegiatan organisasi menjadi penting karena merupakan suatu ajang untuk mengembangkan diri selain belajar di kelas (Aprinapermata, 2015)

Namun dalam memenuhi kebutuhan informasi dan pengembangan diri mahasiswa tesebut, Pers Mahasiswa di Indonesia mengalami degradasi produktifitas (Dianisyani, 2017). Hal itu dilihat dari jumlah produk cetak maupun online di masing-masing Pers Mahasiswa tidak seeksis dulu. Dimana menurunnya produktifitas tersebut diduga karena anggota yang semakin hari banyak yang meninggalkan Pers Mahasiswa dan atau memiliki effort kerja yang menurun (Faulk & Hicks, 2015). Salah satu organisasi Pers Mahaiswa yang juga mengalami permasalahan tersebut adalah Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung.

Hal itu terlihat dari menurunnya jumlah berita yang dihasilkan dan tidak adanya produk cetak ditiap kepengurusan. Terhitung hanya 2-3 berita yang terbit dalam sepekan, sedangkan sebelumnya ada sekitar belasan berita (Yulandri, 2020). Padahal jika dilihat dari sejarahnya, Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung merupakan Pers Mahasiswa tertua di Jawa Barat dan telah lebih dulu menjadi media alternatif yang berperan besar dalam perkembangan bangsa Indonesia dimana seharusnya diera kebebasan berpendapat dan serba digital ini Pers Mahsiswa UIN SGD Bandung bisa semakin produktif (Siregar, 1983).

Terhitung sejak tahun 2018 jumlah anggota di salah satu Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung yang keluar sebanyak 52% dan tahun 2019 sebanyak 45% dari total anggota. Tidak hanya kuantitas keanggotaan yang berkurang, berdasarkan data yang didapat dari dokumen/berkas Laporan Pertanggung Jawaban Kepengurusan 2018 dan 2019 lalu, organisasi Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung juga mengalami absenteeism atau tingkat absensi tinggi dimana disetiap agenda rata-rata anggota yang hadir sekitar 30-40% anggota, adapun sekitar 60% lainnya tidak hadir ataupun telat dengan mayoritas tanpa keterangan atau alasan-alasan berulang seperti sakit, lelah, lupa dan lain-lain.

Menurut Pinder(2008) fenomena banyaknya orang yang keluar dari suatu organsiasi, tingginya angka ketidakhadiran disetiap agenda organisasi (absenteeism) dan banyaknya anggota yang telat (lateness) mengindikasikan secara fisik bahwa individu yang berada dalam organisasi tersebut mengalami *organizational withdrawal behavior* atau perilaku penarikan diri dari organisasi. Sedangkan secara psikologis, dapat ditunjukkan dari adanya kepasifan dalam mematuhi aturan dan kebiasaan di dalam organisasi (passive compliance), adanya keengganan dalam berusaha mengerjakan tugas organisasi(minimal effort on the job), hilangnya ide kreatif dalam diri seseorang (lack of creativity) (Pinder, 2008). Dengan begitu, *Organizational withdrawal behavior* diartikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh seseorang ketika mereka secara merasa dirinya sudah terpisah secara fisik dan atau psikologis dari suatu perkumpulan atau organisasi.

Henle, Reeve, & Pitts (2010) menyebut *organizational withdrawal behavior* ini sebagai time theft yaitu waktu yang dibuang oleh seseorang ketika jam kerja untuk melakukan kegiatan diluar urusan pekerjaan atau tugas dalam suatu organisasi. Perilaku penarikan diri dari organisasi sangat merugikan organisasi (Faulk, D. & Hicks, 2015). Tidak hanya dari segi produktifitas, bagi organisasi yang lebih megutamakan kerja sama tim seperti organsiasi Pers Mahasiswa, perilaku salah satu anggota dapat berpengaruh terhadap kinerja anggota lainnya(Robinson & O’Leary-Kelly, 1998 dalam Hastuti, 2015). Dengan kata lain, anggota lain yang tidak melakukan penarikan diri ini lambat laun akan turut memiliki keinginan untuk menarik diri dari organisasi.

Mengingat besarnya dampak tersebut, setiap organisasi diharapkan harus mampu mengendalikan perilaku penarikan diri ini karena kesuksesan suatu organisasi tak terpisah dari peran anggota pengurusnya, artinya sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa kontribusi anggota (Newland, 2012). Banyak peneliti mencoba mencari tahu faktor penyebabnya. Berdasarkan penelitian baru-baru ini yang dilakukan oleh Sims & Boytell (2015) mengatakan bahwa salah satu penyebab dari *organizational withdrawal behavior* adalah *goal orientation*. Dimana rendahnya goal orientation seseorang akan menyebabkan seseorang rentan melakukan penarikan diri dari organisasi, begitupun sebaliknya.

Sakinah (2018) menyatakan bahwa cara setiap individu dalam menghadapi suatu permasalahan dalam organisasi akan sangat dipengaruhi oleh orientasi tujuan (goal orientation) dalam bekerja. Goal Orientation didefinisikan oleh Button (1996) sebagai kepercayaan dan keyakinan pribadi atas kemampuannya terhadap instrumental seperti orientasi belajar dan orientasi kinerja. Keyakinan semacam itu menciptakan kerangka mental dari individu dan selanjutnya ia akan mengadopsi strategi barupa penghindaran atau penguasaan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan (Button, Mathieu, & Zajac, 1996; Dweck & Legget, 1988; VandeWalle, 2001 dalam Marques-Quinteiro & Curral, 2012). Sementara menurut Stipek (2000 dalam Suprayogi, 2010) goal orientation adalah bagian dari faktor kognitif dalam motivasi yang menjadi penggerak bagi individu untuk mendekat atau menjauh dari suatu objek.

Marques-quinteiro & Curral (2012) menjelaskan bahwa goal orientation merupakan bagaimana seseorang mengikuti bukti dan strategi pendekatan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk menyelesaikan tugasnya. Goal Orientation memiliki dua dimensi yakni Learning Orientation dan Performance Orientation. Menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) Learning Orientation yaitu merupakan orientasi penerapan strategi yang lebih mudah dalam beradaptasi atas tujuan dan tantangan, sangat termotivasi untuk terlibat dalam tugas, tugas-tugas yang menantang dan menyenangkan yang akan membuat individu belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Sedangkan Performance Orientation adalah merupakan orientasi yang memilih melakukan tugas yang lebih mudah agar berhasil. Keyakinan ini bertanggung jawab bagaimana cara anggota organisasi menerapkan strategi khusus atas pencapaian tujuan (Marques-quinteiro & Curral, 2012).

Menurut Gilani (2020) goal orientation yang rendah merupakan prediktor seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi. Sebab, ketika seorang individu menyadari bahwa dengan tidak berperilaku organizational withdrawal memberikan kebermanfaat yang sesuai dengan tujuan untuk dirinya, dimungkinkan seseorang individu tidak akan berperilaku withdrawal dari organisasi begitupun ketika mereka menyadari bahwa dengan berperilaku withdrawal dapat mewujudkan tujuan dirinya, maka ia akan mangkir atau meninggalkan organisasinya (Sukaris, 2019).

Dari data dan asumsi teoritis tersebut, peneliti melakukan analisis lebih jauh akan gambaran masalah dan penyebab *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung dengan melakukan observasi, survei dan wawancara kepada 15 orang anggota Pers Mahasiswa yang masih aktif di UIN SGD Bandung. Hasilnya, sekitar 50% nya yaitu 6-7 orang terlibat melakukan organizational withdra wal behavior dengan tingkat yang beragam. Subjek mengaku sering kali malas berurusan dengan hal yang berkaitan dengan organsiasi, kehilangan selera untuk mengerjakan tugas-tugasnya, stuck atau kehilangan ide dalam menyelesaikan permasalahan organisasi sehingga terjadi kehadiran atau kepatuhan pasif.

Kendati demikian, hasil wawancara menunjukkan subjek mengaku bergabung dengan Organisasi Pers Mahasiswa karena memiliki tujuan dan keinginan yang kuat yaitu belajar ilmu kejurnalistikan, kepenulisan dan cara berorganisasi yang penuh tantangan mengingat Pers Mahasiswa merupakan organisasi professional yang berbeda dengan Unit Kegiatan Mahasiswa lainnya. Mereka juga senang ketika mempelajari banyak ilmu baru dan isu sosial disekitar yang tidak mereka dapatkan di kelas perkuliahan. Selain itu, mereka juga cenderung menginginkan untuk bekerja semaksimal mungkin dengan beragam cara yang mereka lakukan untuk mengatasi setiap kesulitan dan tantangan agar tetap menghasilkan berita yang berkualitas dan sesuai dengan tuntutan organisasi yang sangat berat. Tantangan tersebut seperti membagi waktu dengan perkuliahan, proses peliputan yang terkendala, dan sebagainya dimana mereka berusaha untuk menyusun strategi mengatasi tantangan itu. Akibat orientasi yang tinggi tersebut membuat mereka sering kali bekerja terlalu keras disebabkan dengan beragam tuntutan organisasi yang berat tersebut, seperti tuntutan peran, tugas, konflik maupun bertahan dari kondisi internal organisasi yang menurut mereka kurang mendukung.

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya goal orientation yang tinggi dari anggota Pers Mahasiswa meskipun mereka sering kali melakukan *organizational withdrawal behavior*. *Goal orientation* yang tinggi malah menyebabkan subjek tertekan dan melakukan *organizational withdrawal behavior*. Fenomena tersebut sejalan dengan beberapa penelitian lainnya menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara *goal orientation* dan *organizational withdrawal behavior*, artinya semakin tinggi *goal orientation* maka tingkat tekanan dan kecemasan individu dalam organisasi akan semakin tinggi (Variansyah, & Listiara, 2017) sehingga beresiko melakukan *organizational withdrawal behavior*. Disebutkan pula bahwa orang yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi cenderung banyak kekhawatiran akan kegagalan ketika menemui lingkungan yang tidak sesuai sehingga membuat mereka merasa tertekan.

Hal ini menunjukkan bahwa *goal orientation* yang tinggi saja tidak cukup untuk menunrunkan tingginya *organizational withdrawal behavior*. Ada hal lain yang mempengaruhi keduanya. Christian (2015) menyebutkan kontribusi efektif yang diberikan lingkungan organisasi, beban pekerjaannya, hubungan antar anggota di dalamnya dan kurangnya apresiasi atau dukungan sosial juga turut berpengaruh terhadap perilaku penarikan diri. Selain itu, Church, Elliot dan Gable (2001) menyebut ada sejumlah area iklim yang dapat berpengaruh terhadap goal orientation seorang individu di organisasi yaitu pembagian tanggung jawab, tugas-tugas yang harus dikerjakan, resiko, dukungan rekan kerja atau organisasi dan sosialnya, standar kerja, reward dan lain-lain (dalam Sakinah, 2018)

Maka dari itu, peneliti memprediksi bahwa iklim organisasi dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh keduanya, hal ini karena ketidaksesuaian struktur organisasi, kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan, kerja berlebihan, peran konflik, tidak aman dan tidak nyamannya lingkungan kerja yang merupakan dimensi dari iklim organisasi dapat menimbulkan adanya perilaku penarikan atau keinginan untuk keluar dari organisasi meskipun individu tersebut memiliki goal orientation yang tinggi (Marga, C., p. & Sintaasih, D., 2017). Artinya, tingginya goal orientation yang dimiliki setiap anggota saja tidak serta merta akan menurunkan perilaku penarikan diri apabila iklim organisasi di dalamnya buruk.

Iklim organisasi adalah penggambaran yang bersifat subjektif terhadap kualitas kehidupan atau lingkungan internal suatu organisasi. Litwin mengartikan iklim organisasi sebagai pandangan relatif anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang terus berlanjut dialami oleh anggota di dalam organisasi tersebut, dimana pandangan itu berpengaruh terhadap perilaku anggota di dalam organisasinya juga dapat diklaim menjadi karakter atau sifat organisasi tersebut (Setiawan, 2015). Sedangkan Stringer sendiri mendefinisikan iklim organisasi tersebut sebagai persepsi logis atau dapat bernilai, dimana pesepsi tersebut berefek pada motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Litwin dan Stringer, 1968).

Jovita & Mangundjaya (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “How to Make You Stay Longer with Me?” menghasilkan temuan bahwa iklim organisasi dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi memiliki hubungan korelasional negatif. Iklim organisasi yang bagus juga berpengaruh dalam mengurangi tingkat *organizational withdrawal behavior* begitupun sebaliknya(Suárez, Muñiz, álvarez, pedrero, & Cueto, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Potosky (2002) menunjukkan iklim organisasi merupakan moderator yang tepat dalam pengaruh goal orientation terhadap kinerja kita di dunia organisasi atau pekerjaan, hal ini terbukti ketika iklim dalam organisasi tersebut baik dan sesuai, goal orientation kita akan tetap tinggi dan kinerja kitapun menjadi prestatif. Iklim organisasi juga sudah terbukti sangat mempengaruhi semangat anggota organisasi berada di organisasi dan dapat meningkatkan kinerjanya, sebab lingkungan yang nyaman dapat membuat mereka yang memiliki goal orientation yang tinggi dapat ingin selalu berada di organisasi (Ching, dkk., 2016). Begitupun temuan yang dihasilkan oleh Koseoglu & Demir (2017) berjudul "The Moderator Effect Of Goal Climate On The Relationship Between Goal Orientation And Burnout" memaparkan bahwa tingkat kelelahan emosional yang dirasakan oleh suatu anggota yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi akan menurun ketika mereka dipekerjakan dalam organisasi dengan iklim organisasi baik, dan sebaliknya mereka yang berorientasi tujuan tinggi menunjukkan tingkat kelelahan emosional yang tinggi ketika mereka bekerja di iklim yang buruk atau menimbulkan persepsi iklim yang tidak sesuai. Dimana ingkat kelelahan emosional tersebut merupakan salah satu indikator dari organizational withdrawal behavior dalam aspek psikologis. Iklim organisasi dapat berperan menjadi moderator pada pengaruh goal orientation dan organizational withdrawal behavior, sebab menurut Idurs (2006) (dalam Aditya, Kusuma, & Utama, 2018) pun menyebut iklim organisasi merupakan nyaman atau tidaknya seseorang di organisasi atau perusahaan tersebut.

Peneliti menduga iklim organisasi yang buruk pada organisasi Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung saat ini melemahkan pengaruh tingginya goal orientation sehingga *organizational withdrawal behavior* yang juga menjadi tinggi. Sehingga diperlukan iklim organisasi yang baik dan sesuai untuk memperkuat pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior tersebut. Hal ini disebabkan, di dalam iklim organisasi terdapat dukungan sosial, apresiasi dan lingkungan kondusif yang diyakini dapat memperbaiki goal orientation yang juga dapat menurunkan *organizational withdrawal behavior* karena dapat menciptakan kenyaman di dalam organisasi.

Berangkat dari berbagai uraian fenomena dan asumsi penelitian yang telah dijelaskan, peneliti berminat untuk melakukan pengkajian lebih jauh mengenai “Peran Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderator pada Pengaruh *Goal Orientation* terhadap *Organizational Withdrawal Behavior* pada Anggota pada Pers Mahasiswa di Lingkungan UIN SGD Bandung”.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan dugaan teoritis yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah *goal orientation* berpengaruh terhadap *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational withdrawal behavior* pada mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
3. Apakah Iklim Organisasi dapat menjadi variabel moderator dalam pengaruh goal orientatio terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung
2. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *organizational withdrawal behavior* pada mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dapat menjadi variabel moderator dalam pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung

## Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri atas kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

**Manfaat teoritis**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuwan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya dan umumnya memberikan pengetahuan baru bagi para pembaca.

**Manfaat praktis.** Penelitian ini diharapkan mampu membantu organisasi mahasiswa terutama organisasi Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung untuk dapat menanggulangi dan meminimalisir perilaku *organizational Withdrawal behavior*.Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan acuan atau bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang tertarik meneliti fenomena *organizational withdrawal behavior* di ranah organisasi non profit lebih lanjut.

# Bab II Tinjauan Pustaka

## Goal Orientation

Dalam suatu organisasi, Sakinah (2018) menyatakan bahwa cara setiap individu dalam menghadapi suatu permasalahan dalam organisasi akan sangat dipengaruhi oleh orientasi tujuan (goal orientation) dalam bekerja. Banyak teori mengenai goal yang menunjukkan bagaimana perilaku manusia, dan teori goal orientation dikembangkan untuk secara khusus menjelaskan perilaku manusia dalam berprestasi. Goal orientation dikembangkan dalam psikologi perkembangan dan pendidikan untuk menjelaskan proses belajar siswa, karena teori ini lebih relevan dan lebih aplikatifuntuk memahami dan mengembangkan proses belajar-mengajar (Pintrich & Schunk, 1996 dalam Widaad Rifqiana, 2009)

### Definisi.

Goal Orientation didefinisikan oleh Button (1996) sebagai kepercayaan dan keyakinan pribadi atas kemampuannya terhadap instrumental seperti orientasi belajar dan orientasi kinerja. Keyakinan semacam itu menciptakan kerangka mental dari individu dan selanjutnya ia akan mengadopsi strategi barupa penghindaran atau penguasaan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan (Button, Mathieu, & Zajac, 1996; Dweck & Legget, 1988; VandeWalle, 2001 dalam Marques-Quinteiro & Curral, 2012).

Sementara menurut Stipek (2000 dalam Suprayogi, 2010) goal orientation adalah bagian dari faktor kognitif dalam motivasi yang menjadi penggerak bagi individu untuk mendekat atau menjauh dari suatu objek. Marques-quinteiro & Curral (2012) pun menjelaskan bahwa goal orientation merupakan bagaimana seseorang mengikuti bukti dan strategi pendekatan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk menyelesaikan tugas atau kewajibannya.

Dari beragam definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa goal orientation merupakan keinginan untuk selalu terlibat dalam kegiatan atau organisasi yang dapat menunjang penyusunan strategi dirinya dalam pencapaian tujuan yang sedang ia targetkan.

### Aspek-aspek Goal Orientation.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Marques-Quenteiro (2009)Goal Orientation memiliki dua dimensi yakni Learning Orientation dan Performance Orientation. Adapun penjelasan dari masing-masing aspek atau dimensi tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Learning Orientation yaitu orientasi penerapan strategi yang lebih mudah dalam beradaptasi atas tujuan dan tantangan, sangat termotivasi untuk terlibat dalam tugas, tugas-tugas yang menantang dan menyenangkan yang akan membuat individu belajar dan mengembangkan keterampilan baru.
2. Performance Orientation merupakan orientasi yang memilih melakukan tugas yang lebih mudah agar berhasil. Keyakinan ini bertanggung jawab bagaimana cara anggota organisasi menerapkan strategi khusus atas pencapaian tujuan (Marques-quinteiro & Curral, 2012).

**Faktor yang Mempengaruhi Goal Orientation.** Goal Orientation dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagaimana dikemukakan oleh Davis & Newstrom (1990) diantaranya penerimaan, komitmen, spesifikasi, umpan balik (feedback), tantangan, partisipasi. Adapun penjelasan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Penerimaan terhadap sasaran atau target yang ditetapkan. Adanya orientasi tujuan dari anggota organisasi terjadi karena adanya kemauan untuk menerima target yang dibebankan, sasaran yang efektif tidak hanya cukup diketahui saja tetapi juga harus dapat diterima untuk dilaksanakan.
2. Komitmen adalah adanya suatu kesepakatan atau persetujuan antara karyawan dengan perusahaan. Gibson dkk (1985) mengemukakan pengertian komitmen adalah keadaan yang melibatkan identifikasi dan loyalitas yang diwujudkan terhadap perusahaan tempat individu berkerja.
3. Spesifikasi yaitu kesamaan sasaran tujuan, sementara menurut Gibson dkk,(1985) spesifikasi yang dimaksud adalah derajat secara kuantitatif dari pada sasaran atau tujuan itu.
4. Umpan Balik (feedback) adalah informasi yang berasal dari dalam pengolahan pekerjaan, informasi dari orang lain, bagaimana keadaan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan apakah tergolong sukses, berhasil atau tidak berhasil. Biasanya diwujudkan dengan adanya reward, apresiasi, kritik, saran atau bentuk evaluasi lainnya.
5. Partisipasi adalah proses yang melibatkan tenaga kerja dalam aktivitas organisasi secara mental dan fisik (Beac, 1975). Lebih lanjut dikemukakan bahwa partisipasi umumnya dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada anggota organisasi untuk mengemukakan sumbangan pikiran terhadap pemecahan masalah dan tindak lanjut pelaksanaan tugas organisasinya.
6. Tantangan dalam mencapai sasaran atau target yang ditetapkan akan membuat anggota organisasi bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh dari pada tidak ada tantangan sama sekali.

**Ciri atau Karakteristik Goal Orientation**. Dalam mengklasifikasikan goal orientation, seringkali peneliti memiliki konsep yang berbeda-beda. Namun, istilah yang lumrah digunakan yaitu learning dan performance goal orientation yang dicetuskan oleh Dweck & Legget (1968). Adapun ciri-ciri dari masing-masing kategori learning goal orientation dan performance goal orientation diantaranya sebagai berikut :

1. Ciri-ciri Learning Goal Orientation atau sering disebut sebagai mastery goal orientation dapat diartikan sebagai orientasi seseorang untuk cakap atau terampil dalam suatu masalah atau persoalan tertentu atau demi mengembangkan kemampuan dan belajar. Dimana mereka yang memiliki Learning Goal Orientation dicirikan dengan;
2. Memusatkan perhatian pada penguasaan materi berdasarkan standar pribadi, mengembangkan keterampilan baru, mencoba untuk mengerjakan sesuatu yang menantang, meningkatkan kompetensi, dan berusaha memahami materi yang dipelajari (Ames, I 992b; Dweck dan Legget, 1988; Maehr dan Midgley, 1991; Nicholls, 1984; cf. Harter, l98l dalam Rifqian, 2009)
3. Menggunakan masalah sebagai sarana untuk mempelajari sesuatu,walaupun terasa sulit dan akan mengalami banyak kesalahan (Dweck, dalam Rifqian, 2009).
4. Berusaha keras untuk belajar dan menganggap kesalahan adalah bagian dari belajar (Ames, dalam Rifqian, 2009).
5. Kesuksesan merupakan inovasi, penguasaan, kemajuan, peningkatan dan kreaivitas
6. Bangga dan puas karena usaha yang sukses, merasa bersalah karena usaha yang kurang, bersikap positif untuk belajar, dan memilki ketertarikan intrinsik pada belajar.
7. Menggunakan strategi yang mendalam, menggunakan strategi pengaturan yang meliputi perencanaan, kesadaran dan monitor diri.
8. Memilih tugas yang menantang, mengambil resiko, terbuka pada tugas baru, pencapaian prestasi lebih tinggi.
9. Ciri-ciri Performance Goal Orientation lebih mengedepankan pada bagaimana individu bisa terlihat mampu atau tampil baik di depan orang lain (Woolfolk, 2004). Deborah Stipek (2002) mengungkapkan ciri-ciri siswa dengan performance goal orientation adalah:
10. Mencari jalan pintas apapun untuk menyelesaikan tugas.
11. Mencari perhatian dcngan penampilan yang baik.
12. Hanya bekerja keras pada tugas yang mendapat penilaian atau evaluasi.
13. Marah dan menyembunyikan umpan balik yang buruk.
14. Membandingkan pencapaian dengan rekan kerja di organisasinya.
15. Memilih tugas yang lebih memungkinkannya mendapat nilai yang positif.
16. Tidak nyaman dengan tugas yang tidak jelas kriteria penilaiannya dan yang berulang-ulang dievaluasi.

**Goal Orientation dalam Perspektif Islam.**  Allah telah menegaskan bahwa Ia tidaklah menciptakan langit, bumi dan semua yang ada di alam semesta dengan main-main atau tanpa tujuan yang benar. Dan hal ini sangat bertentangan dengan sifat Allah Ta'ala yang Maha bijaksana (al- Hakim).

مَا خَلَقْنَا ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَآ إِلَّا بِٱلْحَقِّ وَأَجَلٍ مُّسَمًّى ۚ وَٱلَّذِينَ كَفَرُوا۟ عَمَّآ أُنذِرُوا۟ مُعْرِضُونَ

“Dan Kami tiada menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada di antara keduanya melainkan dengan tujuan yang benar dan dalam waktu yang ditentukan.” (QS. al-Ahqaf: 3)

Demikian pula halnya dengan manusia, makhluk yang Allah istimewakan dan telah diberi kelebihan dari sekalian makhluk yang ada. Allah Ta'ala tidaklah menciptakan manusia kecuali untuk sebuah tujuan yang besar dan risalah (misi) yang agung. Mustahil Allah menciptakan manusia tanpa suatu maksud yang urgen.

Konsep manajemen Islam menjelaskan bahwa setiap manusia (bukan hanya organisasi) hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuat pada masa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok. Seperti yang dijelaskan di dalam QS. Al-Hasyr (59): 18

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ ٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَلْتَنظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ  
 Terjemahnya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Konsep ini menjelaskan bahwa perencanaan yang akan dilakukan harus disesuaikan dengan keadaan situasi dan kondisi pada masa lampau, saat ini, serta prediksi masa datang. Karena perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan.

## Organizational Withdrawal Behavior

Anggota organisasi merupakan asset yang paling penting dalam sumber daya di dalam organisasi baik itu organisasi profit ataupun nonprofit juga organisasi skala besar maupun organisasi dengan skala kecil seperti organisasi mahasiswa. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan asset yang menggerakkan, mengorganisasikan, mempertahankan dan mengembangkan suatu organisasi dalam ragam keadaan (Susiawan & Muhid, 2017).

Permasalahan yang terjadi saat ini, sumber daya manusia masih menjadi masalah yang tidak mudah dipecahkan dan memerlukan penyelesaian yang rumit dibanding masalah teknis. Diantara permasalahan menyangkut keanggotaan tersebut, tingginya perilaku menarik diri dari organisasi atau disebut dengan istilah *organizational withdrawal behavior* yang diindikasikan dari banyaknya jumlah anggota yang mangkir adalah permasalahan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas maupun stabilitas setiap organisasi. Hal itulah yang menyebabkan bahasan mengenai organizational withdrawal behaviour dikaji secara khusus oleh para ilmuwan atau peneliti. Sebab, perilaku penarikan diri tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi sebagian besar organisasi bahkan individu yang ada di dalamnya sehingga harus segera dihentikan(Hanisch & Hulin, 1990).

### Definisi. Organizational withdrawal behaviour merupakan perilaku seorang anggota untuk menghindari pekerjaan atau menurunkan minat sosisopsikologis mereka terhadap tugas dan tanggung jawab maupun organisasinya secara disengaja (Sliter, dkk, 2012). Menurut Pinder(2008) *organizational withdrawal behavior* diartikan sebagai sebagai perilaku yang dilakukan oleh seseorang ketika mereka secara merasa dirinya sudah terpisah secara fisik dan atau psikologis dari suatu perkumpulan atau organisasi. Henle, Reeve, & Pitts (2010) menyebut organizational withdrawal behavior ini sebagai time theft yaitu waktu yang dibuang oleh seseorang ketika jam kerja untuk melakukan kegiatan diluar urusan pekerjaan atau tugas dalam suatu organisasi.

Dari ragam definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan *bahwa organizational withdrawal behavior* adalah seperangkat perilaku individu sebagai anggota merasa enggan atau malas berurusan dengan organisasinya sehingga berusaha menghindari dan mengurangi intensitas diri dari ragam hal yang berkaitan dengan organisasi baik dari segi pekerjaan, tanggung jawab dan peran dan sebagainya.

**Aspek-aspek Organizational Withdrawal Behavior.** Konsep *organizational withdrawal behavior* yang dicetuskan oleh Pinder (2008) terdiri dari dua aspek yaitu *physical withdrawal behavior* dan *psychological withdrawal behavior*. Adapun penjelasan dari masing-masing aspek atau dimensi tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. *Physical withdrawal behavior*, yaitu seseorang secara fisik merasa terlepas dari organisasi, hal ini ditunjukkan dari beberapa indikator perilaku diantaranya absenteeism (ketidakhadiran), lateness (keterlambatan) dan turnover (meninggalkan organisasi).
2. *Psychological withdrawal behavior*, yaitu seseorang anggota yang merasa dirinya secara psikologis terlepas dari organisasinya sehingga tidak merasakan Kembali gairah untuk tetap berada di organisasi. Aspek ini terlihat dari beberapa indikator perilaku seperti adanya kepasifan dalam mematuhi aturan dan kebiasaan di dalam organisasi (passive compliance), adanya keenggana dalam berusaha mengerjakan tugas organisasi(minimal effort on the job), hilangnya ide kreatif dalam diri seseorang (lack of creativity) (Pinder, 2008).

### Faktor yang mempengaruhi *Organizational Withdrawal Behavior*. Faktor yang menjadi antesenden atau mempengaruhi *organizational withdrawal behavior* menurut Lishchinsky & Zohar (2012) Diantaranya yaitu.

* + - 1. Kepuasan kerja. Hal ini berkaitan erat dengan *organizational withdrawal behavior*karena sangat mempengaruhi proses kognisi menarik diri atau disebut dengan *pre withdrawal cognition*. Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan menyenangkan atau tidaknya seseorang berada dalam organisasi karena terpenuhinya beragam aspek yang dibutuhkan atau yang menjadi orientasi tujuan dari setiap anggota organisasi. Kepuasan kerja ini menjadi antesenden nyata dari intensi untuk keluar dari organisasi, sengaja terlambat dalam setiap agenda maupun pekerjaan dan sebagainya.
      2. Komitmen organisasi. Komitmen ini merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya keinginan untuk menarik diri dari organisasi, karena dari beberapa penelitian mengatakan semakin berkomitmen untuk berada dan bekerja di organisasi, semakin ia tidak mungkin berkeinginan menarik diri dari organisasi atau melakukan indikasi-indikasi withdrawal lainnya.
      3. Performance Orientation. Orientasi ini berorientasi pada penampilan sehingga orang-orang yang cenderung memiliki performance ini akan menghindari kegagalan, sehingga ketika di organisasi terdapat masalah maka cenderung ingin meninggalkan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut berbagai penelitian, faktor-faktor penyebab atau antesenden dari *organizational withdrawal behavior* sendiri diantaranya.

1. *Intention to engage in withdrawal behavior* merupakan sinyal awal terjadinya withdrawal behavior yang meliputi ketidakhadiran, keterlambatan, serta menggunakan jam kerja organisasi atau jadwal agenda untuk aktivitas pribadi.
2. *Perceived behavioral control (PBC),* beberapa penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi PBC maka semakin tinggi tingkat intention to engage in withdrawal behavior. Individu yang merasa peraturan dikantornya longgar, minimnya sanksi yang diperoleh dan memiliki kesempatan yang besar untuk tidak masuk, terlambat, maupun bermalas-malasan pada jam kerja akan cenderung memiliki intensi yang tinggi untuk melakukan perilaku tersebut (Hastuti, 2012).
3. Ketegangan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap withdrawal behavior Analisis terhadap efek dari stres kerja mengungkapkan bahwa aspek struktural dari tugas anggota staf di organisasi berkontribusi kuat terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasakan dan berdampak pada perilaku withdrawal (Taris, dkk., 2001).
4. Dukungan organisasi. Dukungan yang dirasakan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap perilaku penarikan diri dari organsiasi yang ditampilkan oleh anggota (Joy, 2016).
5. Iklim Organisasi. Ketika anggota organisasi semakin sering mendapatkan pengalaman buruk di organisasi, seperti sikap acuh termasuk hal-hal lain yang terkandung di dalamnya seperti tugas, supervisor, rekan kerja, keuntungan hingga kesempatan, maka individu tersebut akan semakin merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan melakukan penarikan diri dari organisasi (Tiaramadhina & Handoyo, 2018).

**Ciri-Ciri Orang yang Melakukan Organizational Withdrawal Behavior**. Dalam Hastuti (2012) disebutkan beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang melakukan organizational withdrawal behavior meliputi

1. Lateness behavior (keterlambatan) diartikan sebagai hadir terlambat saat ada agenda, atau meninggalkan ruang pertemuan lebih awal dari seharusnya (Shafritz,1980 dalam Kolowsky et al., 1997)
2. Voluntary absenteeism adalah ketidakhadiran anggota yang disebabkan suatu alasan yang dibuat oleh anggota organisasi tersebut, seperti leisure activities dan mencari organisasi lain (Shapira dan Rosenblatt, 2009);
3. Minor withdrawal behavior dimaksudkan untuk menampung bentuk-bentuk lain dari withdrawal behavior yang terjadi selama berlangsungnya agenda organisasi, secara resmi anggota organisasi berada ditempat kerja dan sulit untuk menaksir frekuensi atau durasinya secara objektif (Kolowsky, 2000). Contohnya, mengerjakan tugas lain di luar keorganisasian saat agenda rapat organisasi berlangsung.

**Dampak organizational withdrawal behavior**. Perilaku penarikan seperti ketidakhadiran, keterlambatan, niat meninggalkan organisasi, dan pemberhentian anggota berdampak buruk dan merugikan organisasi (Faulk & Hicks, 2015). Hal ini tidak hanya berdampak bagi produktifitas, bagi organisasi yang lebih megutamakan kerja sama tim seperti organsiasi Pers Mahasiswa, perilaku satu anggota di organisasi dapat membawa efek domino terhadap keseluruhan anggota dalam organisaisi tersebut (Robinson & O’Leary-Kelly, 1998 dalam Hastuti, 2015) sehingga ketika satu anggota melakukan organizational withdrawal behavior maka anggota yang lainnya akan terbebani dengan tugas yang tidak dikerjakan oleh anggota yang menarik diri tersebut, hal itu lah yang bisa menurunkan kinerja dan motivasi anggota lain (jamal, 1984 dalam Henle et al., 2010). Dengan kata lain, anggota lain yang tidak melakukan penarikan diri ini lambat laun akan turut memiliki keinginan untuk menarik diri dari organisasi.

**Organizational Withdrawal Behavior dalam Perspektif Islam.** Sumber daya menusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi maupun jasa, manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industry dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Perkembangan manajemen perusahaan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya. Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intense turnover selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan juga memilki gejala – gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negative, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerja. setiap pekerjaan yang dilakukan, harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam kerangka pencapaian Ridha Allah.

Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan. dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al - Haq. dan akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, dalam bahasa populernyaakan bekerja secara profesional.

Didalam Al – quran dijelaskan Q.S Al – Qhoshash : 77

وَٱبْتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلْءَاخِرَةَ ۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِن كَمَآ أَحْسَنَ ٱللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ ٱلْفَسَادَ فِى ٱلْأَرْضِ ۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلْمُفْسِدِينَ

Artinya : “ Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Q.S Al – Qhoshash : 77)

Keinginan pindah kerja juga diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. Namun dalam hal ini karyawan juga harus mempertimbangkan apa yang akan terjadi kedepannya, karena apa yang menurut kita baik belum tentu baik bagi diri kita. Hal ini dijelaskan dalam QS Al-isra’:36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا  
Terjemahnya : “..dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya”. (QS Al-isra’: 36 )

Dalam ayat ini menegaskan bahwa manusia pun akan dituntut untuk mempertanggungjawabkan kerja hatinya.

### Iklim Organisasi

Organisasi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-parasarana, data) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama dimaksud adalah kerjasama yang terarah pada pencapaian tujuan. Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi itu. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akanmembentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk iklim organisasi.

**Definisi.** Iklim organisasi adalah penggambaran yang bersifat subjektif terhadap kualitas kehidupan atau lingkungan internal suatu organisasi. Litwin mengartikan iklim organisasi sebagai pandangan relatif anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang terus berlanjut dialami oleh anggota di dalam organisasi tersebut, dimana pandangan itu berpengaruh terhadap perilaku anggota di dalam organisasinya juga dapat diklaim menjadi karakter atau sifat organisasi tersebut (Setiawan, 2015). Sedangkan Stringer sendiri mendefinisikan iklim organisasi tersebut sebagai persepsi logis atau dapat bernilai, dimana pesepsi tersebut berefek pada motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Litwin dan Stringer, 1968).

Dari beragam definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan yang merupakan bagian dalam aktivitas manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang berada pada lingkungan tersebut agar dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan Iklim Organisasi yang aman dan nyaman bagi seluruh anggota organisasi di Pers Mahasiswa saat ini.

**Aspek-aspek Iklim Organisasi.** Menurut Litwin & Stringer (1968) iklim organisasi terdiri dari 9 aspek didalamnya yang menggambarkan kondisi internal organisasi seperti kejelasan mengenai struktur, rasa tanggung jawab, adanya penghargaan, resiko yang dihadapi, kehangatan dengan rekan organisasi, adanya dukungan, standar kerja**,** konflik dan identitas diri di dalam organisasi (Pakasi, 2017). Adapun penjelasan dari masing-masing aspek tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Struktur maksudnya suatu organisasi mendeskripsikan bagaimana membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.
2. Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.
3. Penghargaan yaitu menyangkut imbalan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik; lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (rewards) yang positif atau pemberian hukuman (punishment) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.
4. Risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan “ aman ” saja.
5. Kehangatan yaitu menunjukan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.
6. Dukungan maksudnya menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.
7. Standar kinerja merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.
8. Konflik yaitu mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi di organisasi.
9. Identitas diri merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

### Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi. Menurut Stringer (2002:135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang mempegaruhi iklim tersebut yaitu :

1. Lingkungan eksternal maksudnya, organisasi yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.
2. Strategi Organisasi, sebab kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
3. Pengaturan organisasi dimana faktor ini mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.
4. Kekuatan Sejarah, sebab semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
5. Kepemimpinan. Sebab perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi anggota organisasi sebab motivasi organisasi merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

**Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam.** Seakan telah menjadi fenomena yang tak terhindarkan dari karakter manusia untuk hidup dan bekerja sama satu sama lain. Kecenderungan tersebut melekat secara utuh dalam aneka ragam pilihan kehidupan. Sejak dulu pun karakter tersebut telah ditegaskan secara terminologis oleh Filsuf Yunani Kuno, Aristoteles bahwa menurutnya manusia adalah Zoon Politicon. Kumpulan manusia/individu dalam sebuah organisasi besar berupa negara, dimana masyarakat terorganisir dalam keterikatan politik dan hukum.

Dalam hal ini juga Islam tidak lepas mengungkapkannya, sebagai mana yang tertera dalam Surat Al-Hujurat ayat 13 :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَٰكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَٰكُمْ شُعُوبًا وَقَبَآئِلَ لِتَعَارَفُوٓا۟ ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ ٱللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌ خَبِي

Terjemahan : “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Dapat dicerna dari ayat diatas bahwa secara alamiah Allah SWT. menciptakan manusia dalam kelompok-kelompok, yang nantinya manusia sendiri mengkolektifkan diri dalam ruang-runag lingkup organisasi yang lebih spesisifik.

Dalam konteks pembentukan atau sikap-sikap yang perlu dihadirkan dalam rangka menciptakan keberkahan dan kemakmuran al Quran memberikan jalan sebagaimana dalam surat Al-A’raf ayat 96 :

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ ٱلْقُرَىٰٓ ءَامَنُوا۟ وَٱتَّقَوْا۟ لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَٰتٍ مِّنَ ٱلسَّمَآءِ وَٱلْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا۟ فَأَخَذْنَٰهُم بِمَا كَانُوا۟ يَكْسِبُونَ

Artinya: Jikalau Sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, Maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya (QS. Al-A’raf : 96)

Dalam pembentukan iklim organisasi, soal kepemimpinan juga merupakan faktor penting, karena efektifitas struktur-birokrasi organisasi—yang juga bagian yang mempengaruhi iklim organisasi—sebagaimana dilansir oleh Steers dan Klob, tergantung di dalamnya model kepemimpinan yang ada. Secara mendasar memperlihatkan bahwa sisi tanggung jawab seorang pemimpin dapat berimplikasi secara luas karena sebagai puncak pengambilan kebijakan.

Di dalam hadist disebutkan:

“Ibn Umar r.a berkata : saya telah mendengar Rasulullah Saw bersabda setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannnya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungan jawab) dari hal-hal yang dipimpinnya.” (H.R. Buchori Muslim)

## Kerangka Berpikir

Anggota organisasi merupakan asset yang paling penting dalam sumber daya di dalam organisasi baik itu organisasi profit ataupun nonprofit juga organisasi skala besar maupun organisasi dengan skala kecil seperti organisasi mahasiswa. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan asset yang menggerakkan, mengorganisasikan, mempertahankan dan mengembangkan suatu organisasi dalam ragam keadaan (Susiawan & Muhid, 2017). Permasalahan yang terjadi saat ini, sumber daya manusia masih menjadi masalah yang tidak mudah dipecahkan dan memerlukan penyelesaian yang rumit dibanding masalah teknis. Diantara permasalahan menyangkut keanggotaan tersebut, tingginya perilaku menarik diri dari organisasi atau disebut dengan istilah organizational withdrawal behavior yang diindikasikan dari banyaknya jumlah anggota yang mangkir adalah permasalahan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas maupun stabilitas setiap organisasi.

Hal itulah yang menyebabkan bahasan mengenai organizational withdrawal behaviour dikaji secara khusus oleh para ilmuwan atau peneliti. Sebab, perilaku penarikan diri tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi sebagian besar organisasi bahkan individu yang ada di dalamnya sehingga harus segera dihentikan(Hanisch & Hulin, 1990). Organizational withdrawal behaviour merupakan perilaku seorang anggota untuk menghindari pekerjaan atau menurunkan minat sosisopsikologis mereka terhadap tugas dan tanggung jawab maupun organisasinya secara disengaja (Sliter, dkk, 2012).

Menurut Pinder(2008) organizational withdrawal behavior diartikan sebagai sebagai perilaku yang dilakukan oleh seseorang ketika mereka secara merasa dirinya sudah terpisah secara fisik dan atau psikologis dari suatu perkumpulan atau organisasi. Perilaku tersebut terdiri dari 2 aspek yakni physical withdrawal behavior dan psychological withdrawal behavior. physical withdrawal behavior terdiri dari perilaku absenteeism (ketidakhadiran), lateness (keterlambatan) dan turnover (meninggalkan organisasi). Sedangkan psychological withdrawal behavior terjadi adanya kepasifan dalam mematuhi aturan dan kebiasaan di dalam organisasi (passive compliance), adanya keenggana dalam berusaha mengerjakan tugas organisasi(minimal effort on the job), hilangnya ide kreatif k dalam diri seseorang (lack of creativity) (Pinder, 2008).

Perilaku penarikan seperti ketidakhadiran, keterlambatan, niat meninggalkan organisasi, dan pemberhentian anggota berdampak buruk dan merugikan organisasi (Faulk & Hicks, 2015). Hal ini tidak hanya berdampak bagi produktifitas, bagi organisasi yang lebih megutamakan kerja sama tim seperti organsiasi Pers Mahasiswa, perilaku satu anggota di organisasi dapat membawa efek domino terhadap keseluruhan anggota dalam organisaisi tersebut (Robinson & O’Leary-Kelly, 1998 dalam Hastuti, 2015) sehingga ketika satu anggota melakukan organizational withdrawal behavior maka anggota yang lainnya akan terbebani dengan tugas yang tidak dikerjakan oleh anggota yang menarik diri tersebut, hal itu lah yang bisa menurunkan kinerja dan motivasi anggota lain (jamal, 1984 dalam Henle et al., 2010). Dengan kata lain, anggota lain yang tidak melakukan penarikan diri ini lambat laun akan turut memiliki keinginan untuk menarik diri dari organisasi.

Mengingat besarnya dampak tersebut, setiap organisasi diharapkan harus mampu mengendalikan perilaku penarikan diri ini karena kesuksesan suatu organisasi tak terpisah dari peran anggota pengurusnya, artinya sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa kontribusi anggota (Newland, 2012). Banyak peneliti mencoba mencari tahu faktor penyebabnya.

Menurut Lishchinsky & Zohar (2012) faktor-faktor yang dapat menpengaruhinya tersebut adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan performance orientation, dimana ketiga faktor tersebut memuat bagaimana orientasi tujuan seseorang pada suatu organisasi terpenuhi atau tidak. Kita berkomitmen untuk ada di organisasi karena memiliki tujuan entah untuk belajar atau performa, begitupun kita akan merasa puas jika tujuan tersebut tercapai sehingga tetap berada di organisasi dan sebaliknya.. Dengan begitu, faktor orientasi tujuan menjadi sangat tepat menjadi prediktor karena menyangkut hal-hal yang menjadi alasan seseorang ingin meninggalkan organisasi. Adapun aspek dalam goal orientation menjadi faktor yang juga sangat berpengaruh terhadap organizational withdrawal behavior pada penelitian ini karena performance orientasi tinggi rupanya membuat keinginan melakukan penarikan diri juga tinggi (Masruroh & Sasriya, 2015).

Sakinah (2018) menyatakan bahwa cara setiap individu dalam menghadapi suatu permasalahan dalam organisasi akan sangat dipengaruhi oleh orientasi tujuan (goal orientation) dalam bekerja. Bahkan dalam Lee & Jvalgi (2010) dinyatakan bahwa kinerja seseorang ini sangatlah dipengaruhi oleh goal orientation orang tersebut ketika bergabung di organisasi.

Maka dari itu, peneliti berasumsi bahwa goal orientation merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku penarikan diri. Didukung pula oleh penelitian baru-baru ini yang dilakukan oleh Sims & Boytell (2015) mengatakan bahwa salah satu penyebab dari organizational withdrawal behavior adalah goal orientation. Dimana rendahnya goal orientation seseorang akan menyebabkan ia rentan melakukan penarikan diri dari organisasi, begitupun sebaliknya.

Goal Orientation didefinisikan oleh Button (1996) sebagai kepercayaan dan keyakinan pribadi atas kemampuannya terhadap instrumental seperti orientasi belajar dan orientasi kinerja. Keyakinan semacam itu menciptakan kerangka mental dari individu dan selanjutnya ia akan mengadopsi strategi barupa penghindaran atau penguasaan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan (Button, Mathieu, & Zajac, 1996; Dweck & Legget, 1988; VandeWalle, 2001 dalam Marques-Quinteiro & Curral, 2012). Sementara menurut Stipek (2000 dalam Suprayogi, 2010*) goal orientation* adalah bagian dari faktor kognitif dalam motivasi yang menjadi penggerak bagi individu untuk mendekat atau menjauh dari suatu objek.

Marques-quinteiro & Curral (2012) menjelaskan bahwa goal orientation merupakan bagaimana seseorang mengikuti bukti dan strategi pendekatan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk menyelesaikan tugasnya. *Goal Orientation* memiliki dua dimensi *yakni Learning Orientation* dan *Performance Orientation.* Menurut Curral dan Marques-Quinteiro (2009) Learning Orientation yaitu merupakan orientasi penerapan strategi yang lebih mudah dalam beradaptasi atas tujuan dan tantangan, sangat termotivasi untuk terlibat dalam tugas, tugas-tugas yang menantang dan menyenangkan yang akan membuat individu belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Sedangkan *Performance Orientation* adalah merupakan orientasi yang memilih melakukan tugas yang lebih mudah agar berhasil. Keyakinan ini bertanggung jawab bagaimana cara anggota organisasi menerapkan strategi khusus atas pencapaian tujuan (Marques-quinteiro & Curral, 2012).

Menurut Gilani (2020) goal orientation yang rendah merupakan prediktor seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi. Sebab, ketika seorang individu menyadari bahwa dengan tidak berperilaku organizational withdrawal memberikan kebermanfaat yang sesuai dengan tujuan untuk dirinya, dimungkinkan seseorang individu tidak akan berperilaku withdrawal dari organisasi begitupun ketika mereka menyadari bahwa dengan berperilaku withdrawal dapat mewujudkan tujuan dirinya, maka ia akan mangkir atau meninggalkan organisasinya (Sukaris, 2019).

Kendati demikian, hasil data awal menunjukkan adanya goal orientation yang tinggi dari anggota Pers Mahasiswa meskipun mereka sering kali melakukan organizational withdrawal behavior. Fenomena tersebut sejalan dengan beberapa penelitian lainnya menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara goal orientation dan organizational withdrawal behavior, artinya semakin tinggi goal orientation maka tingkat tekanan dan kecemasan individu dalam organisasi akan semakin tinggi (Variansyah, & Listiara, 2017) sehingga beresiko melakukan organizational withdrawal behavior. Disebutkan pula bahwa orang yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi cenderung banyak kekhawatiran akan kegagalan ketika menemui lingkungan yang tidak sesuai sehingga membuat mereka merasa tertekan.

Hal ini menunjukkan bahwa goal orientation yang tinggi saja tidak cukup untuk menunrunkan tingginya organizational withdrawal behavior. Ada hal lain yang mempengaruhi keduanya. Christian (2015) menyebutkan kontribusi efektif yang diberikan lingkungan organisasi, beban pekerjaannya, hubungan antar anggota di dalamnya dan kurangnya apresiasi atau dukungan sosial juga turut berpengaruh terhadap perilaku penarikan diri. Selain itu, Church, Elliot dan Gable (2001) menyebut ada sejumlah area iklim yang dapat berpengaruh terhadap goal orientation seorang individu di organisasi yaitu pembagian tanggung jawab, tugas-tugas yang harus dikerjakan, resiko, dukungan rekan kerja atau organisasi dan sosialnya, standar kerja, reward dan lain-lain (dalam Sakinah, 2018)

Maka dari itu, peneliti memprediksi bahwa iklim organisasi dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh keduanya, hal ini karena ketidaksesuaian struktur organisasi, kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan, kerja berlebihan, peran konflik, tidak aman dan tidak nyamannya lingkungan kerja yang merupakan dimensi dari iklim organisasi dapat menimbulkan adanya perilaku penarikan atau keinginan untuk keluar dari organisasi meskipun individu tersebut memiliki goal orientation yang tinggi (Marga, C., p. & Sintaasih, D., 2017). Artinya, tingginya goal orientation yang dimiliki setiap anggota saja tidak serta merta akan menurunkan perilaku penarikan diri apabila iklim organisasi di dalamnya buruk.

Iklim organisasi adalah penggambaran yang bersifat subjektif terhadap kualitas kehidupan atau lingkungan internal suatu organisasi. Litwin mengartikan iklim organisasi sebagai pandangan relatif anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang terus berlanjut dialami oleh anggota di dalam organisasi tersebut, dimana pandangan itu berpengaruh terhadap perilaku anggota di dalam organisasinya juga dapat diklaim menjadi karakter atau sifat organisasi tersebut (Setiawan, 2015). Sedangkan Stringer sendiri mendefinisikan iklim organisasi tersebut sebagai persepsi logis atau dapat bernilai, dimana pesepsi tersebut berefek pada motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Litwin dan Stringer, 1968).

Jovita & Mangundjaya (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “How to Make You Stay Longer with Me?” menghasilkan temuan bahwa iklim organisasi dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi memiliki hubungan korelasional negatif. Iklim organisasi yang bagus juga berpengaruh dalam mengurangi tingkat organizational withdrawal behavior begitupun sebaliknya(Suárez, Muñiz, álvarez, pedrero, & Cueto, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Potosky (2002) menunjukkan iklim organisasi merupakan moderator yang tepat dalam pengaruh goal orientation terhadap kinerja kita di dunia organisasi atau pekerjaan, hal ini terbukti ketika iklim dalam organisasi tersebut baik dan sesuai, goal orientation kita akan tetap tinggi dan kinerja kitapun menjadi prestatif. Iklim organisasi juga sudah terbukti sangat mempengaruhi semangat anggota organisasi berada di organisasi dan dapat meningkatkan kinerjanya, sebab lingkungan yang nyaman dapat membuat mereka yang memiliki goal orientation yang tinggi dapat ingin selalu berada di organisasi (Ching, dkk., 2016).

Begitupun temuan yang dihasilkan oleh Koseoglu & Demir (2017) memaparkan bahwa tingkat kelelahan emosional yang dirasakan oleh suatu anggota yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi akan menurun ketika mereka dipekerjakan dalam organisasi dengan iklim organisasi baik, dan sebaliknya mereka yang berorientasi tujuan tinggi menunjukkan tingkat kelelahan emosional yang tinggi ketika mereka bekerja di iklim yang buruk atau menimbulkan persepsi iklim yang tidak sesuai. Dimana ingkat kelelahan emosional tersebut merupakan salah satu indikator dari organizational withdrawal behavior dalam aspek psikologis. Iklim organisasi dapat berperan menjadi moderator pada pengaruh goal orientation dan organizational withdrawal behavior, sebab menurut Idurs (2006) (dalam Aditya, Kusuma, & Utama, 2018) pun menyebut iklim organisasi merupakan nyaman atau tidaknya seseorang di organisasi atau perusahaan tersebut yang dapat tetap meningkatkan orientasi tujuan individu di organisasi sehingga perilaku penarikan dirinya pun menurun.

Dengan kata lain, penelitian-penelitian sebelumnya menghasilkan bahwa Iklim organisasi ini tidak hanya berpengaruh secara langsung saja terhadap perilaku penarikan di organisasi, tapi juga berinteraksi dengan variabel eksogen yaitu *goal orientation*. Meskipun tidak secara gambling menyebutkan interkasi iklim dan *goal orientation*, Penelitian Wawan 2008 dalam Winarto, 2014) juga mendukung asumsi teoritis tersebut dimana dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi moderasi motivasi kerja seseorang di organisasi seperti motivasi belajar maupun performa sehingga dapat sama-sama berinteraksi meningkatkan kinerja untuk terus berada di organisasi karena didukung oleh iklim yang positif tersebut. Begitupun Tadampali,et., al (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara tidak langsung dengan keinginan menarik diri dari organisasi.

Peneliti menduga iklim organisasi yang buruk pada organisasi Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung saat ini melemahkan pengaruh tingginya goal orientation sehingga organizational withdrawal behavior yang juga menjadi tinggi. Sehingga diperlukan iklim organisasi yang baik dan sesuai untuk memperkuat pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior tersebut. Hal ini disebabkan, di dalam iklim organisasi terdapat dukungan sosial, apresiasi dan lingkungan kondusif yang diyakini dapat memperbaiki goal orientation yang juga dapat menurunkan organizational withdrawal behavior karena dapat menciptakan kenyaman di dalam organisasi.

*Organizational Withdrawal Behavior*

*Goal Orientation*

Iklim Organisasi

Gambar 2.1. Skema Kerangka Pemikiran

## Hipotesis Penelitian

**Hipotesis pertama.** Goal Orientation berpengaruh terhadap organizational withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

**Hipotesis kedua.** Iklim Organisasi berpengaruh terhadap organizational withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

**Hipotesis ketiga.** Iklim Organisasidapat menjadi variabel moderator dalam pengaruh Goal Orientation terhadap organizational withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

# Bab III Metodologi Penelitian

## Desain Penelitian

Pendekatan yang dipakai pada penelitian kali ini adalah pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan ini digunakan untuk meneliti hubungan antarvariabel guna menguji suatu teori tertentu (Creswell, 2010). Creswell juga mengungkapkan bahwa data yang diperoleh dari pengukuran variabel-variabel tersebut dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Dalam penelitian ini juga peneliti bermaksud untuk mengukur sejauh mana suatu variabel Goal Orientation dan iklim organisasi dapat berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap variabel lain yaitu organizational behavior berdasarkan pada koefisien korelasi. Sehingga untuk mengetahui kaitan tersebut maka peneliti menggunakan desain penelitian regresi berganda dengan menggunakan MRA.

## Variabel Penelitian

Yang dimaksud variabel penelitian yaitu hal-hal yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis untuk dapat menjadi sebuah informasi yang nantinya dapat diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, peneliti memakai tiga jenis variabel, yaitu variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel moderator. Menurut Ghozali & Fuad (2005, dalam Rahman, 2017). Variabel eksogen adalah variabel yang berdiri sendiri dan tidak berasal dari pengaruh pada variabel lain sementara variabel endogen adalah variabel yang ada sebagai hasil pengaruh variabel lain dalam suatu penelitian. Sedangkan variabel moderator adalah variabel yang berpengaruh pada arah hubungan antarvariabel (Rahman, 2017)

Adapun variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel eksogen : Goal Orientation (X)
2. Variabel endogen : Organizational withdrawal behavior (Y)
3. Variabel moderator : Iklim Organisasi (M).

**Variabel eksogen (X).** Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Goal Orientation.

**Definisi konseptual.** Goal Orientation didefinisikan oleh Button (1996) sebagai kepercayaan dan keyakinan pribadi atas kemampuannya terhadap instrumental seperti orientasi belajar dan orientasi kinerja. Keyakinan semacam itu menciptakan kerangka mental dari individu dan selanjutnya ia akan mengadopsi strategi barupa penghindaran atau penguasaan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan (Button, Mathieu, & Zajac, 1996; Dweck & Legget, 1988; VandeWalle, 2001 dalam Marques-Quinteiro & Curral, 2012).

**Definisi operasional.** Goal Orientation diukur menggunakan alat ukur Goal Orientation Scale yang disusun oleh Button, Mathieu & Zajac, 1996 dan kemudian diadaptasi oleh peneliti. Goal Orientation dalam hal ini adalah respon subjek terhadap 30 pernyataan yang mengukur sejauh mana kesesuaian item tersebut dengan apa yang dirasakan berdasaran dua aspek dari Goal Orientation sendiri yaitu Learning Orientation dan Performance Orientation. Subjek penelitian diminta untuk memberikan penilaian pada item-item tersebut dengan lima kategori mulai dari “sangat tidak sesuai”, “tidak sesuai”, “sesuai” dan “sangat sesuai” (1-4 poin likert). Semakin tinggi skor subjek pada skala tersebut, maka semakin tinggi goal orientation yang dimiliki.

**Variabel endogen (Y).** Variabel endogen dalam penelitian ini adalah organizational Withdrawal Behavior.

**Definisi konseptual.** organizational Withdrawal Behavior adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang ketika mereka secara merasa dirinya sudah terpisah secara fisik dan atau psikologis dari suatu perkumpulan atau organisasi (Pinder, 2008).

**Definisi operasional.** Organizational Withdrawal Behavior diukur dengan menggunakan organizational withdrawal behavior scale yang dibuat berdasarkan teori dari Pinder (2008) . Organizational Withdrawal Behavior merupakan respon subjek terhadap 26 pernyataan yang mengukur sejauh mana kesesuaian dengan apa yang dirasakan berdasarkan aspek fisik yang dilihat dari kecenderungan mereka datang terlambat, absen dan niatan untuk meninggalkan organisasi serta aspek psikologis yang dilihat dari adanya kepasifan dalam mematuhi aturan dan kebiasaan di dalam organisasi (passive compliance), adanya keenggana dalam berusaha mengerjakan tugas organisasi(minimal effort on the job), hilangnya ide kreatif k dalam diri seseorang (lack of creativity) (Pinder, 2008).

Subjek penelitian diminta untuk memberikan penilaian pada item-item tersebut dengan lima kategori mulai dari “sangat tidak sesuai”, “tidak sesuai”, “sesuai” dan “sangat sesuai” (1-4 poin likert). Semakin tinggi skor subjek pada skala tersebut, maka semakin tinggi organizational withdrawal behavior yang dimiliki.

**Variabel moderator (M).** Variabel moderator dalam penelitian ini adalah Organizational Climate atau Iklim Organisasi

**Definisi konseptual.** Iklim Organisasi adalah penggambaran yang bersifat subjektif terhadap kualitas kehidupan atau lingkungan internal suatu organisasi. Litwin mengartikan iklim organisasi sebagai pandangan relatif anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang terus berlanjut dialami oleh anggota di dalam organisasi tersebut, dimana pandangan itu berpengaruh terhadap perilaku anggota di dalam organisasinya juga dapat diklaim menjadi karakter atau sifat organisasi tersebut (Setiawan, 2015). Sedangkan Stringer sendiri mendefinisikan iklim organisasi tersebut sebagai persepsi logis atau dapat bernilai, dimana pesepsi tersebut berefek pada motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Litwin dan Stringer, 1968)

**Definisi operasional.** Iklim Organisasi diukur menggunakan Organizational Climate Quetionary Paul M. Muchinsky (1976) berdasarkan teori Litwin & Stringer (1968) dan diadaptasi oleh Jesica Stevani Pakasi (2017). Iklim organisasi merupakan respon subjek terhadap 47 pernyataan yang mengukur sejauh mana kesesuaian diri subjek dengan apa yang dirasakan berdasarkan 9 aspek didalamnya yang menggambarkan kondisi internal organisasi seperti kejelasan mengenai struktur, rasa tanggung jawab, adanya penghargaan, resiko yang dihadapi, kehangatan dengan rekan organisasi, adanya dukungan, standar kerja, konflik dan identitas diri di dalam organisasi (Litwin & Stringer, 1968). Subjek penelitian diminta untuk memberikan penilaian pada item-item tersebut dengan lima kategori mulai dari “sangat tidak sesuai”, “tidak sesuai”, “sesuai” dan “sangat sesuai” (1-4 poin likert). Semakin tinggi skor subjek pada skala tersebut, maka semakin baik iklim organisasi yang dimiliki.

## Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Aktif Pers Mahasiswa di lingkungan UIN Sunan Gunung Djati Bandung yang tersebar di 4 organisasi.

# Tabel 3. 1.

# *Jumlah Anggota Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Pers Mahasiswa** | **Jumlah Anggota** |
| 1. | LPM SUAKA | 47 |
| 2. | Jurnalposmedia | 75 |
| 3. | Reaksi Saintek | 40 |
| 4. | Bandung OkeTv | 85 |
| **Total** | | **247** |

Peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan subjek karena populasinya yang terbatas yaitu 247 subjek. Sedangkan jika berkaca pada hubungan banyaknya variabel dengan jumlah sampel pada penelitian persamaan structural dipaparkan oleh Joreskog dan Sorbom (1988) berikut :

# Tabel 3.2

# *Ukuran Sampel Minimal Untuk Persamaan Struktural*

|  |  |
| --- | --- |
| Banyaknya Variabel | Ukuran Sampel Minimal |
| 3  5  10  15  20  25  30 | 200  200  200  360  630  975  1395 |

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel sehingga sampel minimal yang diperlukan adalah 200. Dengan kata lain, karena populasi hanya terdiri dari 247 subjek, maka seluruh populasi tersebut dijadikan sampel atau subjek penelitian menggunakan sample jenuh atau sensus dimana seluruh populasi dijadikan subjek penelitian.

**Lokasi dan waktu penelitian**. Penelitian ini akan dilaksanakan di kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Tempat ini dipilih karena peneliti melihat hampir di seluruh organisasi Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung mengalami penurunan produktifitas dan kuantitas anggota, padahal UIN SGD Bandung merupakan pelopor munculnya Pers Mahasiswa di Jawa Barat dan menjadi salah satu Pers Mahasiswa yang pertama muncul sehingga seharusnya memiliki eksistensi dan produktifitas yang lebih baik dianrara Pers Mahasiswa lainnya.

**Prosedur Penelitian**

Dalam rangka mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka diperlukan prosedur penelitian. Adapun prosedur yang dilakukan secara keseluruhan terdiri dari 4 tahapan, yaitu tahap persiapan, pengambilan data, pengolahan data, serta penulisan laporan.

### Tahap persiapan. Langkah-langkah persiapan yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya :

1. Menentukan fenomena atau topik yang akan diteliti.
2. Menentukkan masalah atau variable psikologis yang ada pada fenomena tersebut
3. Melakukan literature review terkait variabel yang telah ditentukan, yaitu goal orientation, Organizational Withdrawal behavior dan iklim organisasi.
4. Melakukan penelitian pendahuluan dengan cara mengobservasi dan mewawancarai subjek yang diduga memiliki fenomena terkait topik penelitian
5. Menentukan desain penelitian, subjek, lokasi penelitian, teknik pengumpulan dan analisis data.
6. Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing mengenai usulan penelitian tersebut.

### Tahap pengambilan data. Langkah-langkah pengambilan data yang dilakukan peneliti diantaranya :

1. Menentukan orang-orang yang menjadi sampel terpilih dengan melakukan pengundian secara acak
2. Mempersiapkan angket atau kuesioner yang akan digunakan untuk pengambilan data
3. Menyebarkan kuesioner pada orang-orang yang terpilih sebagai subek penelitian
4. Merekap kembali seperangkat angket yang telah diisi oleh subjek dan memeriksa identitas atau jawaban subjek.

### Tahap pengolahan data. Peneliti melakukan beberapa langkap pada tahap pengolahan data, diantaranya :

1. Melakukan skoring dan tabulasi data yang diperoleh dari hasil angket.
2. Melakukan perhitungan statistik
3. Melakukan pengujian hipotesis yang diajukan
4. Menganalisis hasil pengolahan data dengan teori yang digunakan.

### Tahap penulisan laporan. Pada tahap terakhir yaitu penulisan laporan, peneliti melakukan beberapa langkah diantaranya :

1. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data
2. Menyusun laporan sesuai dengan ketentuan APA Style

## Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan angket atau kuesioner. Menurut Arikunto (2013), angket atau kuesioner merupakan sekumpulan pernyataan tertulis yang dibagikan kepada subjek yang menjadi sampel penelitian untuk diberikan respon atau jawaban sesuai dengan keadaan subjek (Alwan, Hendri, & Darmaji, 2017). Peneliti menggunakan kuesioner dalam pengambilan data karena dapat memperoleh gambaran sesuai apa yang terjadi melalui jawaban responden dan mengingat jumlah responden yang tidak sedikit memungkinkan kuesioner dapat mempermudah dan mempercepat proses pengumpulan data.

## Instumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah seperangkat alat yang diperlukan dalam penelitian untuk mengukur suatu yang didapat dengan menghitung nilai variabel yang diteliti (Sugiyono., 2009). Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Hal tersebut dikarenakan skala likert merupakan skala yang tepat digunakan dalam mengukur sikap, persepsi, dan pandangan seorang individu atau kelompok mengenai suatu permasalahan. Adapun ketiga alat ukur tersebut diantaranya; Goal Orientation Scale untuk mengukur goal orientation , Organizational Withdrawal Behavior Scale untuk mengukur perilaku penarikan diri dan Organizational Cilmate Questionary untuk mengukur iklim organisasi.

**Instrumen Goal Orientation**. Goal Orientation diukur menggunakan alat ukur *Goal Orientation Scale* yang disusun oleh Arilise P. McKinner (2003) berdasarkan teori Button 1996 dan kemudian diadaptasi oleh peneliti. Alat ukur ini terdiri dari 20 pernyataan atau item yang dapat mengukur dua aspek dari Goal orientation yaitu performance orientation sebanyak 10 item dan learning orientation sebanyak 10 item.

Tabel 3.3

*Blue Print Goal Orientation Hasil Adaptasi*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Dimensi | Nomor item | | Jumlah item |
| Favorable | Unfavorable |
| Performance Orientation | 1, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 18 | 3, 16 | 10 |
| Learning Orientation | 2, 5, 7, 9, 11, 14, 15, 17, 19, 20 | - | 10 |
| Jumlah | 18 | 2 | 20 |

Alat ukur Goal Orientation menggunakan skala likert dimana dalam penelitian kali ini digunakan 4 alternatif jawaban. Adapun aturan skoring yang berlaku untuk skala Goal Orientation ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.4

*Ketentuan Skor Item Skala Goal Orientation*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Alternatif Jawaban | Favorabel | Unfavorabel |
| SS (Sangat Sesuai) | 4 | 1 |
| S (Sesuai)  TS (Tidak Sesuai)  STS (SangatTidak Sesuai) | 3  2  1 | 2  3  4 |

Untuk setiap pernyataan positif skor yang diberikan yaitu 1 (untuk pilihan STS atau sangat tidak sesuai), 2 (untuk pilihan TS atau tidak sesuai), 3 (untuk pilihan S atau sesuai), dan 4 (untuk pilihan SS atau sangat sesuai). Begitupun sebaliknya, untuk setiap pernyataan negatif skor yang diberikan yaitu 4 (untuk pilihan STS atau sangat tidak sesuai), 3 (untuk pilihan TS atau tidak sesuai), 2 (untuk pilihan S atau sesuai), dan 1 (untuk pilihan SS atau sangat sesuai).

**Instrumen Organizational Withdrawal Behavior.** Organizational Withdrawal Behavior diukur dengan menggunakan *organizational withdrawal behavior scale* yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori dari Pinder (2008) . Alat ukur ini terdiri dari 26 pernyataan yang mengukur kedua aspek dari Organizational Withdrawal Behavior sendiri yaitu aspek Physical Withdrawal Behavior dan Psychological Withdrawal Behavior (Pinder, 2008).

Tabel 3.5

*Blue Print Organizational Withdrawal Behavior Hasil Semi-Kontruksi*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Dimensi | Nomor item | | Jumlah item |
| Favorable | Unfavorable |
| Psychological Withdrawal Behavior | 1, 5, 11, 16, 19, 24 | 3, 8, 13, 23 | 10 |
| Physical Withdrawal Behavior | 2, 4, 6, 79, 10, 12, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 22 | 4, 9, 12, 22, 25, 26 | 16 |
| Jumlah | 16 | 10 | 26 |

Alat ukur Organizational Withdrawal Behavior menggunakan skala likert dimana dalam penelitian kali ini digunakan 4 alternatif jawaban. Adapun aturan skoring yang berlaku untuk skala Organizational Withdrawal Behavior ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.6

*Ketentuan Skor Item Skala Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Alternatif Jawaban | Favorabel | Unfavorabel |
| SS (Sangat Sesuai) | 4 | 1 |
| S (Sesuai)  TS (Tidak Sesuai)  STS (SangatTidak Sesuai) | 3  2  1 | 2  3  4 |

Untuk setiap pernyataan positif skor yang diberikan yaitu 1 (untuk pilihan STS atau sangat tidak sesuai), 2 (untuk pilihan TS atau tidak sesuai), 3 (untuk pilihan S atau sesuai), dan 4 (untuk pilihan SS atau sangat sesuai). Begitupun sebaliknya, untuk setiap pernyataan negatif skor yang diberikan yaitu 4 (untuk pilihan STS atau sangat tidak sesuai), 3 (untuk pilihan TS atau tidak sesuai), 2 (untuk pilihan S atau sesuai), dan 1 (untuk pilihan SS atau sangat sesuai).

**Instrumen Iklim Organisasi.** Iklim Organisasi diukur menggunakan *Organizational Climate Quetionary* yang disusun oleh Paul M. Muchinsky (1976) berdasarkan teori Litwin & Stringer (1968) dan sebelumnya telah diadaptasi oleh Jesica Stevani Pakasi (2017) yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti. Alat ukur ini terdiri dari 48 pernyataan yang mengukur 9 aspek seperti kejelasan mengenai struktur, rasa tanggung jawab, adanya penghargaan, resiko yang dihadapi, kehangatan dengan rekan organisasi, adanya dukungan, standar kerja, konflik dan identitas diri di dalam organisasi (Litwin & Stringer, 1968).

Tabel 3.7

*Blue Print Iklim Organisasi Hasil Modifikasi*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Dimensi | Nomor item | | Jumlah item |
| Favorable | Unfavorable |
| Struktur Organisasi | 1, 3, 7, 8, 12 | 14, 28, 34 | 8 |
| Standar | 2, 9, 20, 21 | 35 | 5 |
| Tanggung Jawab | 16, 26, 44, 46, | 5, 32, 38, | 7 |
| Dukungan | 6, 36, 41 | 18, 30 | 5 |
| Identitas | 25, 33 | 39, 48 | 4 |
| Reward | 4, 11, 31, | 19, 24, 27 | 6 |
| keakraban/kehangatan | 42,23 | 37, 43 | 4 |
| Resiko | 13, 45 | 22, 15, 40 | 5 |
| Konflik | 29, 47 | 10, 17 | 4 |
| Jumlah | 27 | 21 | 48 |

Alat ukur iklim organisasi menggunakan skala likert dimana dalam penelitian kali ini digunakan 4 alternatif jawaban. Adapun aturan skoring yang berlaku untuk skala iklim organisasi ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.8

*Ketentuan Skor Item Skala Iklim Organisasi*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Alternatif Jawaban | Favorabel | Unfavorabel |
| SS (Sangat Sesuai) | 4 | 1 |
| S (Sesuai)  TS (Tidak Sesuai)  STS (SangatTidak Sesuai) | 3  2  1 | 2  3  4 |

Untuk setiap pernyataan positif skor yang diberikan yaitu 1 (untuk pilihan STS atau sangat tidak sesuai), 2 (untuk pilihan TS atau tidak sesuai), 3 (untuk pilihan S atau sesuai), dan 4 (untuk pilihan SS atau sangat sesuai). Begitupun sebaliknya, untuk setiap pernyataan negatif skor yang diberikan yaitu 4 (untuk pilihan STS atau sangat tidak sesuai), 3 (untuk pilihan TS atau tidak sesuai), 2 (untuk pilihan S atau sesuai), dan 1 (untuk pilihan SS atau sangat sesuai).

## **Teknik Pengujian instrumen**

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan software statistika SPSS versi 23.00 dimana untuk analisis item peneliti menggunakan corrected item total correlation, uji validitas menggunakan validitas konstruk dan untuk menguji reliabilitas alat ukur didapat dengan cara melihat nilai alpha cronbach.

Analisis item. Azwar (2012) menyebutkan bahwa fungsi dari analisis item adalah untuk memilih item-item yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skalanya. Kriteria analisis item menggunakan batasan r ≥ 0.3. Item yang mencapai nilai koefisien korelasi minimal 0.3 dianggap valid, sedangkan item-item yang memiliki nilai dibawah 0.3 dianggap tidak valid sehingga menjadi item gugur.

Tabel 3. 9

*Hasil Analisis Item Skala Goal Orientation*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspek | Item terpakai | Item tidak terpakai |
| Performance Orientation | 1, 4, 8, 10, 13 | 3, 6,12, 16, 18 |
| Learning Orientation | 2, 5, 7, 9, 14, 15, 17, 19, 20 | 11 |
| Jumlah | 14 | 6 |

Berdasarkan hasil analisis item menggunakan software analisis statistika setelah uji coba, dari 20 item skala goal orientation , maka diperoleh 14 item terpakai dan 6 item tidak terpakai.

Tabel 3. 10

*Hasil Analisis Item Skala Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspek | Item terpakai | Item tidak terpakai |
| Psychological Withdrawal Behavior | 1, 3, 5, 8, 11, 16, 19, 13. | 23, 24 |
| Physical Withdrawal Behavior | 2, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 22 | 25, 26 |
| Jumlah | 22 | 4 |

Berdasarkan hasil analisis item menggunakan software analisis statistika setelah dilakukan uji coba, dari 26 item skala *organizational withdrawal behavior* diperoleh bahwa item 22 terpakai dan 4 item tidak terpakai.

Tabel 3. 11

*Hasil Analisis Item Skala Iklim Organisasi*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspek | Item terpakai | Item tidak terpakai |
| Struktur Organisasi | 1, 7, 8, 12, 34 | 14, 28 |
| Standar | 9, 20, 21 | 2, 35 |
| Tanggung Jawab | 16, 26 | 5, 32, 38, 44, 46 |
| Dukungan | 6, 36, 41, 18, 30 | - |
| Identitas | 25, 33, 39 | 48 |
| Reward | 11, 19 | 4, 24, 27, 31, |
| keakraban/kehangatan | 42,23, 37, 43 | - |
| Resiko | 13, 45, 15, 40 | 22 |
| Konflik | 29, 47 | 10, 17 |
| Jumlah | 31 | 17 |

Berdasarkan hasil analisis item menggunakan software analisis statistika setelah melakukan uji coba, dari 48 item skala iklim organisasi, diperoleh bahwa 31 item terpakai dan 17 item tidak terpakai.

### **Uji validitas**.

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas konstruk ini dapat dihitung dengan koefisien korelasi menggunakan product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Penghitungan uji validitas ini menggunakan software analisis statistika. Skor korelasi ini mengacu pada klasifikasi Guilford (Sugiyono, 2012) yang dimuat pada tabel berikut :

Tabel 3. 12

*Koefisien Korelasi Standar Guilford*

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien Korelasi** | **Tingkat Hubungan** |
| 0.00 - 0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20 - 0.399 | Rendah |
| 0.40 - 0.599 | Sedang |
| 0.60 - 0.799 | Tinggi |
| 0.80 – 1.00 | Sangat Tinggi |

Setelah dilakukan uji korelasi dengan menggunakan pearson, maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3. 13

*Hasil Uji Validitas Konstruk Skala Goal Orientation*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aspek** | **Nilai Korelasi** | **Keterangan** |
| Performance Orientation | .766 | Tinggi |
| Learning Orientation | .937 | Sangat Tinggi |
|  |  |  |  |  |

Berdasarkan tabel 3.11 nilai dari korelasi pearson, menunjukkan bahwa setiap dimensi dari skala goal orientation memiliki nilai di atas 0.5. sehingga semua dimensi tersebut telah memenuhi persyaratan validitas. Hal ini memiliki arti bahwa setiap dimensi memiliki hubungan dan dapat dikatakan valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

Tabel 3. 14

*Hasil Uji Validitas Konstruk Skala Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aspek** | **Nilai Korelasi** | **Keterangan** |
| Pshyhological Withdrawal Behavior | .855 | Sangat Tinggi |
| Physical Withdrawal Behavior | .965 | Sangat Tinggi |

Berdasarkan tabel 3.12 nilai dari korelasi pearson, menunjukkan bahwa setiap dimensi dari skala *organizational withdrawal behavior* memiliki nilai di atas 0.5. sehingga semua dimensi tersebut telah memenuhi persyaratan validitas. Hal ini memiliki arti bahwa setiap dimensi memiliki hubungan dan dapat dikatakan valid dalam mengukur masing-masing variabel.

Tabel 3. 15

*Hasil Uji Validitas Konstruk Iklim Organisasi*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aspek** | **Nilai Korelasi** | **Keterangan** |
| Struktur Organisasi | .741 | Tinggi |
| Standar | .624 | Tinggi |
| Tanggung Jawab | .547 | Tinggi |
| Dukungan | .818 | Sangat Tinggi |
| Identitas | .634 | Tinggi |
| Reward | .487 | Sedang |
| keakraban/kehangatan | .701 | Tinggi |
| Resiko | .636 | Tinggi |
| Konflik | .555 | Sedang |

Berdasarkan tabel 3.13 nilai dari korelasi pearson, menunjukkan bahwa setiap dimensi dari skala asertivitas memiliki nilai di atas 0.5. sehingga semua dimensi tersebut telah memenuhi persyaratan validitas. Hal ini memiliki arti bahwa setiap dimensi memiliki hubungan dapat dikatakan valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

### **Uji Reliabilitas**.

Reliabilitas instrumen merupakan sejauh mana suatu instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Reliabilitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur konsisten dalam mengukur variabel (Creswell, 2014). Guilford mengemukakan bahwa batas minimum koefisien korelasi yang cukup memuaskan adalah r ≥ 0.70. Jika koefisien korelasi suatu skala kurang dari 0.70, maka skala tersebut dianggap kurang baik.

Salah satu cara untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur dalam penelitian psikologi dapat menggunakan Alpha Cronbach, yaitu suatu formula yang bisa digunakan untuk menguji suatu reliabilitas alat ukur dimana itemnya berupa esay sehingga terdapat rentang nilai .

Goal orientation (X). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software analisis statistika, diketahui bahwa skala ini memiliki nilai koefisien alpha cronbach yakni sebesar .744 Nilai reliabilitas yang diharapkan adalah lebih besar dari .70. Hal tersebut memiliki arti bahwa alat ukur Goal orientation ini reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Artinya, alat ukur tersebut bersifat ajeg dan konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Organizational withdrawal behavior (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software analisis statistika, diketahui bahwa skala ini memiliki nilai koefisien alpha cronbach yakni sebesar .903 Nilai reliabilitas yang diharapkan adalah lebih besar dari .70. Hal tersebut memiliki arti bahwa alat ukur organizational withdrawal behavior ini reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahwa alat ukur tersebut bersifat ajeg dan konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Iklim organisasi (M). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software analisis statistika, diketahui bahwa skala ini memiliki nilai koefisien alpha cronbach yakni sebesar .743 Nilai reliabilitas yang diharapkan adalah lebih besar dari .70. Hal tersebut memiliki arti bahwa alat ukur iklim organisasi ini reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahwa alat ukur tersebut bersifat ajeg dan konsisten dalam mengukur variabel latennya.

## Hipotesis Statistik

### Hipotesis pertama.

H0 : β1X1 = 0 Tidak terdapat pengaruh Goal Orientation terhadap Organizational Withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

H1 : β1X1 ≠ 0 Terdapat pengaruh Goal Orientation terhadap Organizational Withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

### Hipotesis kedua.

H0 : β2X2 = 0 Tidak terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

H1 : β2X2 ≠ 0 Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung**.**

### Hipotesis ketiga.

H0 : β2X2 = β1X1, β3X1X2 = 0 Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap hubungan Goal Orientation dengan Organizational Withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

H1 : β2X2 ≠ β1X1, β3X1X2 = 0 Iklim Organisasi berpengaruh terhadap hubungan Goal Orientation dengan Organizational Withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

## Teknik Analisis Data

Rahman (2017) memaparkan bahwa analisis data adalah tahapan penting dalam proses penelitian yang bertujuan untuk menyederhanakan kompleksitas data dan memberikan pemahaman tentang makna di dalamnya. Dalam melakukan analisis terhadap hasil yang diperoleh, peneliti memakai analisis deskriptif guna memberi penjelasan faktual dan akurat mengenai subjek penelitian, kemudian analisis inferensial guna mengetahui gambaran hasilnya untuk ditarik kesimpulannya, dimana dalam hal ini melihat apakah ada variabel yang diteliti memiliki pengaruh. Dimana penelitian ini mencoba menelaah pengaruh organizational commitment terhadap organizational withdrawal behavior dengan organizational climate sebagai variabel moderator pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

### Analisis deskriptif.

Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini tak lain untuk menggambarkan pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior dengan iklim organisasi sebagai variabel moderator yang memperkuat atau melemahkan keduanya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis crosstab yang memperlihatkan tabel kontingensi untuk mengamati hubungan antar variabel.

Tabel kontingensi tersebut dihasilkan melalui perhitungan menggunakan program SPSS dimana tabel tersebut akan memperlihatkan output analisis deskriptif mengenai gambaran umum subjek. Hasil analisis deskriptif menjelaskan gambaran tentang skor maksimum dan minimum yang didapat dari subjek dalam goal orientation, organizational withdrawal behavior, iklim organisasi serta tingkatan dalam pengkategorian subjek meliputi tinggi, sedang atau rendah yang diukur menggunakan nilai mean dan standar deviasi dari setiap variabel. Selain itu, peneliti menggambarkan hubungan variable dengan mengeksplorasi karakteristik demografis subjek seperti usia, jenis kelamin, lamanya di organisasi dan sebagainya.

**Analisis inferensial.** Analisis inferensial digunakan untuk menguji rumusan masalah dalam penelitian atau pendugaan inferensialnya (Creswell, 2018). Dalam menguji hipotesis atau pendugaan tersebut, peneliti menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA). Dalam menghitungnya, diperlukan beberapa uji prasyarat diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroksedasitas, uji autokorelasi dan terakhir uji MRA (moderating regression analysis).

**Uji normalitas**. Sebelum melakukan analisis data lebih jauh, uji normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah skor-skor yang diperoleh dari data yang didapat berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi, uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model penelitian tersebut, variabel “pengganggu” berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, untuk menguji distribusi normal, suatu sampel dihitung menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi .05, dimana pengambilan keputusan dilakukan apabila skor tersebut memiliki nilai signifikasinya lebih dari .05 maka data itu dapat disebut berdistribusi normal.

**Uji multikolinieritas.** Multikolinieritas adalah kondisi terjadinya korelasi yang kuat antara beberapa variabel penjelas pada model penelitian regresi linier berganda. Uji Multikolinearitas diperuntukkan guna mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki interkorelasi dengan variabel independen yang mengakibatkan keterikatan yang sangat kuat (Sajarweni, 2014 dalam Bellani & Kardinal 2017). Sebab, model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independent tersebut. Uji ini digunakan apabila menggunakan bantuan program Lisrel dan variabel eksogen lebih dari satu. Multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dimana jika nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolinieritas. Namun, Jika nilai tolerance menjauhi angka 1 dan nilai VIF diatas 10, maka dapat dinyatakan terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi linear berganda tersebut.

**Uji Heteroskedastisitas.** Heteroskedastisitas terjadi ketika adanya kesalahan dari model regresi linear berganda tersebut dimana tidak memiliki variasi konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heterokedastisitas berguna untuk menganalisis apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variance dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain(Ghozali, 2016). Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka data tersebut disebut homoskedastisitas, artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan merupakan model regresi yang baik. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser dengan cara meregresikan variable eksogen terhadap nilai absolut residual atau Abs\_RES. Jika nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari .05. artinya terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

**Uji autokorelasi.** Uji autokorelasi digunakan untuk menganalisis apakah ada hubungan antara suatu periode t dengan periode sebelumnya. Model regresi yang baik, tidak terjadi saling keterikatan antara pengamatan dengan data pengamatan sebelumnya (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui autokorelasi dapat dilakukan dengan melakukan uji Durbin Watson (DW). Jika hasilnya 1 < Angka Durbin Watson < 3, maka tidak terjadi autokorelasi. Namun uji autokorelasi ini bisa diabaikan apabila penelitian menggunakan data cross section.

**Uji linieritas.** Menurut Getut Pramesti (2016 dalam Bellani & Kardinal, 2017) mengatakan bahwa uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak kelinieran antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Jika 0,05 < Sig. maka model tersebut terjadi hubungan linieritas.

**MRA (Moderating Regression Analysis).** Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan jenis uji khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel eksogen). MRA ini dilakukan melalui uji signifikansi simultan (uji statistik F) dan uji signifikansi parameter individual (uji statistik). Pada uj F ini Ketika nilai F hitung dengan signifikansinya lebih kecil dari .05. maka regresi dapat dikatakan bahwa variable eksogen dan moderator secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable endogen. Sedangkan pada Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik), jika variabel eksogen dan variabel moderat memberikan nilai koefisien parameter dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari .05., maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diprediksi sebagai moderator adalah variabel moderating, begitupun sebaliknya (Liana, 2009).

**Uji Model Moderator dengan *PROCESS for SPSS by Hayes*.** Uji ini dilakukan untuk mengetahui interaksi suatu persamaan regresi berganda linear yang di dalamnya terdapat unsur interaksi. Hayes (2013) merekomendasikan penggunaan metode ini untuk menghitung efek tidak langsung (tersedia dalam PROSES). PROCESS memungkinkan seseorang menghasilkan output untuk efek tidak langsung (a\*b), termasuk interval kepercayaan dan effet size. Metode ini dibuat oleh Andrew F. Hayes yang dapat diinstal di SPSS, yang disebut PROCESS. Keunggulan dari PROCESS ini adalah hanya perlu melakukan satu kali analisis untuk melihat efek moderasi. Selain itu, PROCESS juga bisa digunakan untuk membuat model yang lebih kompleks dengan variabel moderator lebih dari satu. Adapun untuk syarat uji ini sama halnya dengan regresi berganda (p<.05), suatu persamaan dikatakan berpengaruh signifikan apabila p<.05 sehingga variabel yang diprediksi sebagai variabel moderator benar-benar memoderasi.

# Bab IV Hasil dan Pembahasan

## Hasil

### Deskripsi Data Demografi. Penelitian ini akan menggambarkan data demografi subjek meliputi jenis kelamin dan lama bergabung di organisasi. Datanya sebagai berikut.

Tabel 4.16

*Data demografi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
| Laki-laki | 86 | 41.3 % |
| Perempuan | 122 | 58.7% |

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 86 orang atau 41.3 % dari 208 orang subjek, sedangkan perempuan 122 orang atau 58.7% dari keseluruhan subjek.

Tabel 4.17

*Data demografi subjek penelitian berdasarkan lamanya bergabung di organisasi*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lama bergabung | Jumlah | Persentase |
| 1 Tahun | 121 | 58.2% |
| 2 Tahun | 42 | 20.2 % |
| 3 Tahun | 45 | 21.6% |

Dari tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa subjek penelitian baru 1 tahun bergabung di organisasi sebanyak 121 orang atau 58.2% dan yang sudah 2 tahun bergabung berjumlah 42 orang atau 20.2 % dari total keseluruhan subjek.

Sementarmereka yang sudah 3 tahun berada di organisasi berjumlah 45 orang atau 21.6% dari total 208 subjek tersebut.

### Analisis deskriptif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif statistik untuk mengetahui gambaran tentang data hasil penelitian. Analisis yang digunakan adalah analisis crosstab atau tabulasi silang yang menampilkan tabel kontingensi untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Sebelumnya, peneliti melakukan analisis deskriptif terkait karakteristik tinggi, sedang dan rendahnya masing-masing variabel goal orientation, organizational withdrawal behavior dan iklim organisasi. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 23.00 yang mana hasil analisisnya sebagai berikut :

# Tabel 4.18

# *Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Variabel (N=208)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Goal Orientation | Organizational Withdrawal Behavior | Iklim Organisasi |
| Mean | 44.70 | 44.68 | 97.55 |
| Std. Deviation | 5.16 | 8.88 | 9.76 |

Analisis cosstab atau tabulasi silang dilakukan untuk mengetahui hubungan karakteristik subjek, dalam hal ini jenis kelamin dan pendapatan orang tua terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Dari tabel 4.18 peneliti membuat norma untuk mengklasifikasikan variabel penelitian ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Norma tersebut dibuat berdasarkan rumus berikut.

# Tabel 4.19

# *Norma Kategorisasi*

|  |  |
| --- | --- |
| Kriteria | Kategori |
| X > µ + 1,0σ | Tinggi |
| µ - 1,0σ < X ≤ µ + 1,0σ | Sedang |
| X ≤ µ - 1,0σ | Rendah |

*Keterangan :*

*µ : Mean*

*σ : Standar deviasi*

### Gambaran variabel goal orientation pada anggota Pers Mahasiswa . Untuk melihat gambaran karakteristik variabel goal orientation, maka dilakukan analisis deskriptif menggunakan software komputer. Namun, kali ini peneliti menganalisis berdasarkan dua jenis yang menjadi dimensi dari goal orientation yaitu *Learning Goal Orientation dan Performance Goal Orientation.*

### Tabel 4.20

### *Rentang Skor Kategori Goal Orientation*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Learning Goal Orientation | | Performance Goal Orientation | |
| Rentang Skor | Kategori | Rentang Skor | Kategori |
| X > 21 | Tinggi | X > 16 | Tinggi |
| 15 < X ≤ 21 | Sedang | 12 < X ≤ 16 | Sedang |
| X ≤ 15 | Rendah | X ≤ 12 | Rendah |

# Tabel 4.21

# *Kategorisasi Goal Orientation*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kategori | | | |
| Tinggi | Sedang | Rendah | Jumlah |
| *Learning Goal Orientation* | 207 (95%) | 1 (5%) | 0 | 208 (100%) |
| *Performance Goal Orientation* | 81 (38.9%) | 111 (53.4%) | 16 (7.7%) | 208 (100%) |

Berdasarkan hasil tabel 4.21 dapat dilihat bahwa dari 208 subjek sebesar 95 % nya atau sejumlah 207 subjek memiliki Learning Goal Orientation atau orientasi belajar yang tinggi, sedangkan 5 % nya atau 1 orang lagi ada di kategori rendah. Begitupun pada *Performance Goal Orientation*, sebanyak 38.9% atau 81 orangnya ada di kategori tinggi sedangkan 111 orang atau 53.4% sedang dan sisanya yaitu 16 orang berada memiliki *Performance Goal Orientation* atau orientasi terhadap keterampilan yang rendah.Subjek penelitian paling banyak berada pada kategori *Learning Goal Orientation* yang tinggi namun memiliki *Performance Goal Orientation* yang biasa saja atau di taraf sedang.

# Tabel 4.22

# *Tabulasi Silang Variabel Goal Orientation*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | *Learning goal orientation* | | |  |
| Tinggi | Sedang | Rendah | Jumlah |
| Performance Goal Orientaion | Tinggi | 81 | 0 | 0 | 81 |
| Sedang | 111 | 0 | 0 | 111 |
| Rendah | 15 | 1 | 0 | 16 |
| Jumlah | 207 | 1 | 0 | 208 |

Berdasarkan hasil tabel 4.22 dapat dilihat bahwa dari 208 subjek sejumlah 88 subjek memiliki *learning goal orientation* dan *performance goal orientation* yang tinggi juga, artinya subjek cenderung memiliki orientasi belajar dan orientasi terhadap kinerja yang baik dan kuat. Sedangkan 111 subjek memiliki learning goal orientation tinggi dan performance goal orientation yang sedang, artinya subjek cenderung orientasi belajar tinggi dan orientasi terhadap kinerja yang sedang di organisasi tersebut. Sementara itu, 15 subjek lainnya memilkiki learning goal orientation tinggi tetapi memiliki performance goal orientation yang rendah. Namun, hanya 1 orang yang memiliki *learning goal orientation* sedang dan performance goal orientation yang juga rendah.

**Gambaran variabel Organizational Withdrawal Behavior pada anggota Pers Mahasiswa.** Untuk melihat gambaran karakteristik variabel organizational withdrawal behavior, maka dilakukan analisis deskriptif menggunakan software komputer. Berikut merupakan hasil analisis yang diperoleh.

# Tabel 4. 23

# *Rentang Skor Kategori Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |
| --- | --- |
| Rentang Skor | Kategori |
| X > 66 | Tinggi |
| 44 < X ≤ 66 | Sedang |
| X ≤ 44 | Rendah |

# Tabel 4.24

# *Kategorisasi Variabel Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kategori | | | |
| Tinggi | Sedang | Rendah | Jumlah |
| Organizational Withdrawal behavior | 3 | 111 | 94 | 208 |
| Persentase (%) | 1.4% | 53.4% | 45.2% | 100% |

Berdasarkan hasil tabel 4.24 dapat dilihat bahwa dari 208 subjek sebesar 1.4% nya atau sejumlah 3 subjek memiliki *organizational withdrawal behavior* yang tinggi, artinya subjek tersebut cenderung melakukan perilaku penarikan diri secara fisik dan secara psikologis yang tinggi. Sedangkan 53.4% nya lagi atau sejumlah 111 subjek memiliki organizational withdrawal behavior yang sedang, artinya subjek cenderung melakukan perilaku penarikan diri secara fisik dan secara psikologis yang sedang di organisasi tersebut. Sementara 45.2% atau 94 subjeknya memiliki organizational withdrawal behavior yang rendah, artinya subjek tersebut cenderung melakukan perilaku penarikan diri secara fisik dan secara psikologis yang ringan atau rendah di organisasi ini.

Subjek penelitian paling banyak berada pada kategori sedang, sementara bila dibandingkan antara kategori sedang, tinggi dan rendah, jumlah subjek yang memiliki organizational withdrawal behavior sedang lebih banyak dibandingkan subjek yang memiliki organizational withdrawal behavior yang tinggi maupun rendah.

### Gambaran variabel Iklim Organisasi pada anggota Pers Mahasiswa . Untuk melihat gambaran karakteristik variabel iklim organisasi, maka dilakukan analisis deskriptif menggunakan software komputer. Berikut merupakan hasil analisis yang diperoleh.

# Tabel 4.25

# *Rentang Skor Kategori Iklim Organisasi*

|  |  |
| --- | --- |
| Rentang Skor | Kategori |
| X > 93 | Tinggi |
| 62 < 93 | Sedang |
| X ≤ 62 | Rendah |

# Tabel 4.26

# *Kategorisasi Variabel Iklim Organisasi*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kategori | | | |
| Positif | Biasa | Negatif | Jumlah |
| Iklim Organisasi | 148 | 60 | - | 208 |
| Persentase (%) | 71.2 % | 28.8 % | - | 100% |

Berdasarkan hasil tabel 4.26 dapat dilihat bahwa dari 208 subjek sebesar 71.2 % nya atau sejumlah 148 subjek memiliki iklim organisasi yang dapat dikatakan positif dalam artian mendukung, artinya subjek cenderung memberikan penilaian bahwa dalam organisasi sudah ada kejelasan mengenai struktur, rasa tanggung jawabnya tinggi, adanya penghargaan yang begitu memuaskan, sedikitnya resiko yang dihadapi, kuatnya kehangatan dengan rekan organisasi, kuatnya dukungan, standar kerja yang sesuai, minimnya konflik dan adanya rasa bangga akan identitas diri di dalam organisasi.

Sedangkan 28.8 % nya lagi atau sejumlah 60 subjek merasakan iklim organisasi yang biasa saja, artinya subjek cenderung subjek cenderung memberikan penilaian bahwa dalam organisasi sudah mulai ada kejelasan mengenai struktur, rasa tanggung jawabnya yang sedang, adanya penghargaan biasa, resiko yang dihadapi tidak terlalu besar dan kecil, terasanya kehangatan dengan rekan organisasi walau masih dalam taraf sedang, adanya dukungan, standar kerja yang lumayan sesuai, ada konflik tapi dalam kadar sedang dan muncul rasa bangga akan identitas diri di dalam organisasi walau tidak sepenuhnya.

Subjek penelitian paling banyak berada pada kategori positif, sementara bila dibandingkan antara kategori positif dan biasa saja, jumlah subjek yang merasa iklim organisasi yang positif lebih banyak dibandingkan subjek yang merasa iklim organisasi yang sedang. Sementara itu, diantara subjek tidak ada yang memiliki iklim organisasi dengan kategori negatif.

### Tabulasi silang jenis kelamin terhadap variabel goal orientation. Berikut ini adalah uraian mengenai hubungan antara jenis kelamin terhadap Goal Orientation yang dilakukan dengan menggunakan software statistika.

# Tabel 4.27

# *Tabulasi Silang Jenis Kelamin Terhadap Goal Orientation*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Learning Goal Orientation | | | Performance Goal Orientation | | |
|  | Tinggi | Sedang | Rendah | Tinggi | Sedang | Rendah |
| Laki-laki | 23 | 49 | 14 | 23 | 49 | 14 |
| Perempuan | 58 | 62 | 2 | 58 | 62 | 2 |

Berdasarkan hasil tabel 4.27 dapat dilihat bahwa hasil tabulasi silang antara jenis kelamin dengan kategori goal orientation menunjukkan bahwa subjek laki-laki pada penelitian ini memiliki goal orientation yang sedang baik dari orientasi terhadap belajarnya maupun orientasi terhadap kinerjanya. Diantaranya sebanyak 23 subjek memiliki *learning goal orientation & performance goal orientation* yang tinggi, 49 subjek berada pada kategori sedang dan 14 subjek sama-sama berada pada kategori rendah. Sementara itu subjek perempuan pada penelitian ini juga memiliki goal orientation yang sedang. Diantaranya sebanyak 62 subjek memiliki memiliki *learning goal orientation & performance goal orientation* yang sedang, 58 subjek memiliki memiliki *learning goal orientation & performance goal orientation* yang tinggi dan sisanya 2 subjek memiliki *learning goal orientation & performance goal orientation* yang rendah.

**Tabulasi silang jenis kelamin terhadap variabel organizational withdrawal behavior.** Berikut ini adalah uraian mengenai hubungan antara jenis kelamin terhadap *organizational withdrawal behavior* yang dilakukan dengan menggunakan software statistika.

# Tabel 4.28

# *Tabulasi silang Jenis Kelamin Terhadap Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kategori | | | |
| Tinggi | Sedang | Rendah | Jumlah |
| Laki-laki | 2 | 49 | 35 | 86 |
| Perempuan | 1 | 62 | 59 | 122 |
| Jumlah | 94 | 111 | 33 | 208 |

Berdasarkan hasil tabel 4.28 dapat dilihat bahwa subjek laki-laki berjumlah 86 orang

sementara perempuan berjumlah 122 orang. Hasil tabulasi silang antara jenis kelamin dengan

kategori organizational withdrawal behavior menunjukkan bahwa subjek laki-laki pada penelitian ini memiliki organizational withdrawal behavior yang sedang. Diantaranya sebanyak 49 subjek memiliki organizational withdrawal behavior yang sedang, 2 subjek memiliki organizational withdrawal behavior yang tinggi, dan 35 subjek memiliki organizational withdrawal behavior yang rendah. Sementara itu subjek perempuan pada penelitian ini juga memiliki organizational withdrawal behavior yang sedang. Diantaranya sebanyak 62 subjek memiliki organizational withdrawal behavior yang sedang, 1 subjek memiliki organizational withdrawal behavior yang tinggi, dan 59 subjek memiliki organizational withdrawal behavior yang rendah.

Berdasarkan data tersebut diketahui lebih banyak subjek perempuan yang memiliki organizational withdrawal behavior yang sedang dibandingkan dengan laki-laki. Sementara itu, hasil perhitungan software statistika diperoleh nilai uji chi-square dari nilai p-value sebagai berikut [2(2) = 1.807, p = .405 ], berarti nilai p-value lebih besar dari .05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan organizational withdrawal behavior.

**Tabulasi silang jenis kelamin terhadap variabel iklim organisasi.** Berikut ini adalah uraian mengenai hubungan antara jenis kelamin terhadap Iklim Organisasi yang dilakukan dengan menggunakan software statistika.

### Tabel 4.29

# *Tabulasi silang Jenis Kelamin Terhadap Iklim Organisasi*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kategori | | | |
| Positif | Biasa | Negatif | Jumlah |
| Laki-laki | 52 | 34 | - | 86 |
| Perempuan | 96 | 26 | - | 122 |
| Jumlah | 148 | 60 | 0 | 208 |

Berdasarkan hasil tabel 4.29 dapat dilihat bahwa subjek laki-laki berjumlah 86 orang

sementara perempuan berjumlah 122 orang. Hasil tabulasi silang antara jenis kelamin dengan

kategori iklim organisasi menunjukkan bahwa subjek laki-laki pada penelitian ini memiliki iklim organisasi yang positif atau dapat dikatakan baik. Sementara itu subjek perempuan pada penelitian ini juga memiliki iklim organisasi yang positif. Diantaranya sebanyak 96 subjek memiliki iklim organisasi yang positif dan 26 subjek memiliki iklim organisasi yang biasa saja. Dari data tersebut diketahui lebih banyak subjek laki-laki yang memiliki iklim organisasi yang baik dibandingkan dengan perempuan. Berdasarkan hasil perhitungan software statistika diperoleh nilai uji chi-square dari nilai p-value sebagai berikut [2(2) = 8.161, p = .004], berarti nilai p-value lebih kecil dari .05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan iklim organisasi.

**Tabulasi silang lama bergabung di organisasi terhadap variabel goal orientation.** Berikut ini adalah uraian mengenai hubungan antara lama bergabung di organisasi dengan goal orientation yang dilakukan dengan menggunakan software statistika**.**

# Tabel 4.30

# *Tabulasi Silang Lama Bergabung di Organisasi Terhadap Goal Orientation*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Learning Goal Orientation | | | Performance Goal Orientation | | |
|  | Tinggi | Sedang | Rendah | Tinggi | Sedang | Rendah |
| 1 Tahun | 121 | 0 | 0 | 41 | 74 | 6 |
| 2 Tahun | 42 | 0 | 0 | 21 | 17 | 4 |
| 3 Tahun | 44 | 1 | 0 | 19 | 20 | 6 |

Berdasarkan hasil tabel 4.30 dapat dilihat bahwa hasil tabulasi silang lamanya bergabung di organisasi dengan kategori goal orientation menunjukkan bahwa subjek yang telah bergabung di organisasi selama 1 tahun pada penelitian ini memiliki *learning goal orientation* yang tinggi akan tetapi *performance goal orientation* nya sedang . Diantaranya sebanyak 121 subjek atau keseluruhannya memiliki *learning goal orientation* yang tinggi, tetapi 41 subjek memiliki goal orientation yang sedang dan 6 lainnya rendah.

Sementara itu subjek yang telah bergabung di organisasi selama 2 tahun pada penelitian ini juga memiliki *learning goal orientation* yang tinggi tetapi sudah diikuti dengan tingginya *performance goal orientation.* Diantaranya, sebanyak 42 subjek *learning goal orientation* yang tinggi, 21 subjek memiliki *performance goal orientation* yang juga tinggi, dan 17 subjek memiliki *performance goal orientation* sedang serta sisanya sebanyak 4 orang mengaku rendah. Begitupun dengan subjek yang telah bergabung di organisasi selama 3 tahun, mereka memiliki *learnin*g goal orientation yang tinggi akan tetapi performance goal orientation nya sedang. Diantaranya sebanyak 44 subjek *learning goal orientation* yang tinggi, 1 subjek *learning goal orientation* nya sedang, 19 subjek *performance goal orientation* nya tinggi, 20 subjek sedang dan 6 sisanya rendah.

### Tabulasi silang lama bergabung di organisasi terhadap variabel organizational withdrawal behavior. Berikut ini adalah uraian mengenai hubungan antara lamanya bergabung di organisasi dan organizational withdrawal behavior yang dilakukan dengan menggunakan software statistika.

# Tabel 4.31

# *Tabulasi silang Lama Bergabung di Organisasi Terhadap Organizational*

# *Withdrawal Behavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kategori | | | |
| Tinggi | Sedang | Rendah | Jumlah |
| 1 Tahun | 1 | 54 | 66 | 121 |
| 2 Tahun | 1 | 28 | 13 | 42 |
| 3 Tahun | 1 | 29 | 15 | 45 |
| Jumlah | 3 | 111 | 94 | 208 |

Berdasarkan hasil tabel 4.31 dapat dilihat bahwa subjek yang telah bergabung di organisasi selama 1 tahun berjumlah 121 orang, selama 2 tahun 42 orang dan selama 3 tahun berjumlah 45 orang. Hasil tabulasi silang lamanya bergabung di organisasi dengan kategori Organizational Withdrawal Behavior menunjukkan bahwa subjek yang telah bergabung di organisasi selama 1 tahun pada penelitian ini memiliki Organizational Withdrawal Behavior yang tinggi. Diantaranya sebanyak 88 subjek memiliki Organizational Withdrawal Behavior yang tinggi dan 33 subjek memiliki Organizational Withdrawal Behavior yang sedang Sementara itu subjek yang telah bergabung di organisasi selama 2 tahun pada penelitian ini juga memiliki Organizational Withdrawal Behavior yang tinggi. Diantaranya sebanyak 26 subjek Organizational Withdrawal Behavior yang tinggi dan 16 subjek memiliki *Organizational Withdrawal Behavior* yang sedang. Begitupun dengan subjek yang telah bergabung di organisasi selama 3 tahun, mereka memiliki Organizational Withdrawal Behavior yang tinggi. Diantaranya sebanyak 29 subjek Organizational Withdrawal Behavior yang tinggi dan 16 subjek memiliki goal orientation yang sedang.

Dari keseluruhan anggota, tidak ada yang memiliki goal orientation yang rendah. Berdasarkan data tersebut diketahui lebih banyak subjek yang baru bergabung 1 tahun saja yang memiliki goal orientation tinggi dibandingkan mereka yang sudah 2 dan 3 tahun bergabung. Dari data hasil perhitungan software statistika diperoleh pula nilai uji chi-square dari nilai p-value sebagai berikut [2(2) = 10.550, p = .032], berarti nilai p-value lebih kecil dari .05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lamanya bergabung di organisasi dengan organizational withdrawal behavior.

**Tabulasi silang lama bergabung di organisasi terhadap variabel iklim organisasi.** Berikut ini adalah uraian mengenai hubungan antara lama bergabung dan iklim organisasi yang dilakukan dengan menggunakan software statistika.

# Tabel 4.32

# *Tabulasi Silang Lama Bergabung di Organisasi Terhadap Iklim Organisasi*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kategori | | | |
| Positif | Biasa | Negatif | Jumlah |
| 1Tahun | 90 | 31 | 0 | 121 |
| 2 Tahun | 29 | 13 | 0 | 42 |
| 3 Tahun | 29 | 16 | 0 | 45 |
| Jumlah | 148 | 60 | 0 | 208 |

Berdasarkan hasil tabel 4.32 dapat dilihat bahwa subjek yang telah bergabung di organisasi selama 1 tahun berjumlah 121 orang, selama 2 tahun 42 orang dan selama 3 tahun berjumlah 45 orang. Hasil tabulasi silang lamanya bergabung di organisasi dengan kategori iklim organisasi menunjukkan bahwa subjek yang telah bergabung di organisasi selama 1 tahun pada penelitian ini merasakan iklim organisasi yang positif. Diantaranya sebanyak 90 subjek merasakan iklim organisasi yang baik dan 31 subjek merasakan iklim organisasi yang biasa saja. Sementara itu subjek yang telah bergabung di organisasi selama 2 tahun pada penelitian ini juga merasakan iklim organisasi yang baik. Diantaranya sebanyak 29 subjek iklim organisasi yang baik dan 13 subjek memiliki iklim organisasi yang sedang. Begitupun dengan subjek yang telah bergabung di organisasi selama 3 tahun, mereka memiliki iklim organisasi yang biasa saja. Diantaranya sebanyak 29 subjek iklim organisasi yang baik dan 16 subjek memiliki iklim organisasi yang sedang.

Dari keseluruhan anggota, tidak ada anggota yang merasa iklim organisasi yang buruk. Berdasarkan data tersebut diketahui lebih banyak subjek yang baru bergabung 1 tahun saja yang merasakan iklim organisasi yang baik dibandingkan mereka yang sudah 2 dan 3 tahun bergabung. Dari data hasil perhitungan software statistika diperoleh pula nilai uji chi-square dari nilai p-value sebagai berikut [ 22 (2) = 1.691, p = 0.429], berarti nilai p-value lebih besar dari .05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara lamanya bergabung dengan organisasi dengan iklim organisasi.

**Tabulasi silang goal orientation dengan iklim organisasi.** Berikut ini adalah uraian mengenai hubungan antara goal orientation dan iklim organisasi yang dilakukan dengan menggunakan software statistika.

# Tabel 4.33

# *Tabulasi Silang Goal Orientation dengan Iklim Organisasi*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Iklim organisasi | *Learning Goal Orientation* | | | *Performance Goal Orientation* | | |
| Tinggi | Sedang | Rendah | Tinggi | Sedang | Rendah |
| Positif | 148 | 0 | 0 | 65 | 74 | 9 |
| Biasa | 59 | 1 | 0 | 16 | 37 | 7 |
| Negatif | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Berdasarkan hasil tabel 4.33 dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki iklim organisasi positif dan juga memiliki *learning goal orientation* tinggi berjumlah 148 orang, ada juga yang merasakan iklim biasa dengan *learning goal orientation* tinggiberjumlah 59 orang, dan mereka yang merasa beriklim biasa dan juga memiliki *learning goal orientation* biasa ada 1 orang subjek. Begitupun dengan performance goal orientationnya, mereka yang cenderung memiliki iklim positif dan juga performance goal orientationnya tinggi berjumlah 65 subjek, beriklim positif dengan performance goal orientationnya sedang sebesar 74 subjek, serta beriklim positif tetapi performance goal orientationnya rendah berjumlah 9 orang subjek.

Tidak hanya itu, terdapat pula mereka yang merasakan iklim biasa saja tetapi *performance goal orientationnya* tinggi berjumlah 16 subjek, mereka yang beriklim biasa dan juga *performance goal orientationn*ya sedang 37 orang subjek, dan pula mereka yang merasakan iklim biasa tetapi memiliki *performance goal orientationnya* rendah yaitu sejumlah 7 subjek. Namun, dari kesemuanya, tidak ada subjek yang merasa beriklim negative dan memiliki *performance goal orientation* ataupun *learning goal orientation r*endah.

**Tabulasi silang goal orientation dengan organizational withdrawal behavior.** Berikut ini adalah uraian mengenai hubungan antara goal orientation dengan organizational withdrawal behavior yang dilakukan dengan menggunakan software statistika.

# Tabel 4.34

# *Tabulasi Silang Goal Orientation dengan Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Organizational Withdrawal Behavior | *Learning Goal Orientation* | | | *Performance Goal Orientation* | | |
| Tinggi | Sedang | Rendah | Tinggi | Sedang | Rendah |
| Tinggi | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Sedang | 110 | 1 | 0 | 53 | 58 | 10 |
| Rendah | 94 | 0 | 0 | 35 | 53 | 6 |

Berdasarkan hasil tabel 4.34 dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki Organizational Withdrawal Behavior tinggi dan memiliki learning goal orientation juga tinggi hanya sejumlah 3 orang, begitupun mereka yang Organizational Withdrawal Behaviornya tinggi dan performance goal orientationnya rendah sama-sama hanya berjumlah 3 orang subjek. Namun, mereka yang melakukan Organizational Withdrawal Behavior sedang tetapi orientasi tujuan terhadap belajarnya tinggi ada paling banyak yaitu 110 orang, begitupun mereka yang Organizational Withdrawal Behavior sedang dan orientasi terhadap kinerjanya tinggi ada sejumlah 53 orang subjek dan 58 subjenya ditaraf sedang ada 58 subjek. Namun, mereka yang Organizational Withdrawal Behaviornya sedang dan orientasi tujuan belajarnya juga sedang hanya sejumlah 1 orang, begitupun dengan yang performance goal orientationnya rendah ada sekitar 3 orang.

Selain itu, ada pula mereka yang Organizational Withdrawal Behaviornya rendah dan orientasi belajarnya juga tinggi ada 94 orang subjek, serta mereka yang orientasi kinerjanya tinggi ada 35 subjek dan sedang 53 subjek. Sementara itu, ada pula mereka yang Organizational Withdrawal Behavior rendah tetapi orientasi kinerjanya rendah ada sebanyak 6 orang. Dengan begitu, diantara semua subjek terbanyak adalah mereka yang memiliki Organizational Withdrawal Behavior sedang dan orientasi belajarnya tinggi.

**Tabulasi silang iklim organisasi dengan *organizational withdrawal behavior*.** Berikut ini adalah uraian mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan organizational withdrawal behavior yang dilakukan dengan menggunakan software statistika.

# Tabel 4.35

# *Tabulasi Silang Iklim Organisasi Terhadap Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Organizational Withdrawal Behavior | | |  |
| Tinggi | Sedang | Rendah | Jumlah |
| Iklim Organisasi | Positif | 3 | 59 | 86 | 60 |
| Biasa | 0 | 52 | 8 | 148 |
| Negatif | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | 3 | 111 | 94 | 208 |

Berdasarkan hasil tabel 4.35 dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki Organizational Withdrawal Behavior tinggi tetapi merasakan iklim yang positif berjumlah 3 orang, Organizational Withdrawal Behavior sedang dan merasakan iklim yang positif berjumlah 59 orang, melakukan Organizational Withdrawal Behavior rendah tetapi merasakan iklim yang positif berjumlah 86 orang. Sementara itu, mereka yang merasakan Organizational Withdrawal Behavior sedang dan merasakan iklim yang sedang pula berjumlah 52 orang, Organizational Withdrawal Behavior tinggi tetapi merasakan iklim yang baik berjumlah 59 orang, Organizational Withdrawal Behavior rendah dan merasakan iklim yang baik berjumlah 86 orang serta Organizational Withdrawal Behavior rendah tetapi merasakan iklim yang sedang berjumlah 8 orang.

**Analisis inferensial**. Penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 23.00 for windows. Peneliti akan melihat hubungan yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat dan variabel bebas lainnya dapat menguatkan atau melemahkan hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Jenis analisis inferensial yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji interaksi MRA (Moderated Regression Analysis). Sebelum melakukan analisis regresi berganda, diperlukan beberapa uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas dan uji autokorelasi.

### Uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat sebelum melakukan uji regresi. Perhitungan dalam uji ini menggunakan bantuan software komputer. Setelah dilakukan perhitungan statistik maka diperoleh hasil sebagai berikut.

*Uji normalitas.* Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik One Sample Kolmogorov- Smirnov karena jumlah sampel lebih dari 50. Berdasakan uji tersebut diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar .063 di mana lebih besar dari.05. Artinya data penelitian

berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model

regresi sudah terpenuhi.

*Uji multikolinearitas.* Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh nilai Tolerance dan

VIF untuk melihat keberadaan multikolinearitas dan diperoleh hasil sebagai berikut.

# Tabel 4.36

# *Hasil Uji Multikolinearitas*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model |  | Collinearity Statistic | |
| Tolerance | VIF |
|  | Goal Orientation | .889 | 1.125 |
|  | Iklim Organisasi | .889 | 1.125 |

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.36 diperoleh bahwa semua nilai Tolerance > 0,10

sementara semua nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

multikolinearitas.

*Uji heteroskedastisitas*. Untuk melihat keberadaan heteroskedastisitas perlu dilakukan uji glejser dengan bantuan software komputer dan berdasarkan uji tersebut diperoleh hasil sebagai berikut.

# Tabel 4.37

# *Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model |  | T | Sig. |
|  | Goal Orientation | .00 | 1.00 |
|  | Iklim Organisasi | .00 | 1.00 |
|  | Moderator | .00 | 1.00 |

Berdasarkan tabel 4.37 diperoleh nilai signifikasi variabel goal orientation, iklim organisasi dan moderator di atas .05. Artinya pada model ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Sehingga uji prasyarat heteroskedastisitas terpenuhi.

*Uji autokorelasi*. Peneliti menggunakan uji Durbin Watson untuk melihat keberadaan autokorelasi pada hasil penelitian. Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2.022. Nilai DW akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 208 dan jumlah variabel independen 3. Nilai DW pada penelitian ini lebih besar dari batas atas (du) 1.78871 dan kurang dari 4-du yaitu 2.21129. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga uji autokrelasi sebagai uji prasyarat terpenuhi.

### Uji regresi berganda. Peneliti menggunakan uji interaksi MRA (Moderated Regression Analysis) dalam melakukan Uji regresi dengan variabel moderator menggunakan metode path analysis dengan software statistika SPSS versi 23.00. Pada software statistika SPSS versi 23.00 perhitungan ini dilakukan dengan satu langkah menggunakan tiga model yang berbeda melalui uji *PROCESSS Andrew F. Hayes.*

### Model pertama digunakan untuk menguji pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.38

*Hasil Uji Regresi Goal Orientaton terhadap Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Model Summary | | Coefficients | |
| Model | R Square | B | T | Sig. |
| 1 | .023 | -.258 | -2.179 | .030 |

Berdasarkan tabel 4.38 uji regresi di atas, nilai signifikansi tabel coefficients sebesar .003 dan nilai R2 sebesar .023. dan T -2.179 dimana berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara goal orientation terhadap *organizational withdrawal behavior* pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebesar .023 atau 2,3 %.. Dengan kata lain, semakin tinggi goal orientation yang dimiliki oleh anggota Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung, maka tingkat *organizational withdrawal behavior* akan rendah. Namun, karena besaran pengaruhnya hanya 2,3%, maka masih ada faktor lain yang dapat menurunkan *organizational withdrawal behavior* anggota Pers Mahasiswa tersebut.

Lalu model kedua digunakan untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap organizational withdrawal behavior. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut

Tabel 4.39

*Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi terhadap Organizational Withdrawal Behavior*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Model Summary | | Coefficients | |
| Model | R Square | B | T | Sig. |
| 1 | .266 | -.477 | -.516 | .000 |

Berdasarkan tabel 4.39 uji regresi di atas, nilai signifikansi tabel coefficients sebesar .000 dan nilai R2 sebesar .266. dan T -.516 dimana berarti terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap *organizational withdrawal behavior* pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebesar .266 atau 26%.. Dengan kata lain, semakin positif iklim organisasi yang dimiliki oleh anggota Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung, maka tingkat *organizational withdrawal behavior* akan rendah. Namun, karena besaran pengaruhnya hanya 26 %, maka masih ada faktor lain yang dapat menurunkan *organizational withdrawal behavior* anggota Pers Mahasiswa tersebut.

Model ketiga digunakan untuk menguji peran iklim organisasi sebagai moderator pada pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior.

Tabel 4.40

*Hasil Uji Moderated Regression Analysis Tahap 3*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Model Summary | | Coefficients | |
| Model | R Square | B | T | Sig. |
| 1 | .295 | .030 | -.516 | .000 |

Berdasarkan tabel 4.40 uji regresi di atas, nilai signifikansi pada pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior sebesar .004 <.05, sehingga Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior dengan iklim organisasi sebagai variabel moderator Atau dengan kata lain, iklim organisasi dapat berperan sebagai variabel moderasi. Nilai ΔR2 pada regresi ini sebesar .295. Hal ini berarti variasi organizational withdrawal behavior dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen goal orientation, iklim organisasi dan moderator. Dalam hal ini iklim organisasi merupakan mampu menguatkan pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior.

**Data Penunjang.** Pada penelitian ini, dilakukan Uji Process yang bertujuan untuk menguji bagaimana interkasi secara langsung apakah variabel moderator dapat memberikan pengaruh pada variabel eksogen dan endogen. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut**.**

Tabel 4.41

*Hasil Perhitungan uji PROCESS for SPSS by Hayes*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Coeff | Se | T | P |
| Constant | .295 | 45.387 | 4.833 | .000 |
| Goal Orientation | -2.799 | .988 | -2.831 | .005 |
| Iklim Organusasi | -1.840 | .475 | -3.873 | .000 |
| Moderator (IklimxGoal) | .030 | .010 | **2.891** | **.004** |

Berdasarkan hasil perhitungan uji PROCESS for SPSS by Andrew F. Hayes tpada tabel 4.41 didapatkan hasil p-value sebesar .004 < .05 artinya terjadi interaksi atau iklim organisasi sebagai variabel moderator tersebut dapat berpengaruh secara signifikan pada pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior.* Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa *iklim organisasi* dapat berperan memoderatoripengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior.*

**Pengujian hipotesis**. Setelah dilakukan perhitungan statistika maka diperoleh hasil

untuk pengujian masing-masing hipotesis sebagai berikut.

**Hipotesis pertama**. Hipotesis pertama yang diuji adalah pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hipotesis ini dijawab dengan cara membandingkan nilai signifikansi yang terdapat pada tabel coefficients. Adapun kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

Jika Sig > .05 maka Ho diterima

Jika Sig < .05 maka Ho ditolak

Dari hasil perhitungan, nilai signifikansi pada pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior sebesar .030 < .05, sehingga Ho ditolak. Adapun t pada hasil perhitungan tersebut bernilai negatif. Artinya terdapat pengaruh negatif goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebesar .023 atau 2,3 %.

**Hipotesis kedua.** Hipotesis kedua yang diuji adalah pengaruh iklim organisasi terhadap organizational withdrawal behavior pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hipotesis ini dijawab dengan cara membandingkan nilai signifikansi yang terdapat pada tabel coefficients. Adapun kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

Jika Sig > .05 maka Ho diterima

Jika Sig < .05 maka Ho ditolak

Dari hasil perhitungan statistik, nilai signifikansi pada pengaruh iklim organisasi terhadap organizational withdrawal behavior sebesar . 00 sehingga Ho ditolak. Adapun t pada hasil perhitungan tersebut bernilai negatif . Artinya terdapat pengaruh negatif iklim organisasi terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung dengan nilai R2 pada regresi ini sebesar .266 atau 26 %.

**Hipotesis ketiga.** Hipotesis ketiga yang diuji adalah pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior dengan iklim organisasi sebagai variabel moderator pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hipotesis ini dijawab dengan cara membandingkan nilai signifikansi yang terdapat pada tabel coefficients. Adapun kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

Jika Sig > .05 maka Ho diterima

Jika Sig < .05 maka Ho ditolak

Dari hasil perhitungan statistic, nilai signifikansi pada pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior sebesar .004 <.05, sehingga Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior dengan iklim organisasi sebagai variabel moderator Atau dengan kata lain, iklim organisasi dapat berperan sebagai variabel moderasi. Nilai ΔR2 pada regresi ini sebesar .295. Hal ini berarti variasi organizational withdrawal behavior dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen goal orientation, iklim organisasi dan moderator. Didukung pula oleh hasil perhitungan analisis moderator menggunakan uji PROCESS for SPSS by Andrew F. Hayes yang menghasilkan P-value < .05 yaitu sebesar .004<.05 pada efek moderasi dari iklim organisasi terhadap pengaruhpengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior.* Dalam hal ini iklim organisasi dikatkan amampu menguatkan pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior.

## Pembahasan

Peneliti akan membahas terkait hasil analisis inferensial yang menggunakan perhitungan uji interaksi MRA (Moderated Regression Analysis) untuk mengetahui bagaimana pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior dengan iklim organisasi sebagai variabel moderator pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung

**Pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers Mahasiswa.** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa goal orientation berpengaruh terhadap organizational withdrawal behavior. Hal ini berarti bahwa goal orientation yang dimiliki oleh anggota dapat mempengaruhi organizational withdrawal behavior anggota di organisasi Pers Mahasiswa tersebut. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel goal orientation dengan organizational withdrawal behavior adalah hubungan yang negatif, dilihat dari nilai korelasi parsialnya. Artinya semakin tinggi skor goal orientation pada seseorang maka akan semakin rendah pula skor organizational withdrawal behavior pada orang tersebut. Namun, besar kekuatan dari pengaruhnya tersebut sangatlah kecil jika dilihat dari R-Square.

Hasil tesebut sesuai dengan asumsi peneliti yang mengacu pada teori dan penelitian-penelitian sebelumnya. Di mana Lee, Tan, & Javalgi (2010) menyebutkan bahwa kuatnya goal orientation dalam sebuah anggota organisasi akan meningkatkan keterikatan seseorang di organisasi tersebut secara afektif sehingga anggota tersebut tidak akan melakukan perilaku penarikan diri dari organisasi dan berkomitmen untuk tetap ada di sana. Hal ini karena goal orientation merupakan kepercayaan dan keyakinan pribadi atas kemampuannya terhadap instrumental seperti orientasi belajar dan orientasi kinerja (Button,1996)**.** Cara setiap individu dalam menghadapi suatu permasalahan dalam organisasi juga akan sangat dipengaruhi oleh orientasi tujuan (goal orientation) dalam bekerja (Sakinah, 2018).

Penelitian dari Gilani (2020) juga menghasilkan goal orientation yang rendah merupakan prediktor seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi, begitupun sebaliknya. Sebab, ketika seorang individu menyadari bahwa dengan tidak berperilaku organizational withdrawal memberikan kebermanfaat yang sesuai dengan tujuan untuk dirinya, dimungkinkan seseorang individu tidak akan berperilaku withdrawal dari organisasi begitupun ketika mereka menyadari bahwa dengan berperilaku withdrawal dapat mewujudkan tujuan dirinya, maka ia akan mangkir atau meninggalkan organisasinya (Sukaris, 2019). Penelitian lainnya dilakukan oleh Sims & Boytell (2015) dimana orientasi tujuan seorang anggota organisasi dapat i memprediksi seseorang tersebut melakukan penarikan diri dari organisasinya.

Jika dilihat dari aspeknya, penelitian Silva (2010) menemukan bahwa orientasi tujuan untuk pembelajaran (learning goal orientation) berpengaruh positif terhadap kreatifitas. Artinya ketika memiliki tujuan belajar yang jelas di dalam suatu organisasi maka kemunculan kreatifitas akan meningkat sehingga indikator ada nya perilaku penarikan diri secara psikologis tidak akan terjadi pada diri setiap anggota atau dalam kata lain akan menurunkan indikasi adanya organizational withdrawal behavior.

Kendati demikian, sebenarnya hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan asumsi peneliti yang berangkat dari fenomena sebelumnya dimana masih fenomena yang terjadi mengindikasikan adanya hubungan positif. Hal ini juga tidak sesuai dengan salah satunya penelitian yang dilakukan Variansyah, & Listiara (2017) dimana menyatakan terdapat hubungan positif antara goal orientation dan organizational withdrawal behavior, artinya semakin tinggi goal orientation maka tingkat tekanan dan kecemasan individu dalam organisasi akan semakin tinggi sehingga beresiko melakukan organizational withdrawal behavior. Hal ini karena orang yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi cenderung banyak kekhawatiran akan kegagalan ketika menemui lingkungan yang tidak sesuai sehingga membuat mereka merasa tertekan dan akhirnya rawan melakukan penarikan diri.

Akan tetapi,walaupun korelasinya negatif, hubungan keduanya tidaklah kuat. Sehingga tetap diperlukan faktor lain yang dapat mempengaruhi kekuatan hubungan kedua variabel tersebut.

**Pengaruh iklim organisasi terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers Mahasiswa.** Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap organizational withdrawal behavior. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi yang dimiliki oleh anggota Pers Mahasiswa dapat mempengaruhi organizational withdrawal behavior anggota di organisasi Pers Mahasiswa tersebut. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel iklim organisasi dengan organizational withdrawal behavior adalah hubungan yang negatif, dilihat dari nilai korelasi parsialnya. Artinya semakin tinggi atau baiknya skor iklim organisasi pada seseorang maka akan semakin rendah pula skor organizational withdrawal behavior pada orang tersebut.

Hasil tesebut sesuai dengan asumsi peneliti yang mengacu pada teori dan penelitian-penelitian sebelumnya. Di mana Jovita & Mangundjaya (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “How to Make You Stay Longer with Me?” menghasilkan temuan bahwa iklim organisasi dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi memiliki hubungan korelasional negatif. Iklim organisasi yang bagus juga berpengaruh dalam mengurangi tingkat organizational withdrawal behavior begitupun sebaliknya (Suárez, Muñiz, álvarez, pedrero, & Cueto, 2013).

Iklim organisasi merupakan pandangan relatif anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang terus berlanjut dialami oleh anggota di dalam organisasi tersebut, dimana pandangan itu berpengaruh terhadap perilaku anggota di dalam organisasinya juga dapat diklaim menjadi karakter atau sifat organisasi tersebut (Litwin dalam Setiawan, 2015). Sehingga dengan adanya iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi semangat anggota organisasi berada di organisasi. Tidak hanya itu, iklim organisasi rupanya dapat mempengaruhi bertahannya seseorang di organisasi karena iklim ini yang nantinya berdampak pada sikap kerelaan seseorang untuk bekerja di organisasi tersebut (Obeid, Shbail, Metlib, & Al, 2020)

Begitupun (Da’as, Watted, & Barak, 2020) menyebut bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab adanya perilaku penarikan diri di organisasi. Church, Elliot, & Gable (2001)juga memaparkan ada sejumlah area iklim yang dapat berpengaruh terhadap goal orientation seorang individu di organisasi yaitu pembagian tanggung jawab, tugas-tugas yang harus dikerjakan, resiko, dukungan rekan kerja atau organisasi dan sosialnya, standar kerja, reward dan lain-lain (dalam Sakinah, 2018). Penemuan-penemuan sebelumnya tersebut selaras dengan hasil penelitian yang menunjukkan terjadinya korelasi negatif yang signifikan.

**Peran iklim organisasi sebagai variabel yang memoderatori pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers Mahasiswa.** Iklim Organisasi sebagai variabel moderator dapat berperan dalam mempengaruhi hubungan goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior pada anggota Pers Mahasiswa. Iklim organisasi dapat menguatkan ataupun mengurangi pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi dapat menjadi variabel moderasi.

Litwin dan Stringer (1968) menyebut iklim organisasi adalah suatu penggambaran yang bersifat subjektif terhadap kualitas kehidupan atau lingkungan internal suatu organisasi. Iklim organisasi juga merupakan persepsi logis atau dapat bernilai, dimana pesepsi tersebut berefek pada motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi sehingga adanya iklim jelas dapat memperkuat orientasi tujuan seseorang berada di organisasi yang akan mempengaruhi perilakunya untuk tetap bertahan dan tidak melakukan organizational withdrawal behavior.

Pada penelitian ini, tingginya goal orientation seorang anggota di organisasinya

sedikitnya memang dapat berpengaruh terhadap menurunnya tingkat perilaku penarikan diri dari organisasi. Aspek orientasi tujuan terhadap pembelajaran dapat menjadikan seseorang ingin terus berkreatifitas dan berinovasi berada di organisasi (Silva, 2010). Namun, adanya korelasi negatif yang kurang kuat pada hubungan kausalitas keduanya menajdikan pengaruh goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior tidak begitu terlihat kekuatannya dalam artian sangat lemah. Sehingga dibutuhkan variabel lain yang dapat menguatkan keduanya.

Hasil penelitian ini ternyata dapat membuktikan hipotesis peneliti bahwa iklim organisasi dapat berperan dalam menguatkan pengaruh hubungan goal orientation terhadap organizational withdrawal behavior. Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Potosky & Ramakrishna, 2009) menunjukkan iklim organisasi merupakan moderator yang tepat dalam pengaruh goal orientation terhadap kinerja kita di dunia organisasi atau pekerjaan. Tidak hanya itu, temuan yang dihasilkan oleh Koseoglu & Demir (2017) memaparkan bahwa tingkat kelelahan emosional yang dirasakan oleh suatu anggota yang memiliki orientasi tujuan yang tinggi akan menurun ketika mereka dipekerjakan dalam organisasi dengan iklim organisasi baik, dan sebaliknya mereka yang berorientasi tujuan tinggi menunjukkan tingkat kelelahan emosional yang tinggi ketika mereka bekerja di iklim yang buruk atau menimbulkan persepsi iklim yang tidak sesuai. Dimana ingkat kelelahan emosional tersebut merupakan salah satu indikator dari organizational withdrawal behavior dalam aspek psikologis.

Iklim organisasi dapat berperan menjadi moderator pada pengaruh goal orientation dan organizational withdrawal behavior, dikarenakan menurut Idurs (2006) (dalam Aditya, Kusuma, & Utama, 2018) pun menyebut iklim organisasi merupakan nyaman atau tidaknya seseorang di organisasi atau perusahaan tersebut. Sehingga dengan adanya iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi semangat anggota organisasi berada di organisasi dan dapat meningkatkan kinerjanya, sebab lingkungan yang nyaman dapat membuat mereka yang memiliki goal orientation yang tinggi dapat ingin selalu berada di organisasi (Ching, Mui, Kee, & Tan, 2016)

Ketidaksesuaian struktur organisasi, kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan, kerja berlebihan, peran konflik, tidak aman dan tidak nyamannya lingkungan kerja yang merupakan dimensi dari iklim organisasi dapat menimbulkan adanya perilaku penarikan atau keinginan untuk keluar dari organisasi meskipun individu tersebut memiliki goal orientation yang tinggi baik tujuan belajar maupun kinerja (Marga, C., p. & Sintaasih, D., 2017).

Kendati demikian, skor organizational withdrawal behavior pada penelitian ini tidak sesuai dengan asumsi feneomena yang peneliti paparkan sebelumnya karena hasilnya menunjukkan anggota Pers Mahasiswa memiliki organizational withdrawal behavior yang rendah. Ketidaksesuaian ini dikarenakan demografi subjek penelitian mengenai lamanya berorganisasi mempengaruhi variabel organizational withdrawal behavior dimana pada penelitian ini subjek yang mendominasi adalah mereka yang baru 1 tahun bergabung di Pers Mahasiswa. Artinya, sebagai anggota baru, mereka belum banyak mengetahui dan menghayati bagaimana iklim organisasinya sehingga belum mendapat banyak permasalahan yang dapat membuat mereka melakukan organizational withdrawal behavior. Berbeda dengan mereka yang sudah lebih dari 2 tahun dimana cenderung sudah banyak sepak terjang yang seringkali membuat ingin melakukan penarikan diri.

# Bab V Simpulan dan Saran

## Simpulan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan perempuan memiliki goal orientation dan iklim organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Namun, untuk organizational withdrawal behavior, laki-laki lebih banyak melakukan perilaku tersebut dibanding perempuan. Dan setelah dilakukan perhitungan statistik antara jenis kelamin dengan ketiga variabel tersebut, hanya organizational withdrawal behavior yang tidak ada hubungannya dengan jenis kelamin. Begitupun lamanya berorganisasi di Pers Mahasiswa, mereka yang baru bergabung 1 tahun memiliki goal orientation dan iklim organisasi yang tinggi, sehingga organizational withdrawal behavior nya pun rendah. Berbeda dengan mereka yang sudah 2 atau 3 tahun bergabung . Dalam hal ini pula, hanya organizational withdrawal behavior yang memiliki hubungan dengan lamanya bergabung di organisasi.

Hasil inferensial menunjukkan bahwa goal orientation berpengaruh negatif terhadap

organizational withdrawal behavior Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hal ini dikarenakan semakin tinggi goal orientation yang dimiliki maka individu tersebut memiliki tekad dan tujuan yang kuat berada di organisasi. Sehingga timbul keyakinan untuk tetap berada di organisasi dan tidak melakukan organizational withdrawal behavior.

Begitupun dengan iklim organisasi yang ternyata juga dapat mempengaruhi organizational withdrawal behavior. pada Anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Hal ini dikarenakan terdapat konteks situasional dimana iklim organisasi yang baik ini akan membuat setiap anggota menjadi nyaman berada di organisasi sehingga ingin tetap berada di organisasi tersebut. Kemudian variabel iklim organisasi dapat menguatkan ataupun melemahkan hubungan goal orientation dengan organizational

withdrawal behavior pada anggota Pers mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Dengan demikian, kondisi tinggi, sedang dan rendahnya iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap hubungan diantara dua variabel tersebut.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran agar dapat dipertimbangkan oleh beberapa pihak, yang mana sebagai berikut.

**Anggota Pers Mahasiswa di UIN Sunan Gunung Djati Bandung**. Peneliti menyarankan untuk mengembangkan iklim organisasi pada masing-masing organisasi dengan menciptakan iklim yang nyaman, karena iklim –lah yang dapat menguatkan tujuan berada di organisasi dan mengurangi perilaku penarikan diri. Selain itu, anggota Pers Mahasiswa diharapkan dapat menghentikan perilaku penarikan diri yang dilakukan karena banyak dampak buruk yang akan diterima bagi organisasi, diri sendiri maupun sumber daya manusia lainnya di organisasi.

**Peneliti selanjutnya**. Adapun hal-hal yang peneliti sarankan untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Dikarenakan organizational withdrawal behavior merupakan variabel yang relatif baru maka skala penelitiannya pun tergolong baru, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan skala penelitian organizational withdrawal behavior tersebut.

2. Peneliti selanjutnya disarankan memilih subjek dengan kriteria khusus seperti lama berorganisasi yang spesifik untuk mengungkap fenomena lebih jauh.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengungkap data demografi yang lebih banyak, sehingga dapat memiliki data tambahan untuk menguatkan hasil penelitian.

4. Peneliti selanjutnya disarankan dapat memperluas subjek penelitian, tidak hanya Pers Mahasiswa di UIN SGD Bandung saja atau tidak hanya organisasi Pers Mahasiswa saja, melainkan organisasi lainnya yang lebih luas dengan permasalahan yang sama.

# Daftar Pustaka

Aditya, P., Kusuma, J., & Utama, I. W. M. (2018). ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT . JAYAKARTA BALINDO Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia P7(2), 555–583.

Ajac, D. E. M. Z. (1996). Goal Orientation in Organizational Research : A Conceptual and Empirical Foundation. 67(1), 26–48.

Alwan, Hendri, M., & Darmaji. (2017). Faktor-Faktor Yang Mendorong Siswa MIA SMAN Mengikuti Bimbingan Belajar Luar Sekolah Di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Jurnal EduFisika, 02(01).

Azwar, S. (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bellani, E., & Kardinal. (2017). Pengaruh car, fdr dan oer terhadap profitabilitas (roa) pada bank umum syariah di indonesia periode 2011-2015. (x), 1–12.

Ching, S. L., Mui, D., Kee, H., & Tan, C. L. (2016). The Impact of Ethical Work Climate on the Intention to Quit of Employees in Private Higher Educational Institutions. 2016(July 2011). https://doi.org/10.5171/2016.283881

Church, M. A., Elliot, A. J., & Gable, S. L. (2001). Perceptions of Classroom Environment , Achievement Goals , and Achievement Outcomes. 93(1), 43–54. https://doi.org/10.1037//0022-0663.93.1.43

Creswell, J. W. (2010). Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Creswell, J. W. (2014). Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches (4th Editio, Vol. 3). SAGE Publication, Inc.

Creswell, J. W. (2018). Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran Edisi keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Da’as, R., Watted, A., & Barak, M. (2020). Teacher ’ s withdrawal behavior : examining the impact of principals ’ innovative behavior and climate of organizational learning. International Journal of Educational Managemen. https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2019-0449

Faulk, D., & Hicks, M. J. (2015). The impact of bus transit on employee turnover: Evidence from quasi-experimental samples. Urban Students, 1–17. Retrieved from doi:10.1177/0042098015581571

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8 Ce). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gilani, S. (2020). Role Ambiguity , Goal Orientation and Turnover Intention among Faculty Members of Private Sector Universities. Technium Social Science Journal, 5(March), 122–150.

Hanisch, A., & Hulin, C. L. (1990). Job Attitudes and Organizational Withdrawal : An Examination of Retirement and Other Voluntary Withdrawal Behaviors. 78(lm), 60–78.

Hastuti, R. (2015). Model Persamaan Struktural Perilaku Penarikan Withdrawal Behavior Structural Equation Model. 17–32.

Henle, C. A., Reeve, C. L., & Pitts, V. E. (2010). Stealing Time at Work : Attitudes , Social Pressure , and Perceived Control as Predictors of Time Theft. 53–67. https://doi.org/10.1007/s10551-009-0249-z

Ibrahim, S. (n.d.). Management and Organization Behaviour What Is Withdrawal Behaviour ? Explain The Factors Influencing With Withdrawal Behaviour ?

Jovita, W., & Mangundjaya, W. (2019). How to Make You Stay Longer with Me ? The Effect of Organizational Climate on Turnover Intention Mediating by Job Satisfaction in Information Technology Company. Journal Psikodimensia, 18(1). https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1880

Kelloway, E. K. (1998). Using LISREL for structural equation modeling: A researcher’s guide. Sage Publications, Inc.

Koseoglu, R., & Demir, H. (2017). The Moderator Effect Of Goal Climate On The Relationship Between Goal Orientation And Burnout. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Akademik Veri Yönetim Sistemi, 17(3).

Lee, O. F., Tan, J. A., & Javalgi, R. (2010). Goal orientation and organizational commitment Individual difference predictors of job performance. International Journal of Organizational Analysis, 18(1), 129–150.

Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. XIV(2), 90–97.

Marga, C., p., W., & Sintaasih, D., K. (2017). PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN STRES TERHADAP PHYSICAL. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(12), 6708–6733.

Marques-quinteiro, P., & Curral, L. A. (2012). The Journal of Psychology : Interdisciplinary and Applied Goal Orientation and Work Role Performance : Predicting Adaptive and Proactive Work Role Performance Through Self-Leadership Strategies. The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, (October 2014), 37–41. https://doi.org/10.1080/00223980.2012.656157

Nugraha, F. A. EKSITENSI PERS MAHASISWA (Studi Kasus pada LPM Jumpa dalam Mempertahankan Eksistensinya sebagai Pers Mahasiswa di Universitas Pasundan Bandung). , (2016).

Obeid, M., Shbail, A., Metlib, A., & Al, A. (2020). Organizational climate , organizational citizenship behaviour and turnover intention : Evidence from Jordan. 10, 3749–3756. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.037

Peña-suárez, E., Muñiz, J., Campillo-álvarez, Á., Fonseca-pedrero, E., & García-cueto, E. (2013). Assessing organizational climate : Psychometric properties of the CLIOR Scale. 25(1), 137–144. https://doi.org/10.7334/ps

Pinder, C. C. (2008). Work Motivation in Employee Behaviours. Academy of Management Journal, 2(2), 128–132.

Potosky, D., & Ramakrishna, H. V. (2009). The Moderating Role of Updating Climate Perceptions in the Relationship Between Goal Orientation , Self-Efficacy , and Job Performance. Routledge Human Performance, 15(November 2014), 37–41. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1503

Rahman, A. A. (2017). Metode Penelitian Psikologi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sakinah, A. R. (2018). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP IKLIM KELAS DENGAN ORIENTASI TUJUAN PADA SISWA SKRIPSI. PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA 2018.

Sastra, F., Seni, D. A. N., & Maret, U. S. (2011). Lembaga pers mahasiswa kentingan universitas sebelas maret surakarta 1993-2006.

Setiawan, K. C. (2015). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG Kiki. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami, 1(1), 23–32.

Silva, N. Da. (2010). Employee Goal Orientation in Relation to Creative Performance. (January), 94–102.

Sims, R. L., & Boytell, J. J. (2015). The relation between goal orientation and occupational withdrawal. Leadership & Organization Development Journal, 36(7), 816–832.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sukaris, A. (2019). PENGARUH JOB-ENGAGEMENT TERHADAP PERILAKU WITHDRAWAL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI. JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship, 2, 43–50.

Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Persona, Jurnal Psikologi Indonesia, 4(03), 304–313.

Variansyah, V., & Listiara, A. (2017). Varra Variansyah, Anita Listiara. Jurnal Empati, 6(1), 419–424.

**Lampiran**

**LAMPIRAN 1**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** | **19** | **20** |
| **1** | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **2** | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| **3** | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **4** | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **5** | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **6** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **7** | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| **8** | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| **9** | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **10** | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| **11** | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| **12** | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **13** | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| **14** | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| **15** | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| **16** | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| **17** | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **18** | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **19** | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| **20** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **21** | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **22** | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **23** | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| **24** | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **25** | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **26** | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| **27** | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| **28** | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| **29** | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| **30** | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| **31** | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **32** | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **33** | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| **34** | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **35** | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **36** | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| **37** | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **38** | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **39** | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |

**TABULASI DATA TRY OUT VARIABEL GOAL ORIENTATION**

**LAMPIRAN 2**

**TABULASI DATA TRY OUT VARIABEL ORGANIZATIONAL WITHDRAWAL BEHAVIOR**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |

**LAMPIRAN 3**

**TABULASI DATA VARIABEL IKLIM ORGANISASI**

**\*Item 1-26**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** | **19** | **20** | **21** | **22** | **23** | **24** | **25** | **26** |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 |
| 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 |  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |

**\*Item 27-48**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **27** | **28** | **29** | **30** | **31** | **32** | **33** | **34** | **35** | **36** | **37** | **38** | **39** | **40** | **41** | **42** | **43** | **44** | **45** | **46** | **47** | **48** |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |

**LAMPIRAN 4**

**KUESIONER SEBELUM TRY OUT**

1. **Skala Bagian 1**

Dalam setiap pernyataan tersebut Anda diminta memilih seberapa sesuai keadaan tersebut dengan apa yang teman-teman rasakan. Adapun kesesuaian tersebut dinyatakan dalam skala 1-4 dimana artinya :

1 = Sangat Tidak Sesuai 2 = Tidak Sesuai 3 = Seesuai 4 = Sangat Sesuai

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **S** | **SS** |
| 1. | Saya senang bermain sosial media ketika rapat organisasi berlangsung. |  |  |  |  |
| 2. | Saya seringkali absen dari agenda organisasi padahal seharusnya saya ada di sana |  |  |  |  |
| 3. | Saya mencatat setiap poin penting ketika rapat organisasi berlangsung |  |  |  |  |
| 4. | Saya sering mengerjakan beragam tugas, bahkan ketika saya tidak perlu melakukannya |  |  |  |  |
| 5. | Kualitas pekerjaan yang saya lakukan seringkali buruk |  |  |  |  |
| 6. | Saya mengambil jeda beberapa lama untuk mengistirahatkan diri dari organisasi |  |  |  |  |
| 7. | Saya mencari alasan untuk tidak hadir dalam agenda organisasi yang tidak saya sukai |  |  |  |  |
| 8. | Saya dengan sukarela membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas organisasi |  |  |  |  |
| 9. | Saya hadir dalam setiap agenda organisasi kecuali jika saya sakit |  |  |  |  |
| 10. | Saya sering terlambat datang rapat maupun mengerjakan tugas organisasi |  |  |  |  |
| 11. | Saya merasa stres sehingga tidak berselera memenuhi tugas organisasi |  |  |  |  |
| 12. | Setiap organisasi saya mengadakan agenda, saya selalu hadir tepat waktu |  |  |  |  |
| 13. | Saya berusaha mengerjakan tugas organisasi semaksimal mungkin |  |  |  |  |
| 14. | Saya enggan mengikuti agenda organisasi terlalu lama sehingga sengaja datang terlambat |  |  |  |  |
| 15. | Saya sering membuat alasan untuk datang terlambat pada agenda organisasi yang kurang saya sukai |  |  |  |  |
| 16. | Saya sering berlagak sibuk agar memiliki alasan untuk tidak mengerjakan tugas organisasi |  |  |  |  |
| 17. | Saya mencari alasan untuk keluar dari organisasi |  |  |  |  |
| 18. | Saya menggunakan alasan sulit membagi waktu untuk pasif di dalam organisasi ini |  |  |  |  |
| 19. | Saya sudah terlalu jenuh sehingga tidak mampu lagi untuk memecahkan masalah dengan ide-ide baru. |  |  |  |  |
| 20. | Saya memilih aktif di organisasi lain dibanding organisasi ini |  |  |  |  |
| 21. | Saya memilih lengser dengan di periode berikutnya. |  |  |  |  |
| 22. | Saya akan melanjutkan keanggotaan organisasi di periode berikutnya |  |  |  |  |
| 23. | Saya bertanggung jawab untuk memulai perubahan yang diperlukan dalam organisasi |  |  |  |  |
| 24. | Saya kehabisan ide dalam berkreasi mengerjakan tugas organisasi |  |  |  |  |
| 25. | Saya senang datang lebih awal agar memiliki waktu lebih panjang berbaur dengan lingkungan organisasi |  |  |  |  |
| 26. | Saya akan berada di organisasi sesuai dengan kontrak dan periode jabatan |  |  |  |  |

1. **Skala Bagian 2**

Dalam setiap pernyataan tersebut Anda diminta memilih seberapa sesuai keadaan tersebut dengan apa yang teman-teman rasakan. Adapun kesesuaian tersebut dinyatakan dalam skala 1-4 dimana artinya :

1 = Sangat Tidak Sesuai 2 = Tidak Sesuai 3 = Seesuai 4 = Sangat Sesuai

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **S** | **SS** |
| 1. | Saya lebih suka melakukan tugas organisasi yang lebih mudah . |  |  |  |  |
| 2. | Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang menantang penting bagi saya. |  |  |  |  |
| 3. | Saya merasa senang berada di organisasi ketika melakukan tugas yang resiko kesalahannya kecil. |  |  |  |  |
| 4. | Hal yang paling saya nikmati adalah ketika dapat melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. |  |  |  |  |
| 5. | Ketika gagal menyelesaikan tugas yang sulit, saya akan berusaha lebih keras saat mengerjakan tugas berikutnya |  |  |  |  |
| 6. | Pendapat orang lain tentang seberapa baik saya dalam melakukan segala hal adalah penting |  |  |  |  |
| 7. | Saya lebih suka mengerjakan tugas yang memaksa untuk mempelajari hal-hal baru. |  |  |  |  |
| 8. | Saya merasa hebat saat melakukan sesuatu tanpa membuat kesalahan |  |  |  |  |
| 9. | Kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru penting bagi saya. |  |  |  |  |
| 10. | Saya cukup yakin akan berhasil melakukan tugas sebelum mencobanya. |  |  |  |  |
| 11. | Saya melakukan yang terbaik saat mengerjakan tugas yang cukup sulit. |  |  |  |  |
| 12. | Kesempatan untuk memperluas jangkauan kemampuan penting bagi saya. |  |  |  |  |
| 13. | Saya merasa hebat ketika bisa melakukan sesuatu yang lebih baik dari kebanyakan orang. |  |  |  |  |
| 14. | Saya berusaha keras untuk meningkatkan kinerja saya sebelumnya. |  |  |  |  |
| 15. | Kesempatan untuk memperluas jangkauan kemampuan penting bagi saya. |  |  |  |  |
| 16. | Saya hanya akan puas ketika orang lain mengakui pencapaian kerja yang telah saya lakukan. |  |  |  |  |
| 17. | Ketika mengalami kesulitan memecahkan masalah, saya mencoba pendekatan yang berbeda untuk melihat mana yang akan berhasil. |  |  |  |  |
| 18. | Penting untuk membuat orang lain terkesan dengan melakukan pekerjaan yang baik. |  |  |  |  |
| 19. | Pada kebanyakan pekerjaan, orang bisa mencapai apa pun yang ingin mereka capai. |  |  |  |  |
| 20. | Kinerja pada sebagian besar tugas atau pekerjaan meningkat seiring dengan banyaknya usaha yang saya lakukan. |  |  |  |  |

1. **Skala Bagian 3**

Dalam setiap pernyataan tersebut Anda diminta memilih seberapa sesuai keadaan tersebut dengan apa yang teman-teman rasakan. Adapun kesesuaian tersebut dinyatakan dalam skala 1-4 dimana artinya :

1 = Sangat Tidak Sesuai 2 = Tidak Sesuai 3 = Seesuai 4 = Sangat Sesuai

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **S** | **SS** |
| 1. | Kebijakan dalam organisasi ini telah dipaparkan secara jelas |  |  |  |  |
| 2. | Pihak pimpinan menerapkan bahwa tidak ada pekerjaan yang baik apabila diri saya tidak mengalami pengembangan. |  |  |  |  |
| 3. | Banyaknya peraturan dalam organisasi ini menyebabkan saya sulit menemukan ide-ide orisinil dalam membuat pertimbangan |  |  |  |  |
| 4. | Dalam organisasi ini, seseorang diberikan penghargaan secara proposional sesuai kinerja mereka yang baik. |  |  |  |  |
| 5. | Saya merasa kurang bertanggung jawab ketika dituntut untuk menyelesaikan permasalahan di dalam organisasi. |  |  |  |  |
| 6. | Ketika mengalami kesulitan yang berkaitan dengan pekerjaan, saya dapat meminta bantuan dari rekan kerja lain. |  |  |  |  |
| 7. | Pekerjaan dalam organisasi ini terdefinisi secara jelas. |  |  |  |  |
| 8. | Anggota mengetahui bahwa prosedur di dalam organisasi sudah jelas |  |  |  |  |
| 9. | Menurut saya, Organisasi ini menetapkan standar yang sangat tinggi dalam hal kinerja |  |  |  |  |
| 10. | Cara terbaik untuk membuat kesan yang baik di organisasi adalah dengan menghindari kritik |  |  |  |  |
| 11. | Dalam organisasi ini, penghargaan yang saya peroleh biasanya akan jauh lebih besar dibandingkan kritik |  |  |  |  |
| 12. | Dalam organisasi terkadang kurang jelas siapa yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan |  |  |  |  |
| 13. | Organisasi ini dibangun dengan mengambil berbagai resiko yang telah diperhitungkan pada waktu yang tepat |  |  |  |  |
| 14. | Struktur organisasi sangat dirahasiakan dalam organisasi ini |  |  |  |  |
| 15. | Organisasi berani mengambil berbagai resiko yang cukup besar di sata-saat tertentu agar selalu terdepan dalam pesaingan yang dijalani |  |  |  |  |
| 16. | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan sendiri yang telah ditugaskan. |  |  |  |  |
| 17. | Pihak pimpinan menganggap persangan antara unit dan individu sebagai hal yang wajar |  |  |  |  |
| 18. | Orang-orang di organisasi ini tidak sepenuhnya saling mempercayai satu sama lain |  |  |  |  |
| 19. | Meskipun saya melakukan pekerjaan yang baik, organisasi ini kurang memberikan penghargaan dan pengakuan kepada saya. |  |  |  |  |
| 20. | Di tempat ini, tampak adanya tekanan untuk terus meningkatkan kinerja individu dan kelompok |  |  |  |  |
| 21. | Saya harus menjadi pribadi yang mudah bergaul daripada gila kerja untuk bisa berkembang di organisasi ini. |  |  |  |  |
| 22. | Pengambilan keputusan di organisasi ini terlalu berhati-hati jika dilihat dari efektivitas maksimum |  |  |  |  |
| 23. | Ada keharmonisan dalam hubungan atar atasan dan bawahan dalam organisasi |  |  |  |  |
| 24. | Jika saya membuat sebuah kesalahan dalam perusahaan ini, saya akan dikenai sanksi. |  |  |  |  |
| 25. | Saya merasa bahwa saya merupakan anggota dari tim yang baik |  |  |  |  |
| 26. | Pihak pimpinan memberikan saya kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pendekatan dan gagasan yang saya miliki |  |  |  |  |
| 27. | Ada begitu banyak kritik di organisasi ini |  |  |  |  |
| 28. | Produktifitas dalam organisasi terkadang kurang terorganisir dan terencana |  |  |  |  |
| 29. | Saya didorong untuk menyampaikan aspirasi, termasuk saat tidak menyukai atasan saya. |  |  |  |  |
| 30. | Saya tidak mendapatkan simpati dari atasan saya, apabila saya melakukan kesalahan |  |  |  |  |
| 31. | Organisasi memiliki sistem kenaikan jabatan yang memungkinkan anggota terbaik dapat mencapai jabatan tertinggi |  |  |  |  |
| 32. | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan sendiri yang telah ditugaskan. |  |  |  |  |
| 33. | Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini |  |  |  |  |
| 34. | Di beberapa proyek yang dikerjakan, saya belum tahu persis siapa atasan yang bertanggung jawab dalam proyek tersebut |  |  |  |  |
| 35. | Saya harus menjadi pribadi yang mudah bergaul daripada gila kerja untuk bisa berkembang di organisasi ini. |  |  |  |  |
| 36. | Pihak pimpinan berupaya membicatakan tentang aspirasi karir saya dalam organisasi |  |  |  |  |
| 37. | Sangat sulit mengenal orang-orang yang ada di organisasi ini. |  |  |  |  |
| 38. | Organisasi ini tidak tergantung pada penilaian dari individu karena hampir semua telah diperiksa |  |  |  |  |
| 39. | Dalam organisasi ini, kebanyakan orang mengutamakan kepentingan mereka sendiri |  |  |  |  |
| 40. | Saya percaya bahwa organsiasi ini akan berkembang dengan tidak tergesa-gesa. |  |  |  |  |
| 41. | Organisasi menekankan pada faktor kemanusiaan seperti berempati |  |  |  |  |
| 42. | Suasana kerja yang ramah berlaku antar individu di organisasi ini |  |  |  |  |
| 43. | Rekan kerja saya di organisasi ini cenderung kurang begitu senang bergaul satu sama lain |  |  |  |  |
| 44. | Pihak pimpinan memberikan saya kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pendekatan dan gagasan yang saya miliki |  |  |  |  |
| 45. | Pimpinan organisasi bersedia untuk memberikan kesempatan untuk mencoba gagasan yang baik |  |  |  |  |
| 46. | Saya tidak akan berkembang dalam organisasi kecuali saya berani mengambil resiko pada saat-saat tertentu |  |  |  |  |
| 47. | Rapat bidang bertujuan untuk mengambil keputusan dengan sebijak mungkin. |  |  |  |  |
| 48. | Sejauh yang saya tahu, kesetian individu terhadap organisasi ini masih kurang |  |  |  |  |

**LAMPIRAN 5**

**KUESIONER SETELAH TRY OUT**

Salam Pers Mahasiswa!

Perkenalkan, saya Tasya Augustiya mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SGD Bandung yang sedang melakukan penelitian mengenai organisasi Jurnalistik di lingkungan UIN SGD Bandung. Pada kesempatan ini, saya meminta kesediaan teman-teman Jurnalis untuk berpartisipasi sebagai responden dalam kuesioner ini.

Responden yang menjadi subjek penelitian adalah anggota aktif di LPM SUAKA, JurnalPos, Bandung Oke TV dan Reaksi Saintek.

Kuesioner penelitian ini terdiri dari tiga bagian dimana setiap bagian terdapat pernyataan-pernyataan yang menggambarkan kondisi Anda dan organisasi Jurnalistik yang sedang Anda ikuti. Anda akan diminta menentukan seberapa sesuaikah kondisi tersebut dengan apa yang Anda rasakan dan pikirkan.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan apa yang Anda pikirkan dan rasakan sebenarnya selama menjadi Anggota organisasi kejurnalistikan tersebut. Anda tidak perlu khawatir, sebab Identitas maupun jawaban yang diberikan, akan terjaga kerahasiaannya karena hanya untuk keperluan peneliti saja dan bukan merupakan evaluasi kinerja maupun organisasi. Oleh karena itu, isilah sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

1. **IDENTITAS**

Isilah terlebih dahulu identitas Anda dengan informasi yang sebenarnya. Penelitian ini berbasis sensus, maka isikan identitas diri Anda dengan lengkap karena nama teman-teman akan dicocokan dengan data keanggotaan. Kerahasiaan data identitas diri ini akan dijaga dan tidak akan disalahgunakan karena hanya untuk keperluan penelitian saja.

**Nama :**

**Jenis Kelamin :**

**Fakultas :**

**Organisasi Jurnalistik :**

**Lama bergabung Organisasi :**

1. **Skala Bagian 1**

Pada bagian ini akan disajikan pernyataan-pernyataan mengenai apa yang Anda dirasakan atau dipikirkan selama menjadi anggota Pers Mahasiswa. Dalam setiap pernyataan tersebut Anda diminta memilih seberapa sesuai keadaan tersebut dengan apa yang teman-teman rasakan. Adapun kesesuaian tersebut dinyatakan dalam skala 1-4 dimana artinya :

1. 1 = Sangat Tidak Sesuai
2. 2 = Tidak Sesuai
3. 3 = Seesuai
4. 4 = Sangat Sesuai

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **S** | **SS** |
| 1. | Kebijakan dalam organisasi ini telah dipaparkan secara jelas |  |  |  |  |
| 2. | Banyaknya peraturan dalam organisasi ini menyebabkan saya sulit menemukan ide-ide orisinil dalam membuat pertimbangan |  |  |  |  |
| 3. | Ketika mengalami kesulitan yang berkaitan dengan pekerjaan, saya dapat meminta bantuan dari rekan kerja lain. |  |  |  |  |
| 4. | Pekerjaan dalam organisasi ini terdefinisi secara jelas. |  |  |  |  |
| 5. | Anggota mengetahui bahwa prosedur di dalam organisasi sudah jelas |  |  |  |  |
| 6. | Menurut saya, Organisasi ini menetapkan standar yang sangat tinggi dalam hal kinerja |  |  |  |  |
| 7. | Dalam organisasi terkadang kurang jelas siapa yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan |  |  |  |  |
| 8. | Organisasi ini dibangun dengan mengambil berbagai resiko yang telah diperhitungkan pada waktu yang tepat |  |  |  |  |
| 9. | Organisasi berani mengambil berbagai resiko yang cukup besar di sata-saat tertentu agar selalu terdepan dalam pesaingan yang dijalani |  |  |  |  |
| 10. | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan sendiri yang telah ditugaskan. |  |  |  |  |
| 11. | Orang-orang di organisasi ini tidak sepenuhnya saling mempercayai satu sama lain |  |  |  |  |
| 12. | Meskipun saya melakukan pekerjaan yang baik, organisasi ini kurang memberikan penghargaan dan pengakuan kepada saya. |  |  |  |  |
| 13. | Di tempat ini, tampak adanya tekanan untuk terus meningkatkan kinerja individu dan kelompok |  |  |  |  |
| 14. | Saya harus menjadi pribadi yang mudah bergaul daripada gila kerja untuk bisa berkembang di organisasi ini. |  |  |  |  |
| 15. | Ada keharmonisan dalam hubungan atar atasan dan bawahan dalam organisasi |  |  |  |  |
| 16. | Saya merasa bahwa saya merupakan anggota dari tim yang baik |  |  |  |  |
| 17. | Pihak pimpinan memberikan saya kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pendekatan dan gagasan yang saya miliki |  |  |  |  |
| 18. | Saya didorong untuk menyampaikan aspirasi, termasuk saat tidak menyukai atasan saya. |  |  |  |  |
| 19. | Saya tidak mendapatkan simpati dari atasan saya, apabila saya melakukan kesalahan |  |  |  |  |
| 20. | Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini |  |  |  |  |
| 21. | Di beberapa proyek yang dikerjakan, saya belum tahu persis siapa atasan yang bertanggung jawab dalam proyek tersebut |  |  |  |  |
| 22. | Pihak pimpinan berupaya membicatakan tentang aspirasi karir saya dalam organisasi |  |  |  |  |
| 23. | Sangat sulit mengenal orang-orang yang ada di organisasi ini. |  |  |  |  |
| 24. | Dalam organisasi ini, kebanyakan orang mengutamakan kepentingan mereka sendiri |  |  |  |  |
| 25. | Saya percaya bahwa organsiasi ini akan berkembang dengan tidak tergesa-gesa. |  |  |  |  |
| 26. | Organisasi menekankan pada faktor kemanusiaan seperti berempati |  |  |  |  |
| 27. | Suasana kerja yang ramah berlaku antar individu di organisasi ini |  |  |  |  |
| 28. | Rekan kerja saya di organisasi ini cenderung kurang begitu senang bergaul satu sama lain |  |  |  |  |
| 29. | Pimpinan organisasi bersedia untuk memberikan kesempatan untuk mencoba gagasan yang baik |  |  |  |  |
| 30. | Rapat bidang bertujuan untuk mengambil keputusan dengan sebijak mungkin. |  |  |  |  |
| 31. | Dalam organisasi ini, penghargaan yang saya peroleh biasanya akan jauh lebih besar dibandingkan kritik |  |  |  |  |

1. **Skala Bagian 2**

Pada bagian ini akan disajikan pernyataan-pernyataan mengenai apa yang Anda dirasakan atau dipikirkan selama menjadi anggota Pers Mahasiswa. Dalam setiap pernyataan tersebut Anda diminta memilih seberapa sesuai keadaan tersebut dengan apa yang teman-teman rasakan. Adapun kesesuaian tersebut dinyatakan dalam skala 1-4 dimana artinya :

1 = Sangat Tidak Sesuai

2 = Tidak Sesuai

3 = Seesuai

4 = Sangat Sesuai

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **S** | **SS** |
| 1. | Saya senang bermain sosial media ketika rapat organisasi berlangsung. |  |  |  |  |
| 2. | Saya seringkali absen dari agenda organisasi padahal seharusnya saya ada di sana |  |  |  |  |
| 3. | Saya mencatat setiap poin penting ketika rapat organisasi berlangsung |  |  |  |  |
| 4. | Saya sering mengerjakan beragam tugas, bahkan ketika saya tidak perlu melakukannya |  |  |  |  |
| 5. | Kualitas pekerjaan yang saya lakukan seringkali buruk |  |  |  |  |
| 6. | Saya mengambil jeda beberapa lama untuk mengistirahatkan diri dari organisasi |  |  |  |  |
| 7. | Saya mencari alasan untuk tidak hadir dalam agenda organisasi yang tidak saya sukai |  |  |  |  |
| 8. | Saya dengan sukarela membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas organisasi |  |  |  |  |
| 9. | Saya hadir dalam setiap agenda organisasi kecuali jika saya sakit |  |  |  |  |
| 10. | Saya sering terlambat datang rapat maupun mengerjakan tugas organisasi |  |  |  |  |
| 11. | Saya merasa stres sehingga tidak berselera memenuhi tugas organisasi |  |  |  |  |
| 12. | Setiap organisasi saya mengadakan agenda, saya selalu hadir tepat waktu |  |  |  |  |
| 13. | Saya berusaha mengerjakan tugas organisasi semaksimal mungkin |  |  |  |  |
| 14. | Saya enggan mengikuti agenda organisasi terlalu lama sehingga sengaja datang terlambat |  |  |  |  |
| 15. | Saya sering membuat alasan untuk datang terlambat pada agenda organisasi yang kurang saya sukai |  |  |  |  |
| 16. | Saya sering berlagak sibuk agar memiliki alasan untuk tidak mengerjakan tugas organisasi |  |  |  |  |
| 17. | Saya mencari alasan untuk keluar dari organisasi |  |  |  |  |
| 18. | Saya menggunakan alasan sulit membagi waktu untuk pasif di dalam organisasi ini |  |  |  |  |
| 19. | Saya sudah terlalu jenuh sehingga tidak mampu lagi untuk memecahkan masalah dengan ide-ide baru. |  |  |  |  |
| 20. | Saya memilih aktif di organisasi lain dibanding organisasi ini |  |  |  |  |
| 21. | Saya memilih lengser dengan di periode berikutnya. |  |  |  |  |
| 22. | Saya akan melanjutkan keanggotaan organisasi di periode berikutnya |  |  |  |  |

1. **Skala Bagian 3**

Pada bagian ini akan disajikan pernyataan-pernyataan mengenai apa yang Anda dirasakan atau dipikirkan selama menjadi anggota Pers Mahasiswa. Dalam setiap pernyataan tersebut Anda diminta memilih seberapa sesuai keadaan tersebut dengan apa yang teman-teman rasakan. Adapun kesesuaian tersebut dinyatakan dalam skala 1-4 dimana artinya :

1 = Sangat Tidak Sesuai

2 = Tidak Sesuai

3 = Seesuai

4 = Sangat Sesuai

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **S** | **SS** |
| 1. | Saya lebih suka melakukan tugas organisasi yang lebih mudah . |  |  |  |  |
| 2. | Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang menantang penting bagi saya. |  |  |  |  |
| 3. | Hal yang paling saya nikmati adalah ketika dapat melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. |  |  |  |  |
| 4. | Ketika gagal menyelesaikan tugas yang sulit, saya akan berusaha lebih keras saat mengerjakan tugas berikutnya |  |  |  |  |
| 5. | Saya lebih suka mengerjakan tugas yang memaksa untuk mempelajari hal-hal baru. |  |  |  |  |
| 6. | Saya merasa hebat saat melakukan sesuatu tanpa membuat kesalahan |  |  |  |  |
| 7. | Kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru penting bagi saya. |  |  |  |  |
| 8. | Saya cukup yakin akan berhasil melakukan tugas sebelum mencobanya. |  |  |  |  |
| 9. | Saya merasa hebat ketika bisa melakukan sesuatu yang lebih baik dari kebanyakan orang. |  |  |  |  |
| 10. | Saya berusaha keras untuk meningkatkan kinerja saya sebelumnya. |  |  |  |  |
| 11. | Kesempatan untuk memperluas jangkauan kemampuan penting bagi saya. |  |  |  |  |
| 12. | Ketika mengalami kesulitan memecahkan masalah, saya mencoba pendekatan yang berbeda untuk melihat mana yang akan berhasil. |  |  |  |  |
| 13. | Pada kebanyakan pekerjaan, orang bisa mencapai apa pun yang ingin mereka capai. |  |  |  |  |
| 14. | Kinerja pada sebagian besar tugas atau pekerjaan meningkat seiring dengan banyaknya usaha yang saya lakukan. |  |  |  |  |

**LAMPIRAN 6**

**HASIL UJI ANALISIS ITEM**

**Goal Orientation**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| PGO1 | 86.0513 | 121.576 | .571 | .726 |
| PGO3 | 85.7179 | 125.050 | .420 | .735 |
| PGO5 | 86.4359 | 125.621 | .259 | .739 |
| PGO6 | 86.3077 | 121.692 | .595 | .726 |
| PGO8 | 86.4615 | 124.834 | .359 | .736 |
| LGO1 | 86.1795 | 124.572 | .454 | .733 |
| LGO2 | 85.9231 | 121.231 | .712 | .724 |
| LGO3 | 86.1795 | 120.414 | .634 | .723 |
| LGO4 | 86.6154 | 123.611 | .305 | .736 |
| LGO6 | 85.7179 | 120.682 | .794 | .722 |
| LGO7 | 85.7179 | 121.313 | .744 | .724 |
| LGO8 | 86.0513 | 122.997 | .510 | .730 |
| LGO9 | 86.1026 | 121.831 | .573 | .727 |
| LGO10 | 85.8462 | 120.976 | .771 | .723 |
| TOTAL | 44.6410 | 32.868 | 1.000 | .838 |

**Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| PWB1 | 48.3590 | 104.499 | .390 | .904 |
| PWB2 | 47.4359 | 102.779 | .563 | .901 |
| PWB3 | 47.9744 | 104.920 | .365 | .905 |
| PWB4 | 48.4359 | 102.042 | .484 | .903 |
| PWB5 | 47.8205 | 99.993 | .655 | .899 |
| PWB6 | 48.7436 | 105.038 | .446 | .903 |
| PWB7 | 48.2308 | 102.130 | .576 | .901 |
| PWB10 | 47.9744 | 102.394 | .591 | .900 |
| FWB1 | 47.4872 | 106.151 | .294 | .906 |
| FWB2 | 47.9744 | 102.394 | .591 | .900 |
| FWB3 | 47.8718 | 98.378 | .635 | .899 |
| FWB4 | 47.5385 | 105.992 | .315 | .906 |
| FWB5 | 47.6667 | 102.333 | .500 | .902 |
| FWB6 | 48.3846 | 100.980 | .678 | .899 |
| FWB7 | 47.6410 | 99.078 | .629 | .899 |
| FWB8 | 47.5128 | 102.677 | .452 | .903 |
| FWB9 | 47.6410 | 100.815 | .735 | .898 |
| FWB11 | 48.1282 | 101.957 | .561 | .901 |
| FWB12 | 48.1795 | 102.520 | .549 | .901 |
| FWB13 | 48.6667 | 102.754 | .586 | .901 |
| FWB15 | 48.4359 | 102.200 | .456 | .903 |
| FWB16 | 48.4872 | 102.414 | .419 | .904 |
| TOTAL | 47.9231 | 98.283 | .543 | .902 |

**Iklim Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| SU1 | 277.2432 | 691.856 | .596 | .719 |
| SU2 | 277.2432 | 712.411 | -.062 | .728 |
| SU3 | 277.5676 | 692.030 | .449 | .720 |
| SU4 | 277.2703 | 682.703 | .786 | .715 |
| SU5 | 277.5135 | 685.646 | .686 | .717 |
| SU6 | 278.1081 | 708.599 | .035 | .727 |
| SU7 | 277.6486 | 686.068 | .497 | .717 |
| SU8 | 277.4054 | 689.581 | .502 | .719 |
| S1 | 277.5135 | 687.868 | .557 | .718 |
| S2 | 277.8649 | 702.898 | .158 | .724 |
| S3 | 277.6486 | 693.068 | .377 | .720 |
| S4 | 277.3784 | 695.575 | .412 | .721 |
| S5 | 278.2973 | 710.604 | -.019 | .728 |
| T1 | 278.4324 | 713.863 | -.112 | .729 |
| T2 | 277.4054 | 693.303 | .431 | .720 |
| T3 | 277.4865 | 700.590 | .231 | .723 |
| T4 | 277.5135 | 704.423 | .185 | .725 |
| T5 | 277.0541 | 697.386 | .439 | .722 |
| T6 | 277.7568 | 705.078 | .130 | .725 |
| T7 | 277.8108 | 699.269 | .272 | .723 |
| D1 | 277.8649 | 682.120 | .635 | .715 |
| D2 | 278.0270 | 693.638 | .388 | .720 |
| D3 | 278.1081 | 686.932 | .452 | .718 |
| D4 | 277.4865 | 684.479 | .631 | .716 |
| D5 | 277.1892 | 690.991 | .502 | .719 |
| I1 | 276.9459 | 693.497 | .502 | .720 |
| I2 | 277.9730 | 702.194 | .221 | .724 |
| I3 | 277.8919 | 686.932 | .541 | .718 |
| I4 | 277.6216 | 694.353 | .372 | .721 |
| R1 | 278.1351 | 694.509 | .311 | .721 |
| R2 | 277.4595 | 700.477 | .272 | .723 |
| R3 | 278.2703 | 706.536 | .061 | .726 |
| R4 | 277.9730 | 701.305 | .197 | .724 |
| R5 | 278.2703 | 709.592 | .009 | .727 |
| R6 | 277.6216 | 688.408 | .540 | .718 |
| K1 | 277.3243 | 690.670 | .535 | .719 |
| K2 | 277.9459 | 692.164 | .364 | .720 |
| K3 | 277.6757 | 690.836 | .576 | .719 |
| K4 | 277.5135 | 687.090 | .645 | .717 |
| RE1 | 278.2973 | 708.048 | .056 | .726 |
| RE2 | 277.4054 | 688.470 | .530 | .718 |
| RE3 | 277.3514 | 695.123 | .393 | .721 |
| RE4 | 277.3243 | 698.725 | .392 | .722 |
| RE5 | 277.5676 | 696.197 | .363 | .721 |
| KO1 | 278.3784 | 715.742 | -.147 | .730 |
| KO2 | 277.4595 | 698.200 | .429 | .722 |
| KO3 | 277.4595 | 702.533 | .230 | .724 |
| KO4 | 277.5405 | 694.644 | .374 | .721 |
| TOTAL | 140.2973 | 177.659 | 1.000 | .864 |

**LAMPIRAN 7**

**HASIL UJI VALIDITAS KONSTRUK**

**Goal Orientation**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | PGO\_Tot | LGO\_Tot | Total |
| PGO\_Tot | Pearson Correlation | 1 | .506\*\* | .776\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .001 | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 |
| LGO\_Tot | Pearson Correlation | .506\*\* | 1 | .937\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 |  | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 |
| Total | Pearson Correlation | .776\*\* | .937\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  |
| N | 39 | 39 | 39 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

**Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | PWB\_Tot | FWB\_Tot | Jumlah |
| PWB\_Tot | Pearson Correlation | 1 | .688\*\* | .855\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 |
| FWB\_Tot | Pearson Correlation | .688\*\* | 1 | .965\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 |
| Jumlah | Pearson Correlation | .855\*\* | .965\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  |
| N | 39 | 39 | 39 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

**Iklim Organisasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | |
|  | | SU | S | T | D | I | R | K | RE | KO | TOTAL |
| SU | Pearson Correlation | 1 | .198 | .190 | .583\*\* | .671\*\* | .537\*\* | .472\*\* | .157 | .180 | .741\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .227 | .246 | .000 | .000 | .000 | .002 | .341 | .272 | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| S | Pearson Correlation | .198 | 1 | .274 | .481\*\* | .333\* | .113 | .302 | .520\*\* | .485\*\* | .624\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .227 |  | .092 | .002 | .038 | .493 | .062 | .001 | .002 | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| T | Pearson Correlation | .190 | .274 | 1 | .330\* | .394\* | -.088 | .464\*\* | .355\* | .569\*\* | .547\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .246 | .092 |  | .040 | .013 | .595 | .003 | .026 | .000 | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| D | Pearson Correlation | .583\*\* | .481\*\* | .330\* | 1 | .353\* | .465\*\* | .505\*\* | .496\*\* | .271 | .818\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .040 |  | .027 | .003 | .001 | .001 | .095 | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| I | Pearson Correlation | .671\*\* | .333\* | .394\* | .353\* | 1 | .190 | .303 | .139 | .265 | .634\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .038 | .013 | .027 |  | .246 | .061 | .398 | .103 | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| R | Pearson Correlation | .537\*\* | .113 | -.088 | .465\*\* | .190 | 1 | .386\* | .294 | .000 | .497\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .493 | .595 | .003 | .246 |  | .015 | .070 | 1.000 | .001 |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| K | Pearson Correlation | .472\*\* | .302 | .464\*\* | .505\*\* | .303 | .386\* | 1 | .308 | .272 | .701\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .062 | .003 | .001 | .061 | .015 |  | .057 | .094 | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| RE | Pearson Correlation | .157 | .520\*\* | .355\* | .496\*\* | .139 | .294 | .308 | 1 | .579\*\* | .636\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .341 | .001 | .026 | .001 | .398 | .070 | .057 |  | .000 | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| KO | Pearson Correlation | .180 | .485\*\* | .569\*\* | .271 | .265 | .000 | .272 | .579\*\* | 1 | .555\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .272 | .002 | .000 | .095 | .103 | 1.000 | .094 | .000 |  | .000 |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .741\*\* | .624\*\* | .547\*\* | .818\*\* | .634\*\* | .497\*\* | .701\*\* | .636\*\* | .555\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 | 39 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |

**LAMPIRAN 8**

**HASIL UJI RELIABILITAS**

**Goal Orientation**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| **Cronbach's Alpha** | **N of Items** |
| .906 | 23 |

**Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| **Cronbach's Alpha** | **N of Items** |
| .744 | 15 |

**Iklim Organisasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| **Cronbach's Alpha** | **N of Items** |
| .743 | 32 |

**LAMPIRAN 9**

**TABULASI DATA HASIL VARIABEL GOAL ORIENTATION (N=208)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Subjek** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** |
| **1** | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **2** | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **3** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **4** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| **5** | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| **6** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **7** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **8** | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **9** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **10** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **11** | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **12** | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **13** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **14** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **15** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **16** | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **17** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **18** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **19** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **20** | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **21** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **22** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **23** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **24** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **25** | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **26** | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **27** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **28** | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **29** | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **30** | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **31** | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **32** | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **33** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **34** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| **35** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **36** | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **37** | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **38** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **39** | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **40** | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **41** | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **42** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **43** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **44** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **45** | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **46** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **47** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **48** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **49** | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **50** | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **51** | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **52** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **53** | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **54** | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **55** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| **56** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **57** | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **58** | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **59** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **60** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **61** | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **62** | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **63** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **64** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **65** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **66** | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **67** | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **68** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **69** | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **70** | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **71** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **72** | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **73** | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| **74** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| **75** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **76** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **77** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **78** | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **79** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| **80** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **81** | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **82** | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **83** | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **84** | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| **85** | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **86** | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **87** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **88** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **89** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **90** | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **91** | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **92** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **93** | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **94** | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **95** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **96** | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| **97** | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **98** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| **99** | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **100** | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **101** | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **102** | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **103** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **104** | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| **105** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| **106** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **107** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **108** | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **109** | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **110** | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **111** | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| **112** | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| **113** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **114** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **115** | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| **116** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **117** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **118** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **119** | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **120** | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **121** | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| **122** | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **123** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **124** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| **125** | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **126** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **127** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **128** | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| **129** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **130** | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **131** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **132** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **133** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **134** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **135** | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **136** | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| **137** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **138** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| **139** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **140** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **141** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **142** | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **143** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **144** | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **145** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **146** | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| **147** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **148** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| **149** | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **150** | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| **151** | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| **152** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **153** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **154** | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| **155** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **156** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **157** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **158** | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **159** | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **160** | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| **161** | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **162** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **163** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| **164** | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **165** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **166** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **167** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **168** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **169** | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **170** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **171** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **172** | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **173** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **174** | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **175** | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **176** | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **177** | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **178** | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| **179** | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| **180** | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **181** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **182** | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **183** | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| **184** | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **185** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **186** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **187** | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **188** | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| **189** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| **190** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **191** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **192** | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| **193** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| **194** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **195** | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| **196** | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **197** | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **198** | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| **199** | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **200** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **201** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **202** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **203** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **204** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **205** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **206** | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| **207** | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| **208** | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |

**LAMPIRAN 10**

**TABULASI DATA HASIL VARIABEL ORGANIZATIONAL WITHDRAWAL BEHAVIOR (N=208)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** | **19** | **20** | **21** | **22** |
| **1** | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **2** | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **3** | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **4** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **5** | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **6** | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| **7** | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| **8** | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| **9** | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| **10** | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| **11** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **12** | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| **13** | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| **14** | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **15** | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| **16** | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| **17** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| **18** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| **19** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| **20** | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **21** | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| **22** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **23** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **24** | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| **25** | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **26** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **27** | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| **28** | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **29** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| **30** | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **31** | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| **32** | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **33** | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| **34** | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **35** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| **36** | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| **37** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| **38** | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| **39** | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **40** | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **41** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **42** | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| **43** | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| **44** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **45** | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| **46** | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **47** | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| **48** | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **49** | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| **50** | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **51** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **52** | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| **53** | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| **54** | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **55** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **56** | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| **57** | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| **58** | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **59** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| **60** | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| **61** | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| **62** | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| **63** | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| **64** | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **65** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| **66** | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| **67** | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **68** | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| **69** | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| **70** | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **71** | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| **72** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| **73** | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| **74** | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **75** | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **76** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **77** | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| **78** | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| **79** | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| **80** | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| **81** | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| **82** | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **83** | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| **84** | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| **85** | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **86** | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| **87** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **88** | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| **89** | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **90** | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **91** | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| **92** | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **93** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **94** | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| **95** | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| **96** | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **97** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| **98** | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **99** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **100** | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| **101** | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| **102** | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| **103** | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **104** | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| **105** | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| **106** | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| **107** | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| **108** | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **109** | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| **110** | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| **111** | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| **112** | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **113** | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| **114** | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| **115** | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **116** | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| **117** | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **118** | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| **119** | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| **120** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| **121** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **122** | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **123** | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **124** | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| **125** | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| **126** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **127** | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| **128** | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| **129** | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| **130** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **131** | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| **132** | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| **133** | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| **134** | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| **135** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **136** | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **137** | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| **138** | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| **139** | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **140** | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **141** | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **142** | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| **143** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| **144** | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| **145** | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| **146** | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| **147** | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| **148** | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| **149** | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| **150** | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| **151** | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **152** | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| **153** | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| **154** | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **155** | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| **156** | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **157** | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| **158** | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| **159** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| **160** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **161** | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **162** | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **163** | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| **164** | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| **165** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **166** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| **167** | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| **168** | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **169** | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 |
| **170** | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| **171** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| **172** | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 |
| **173** | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| **174** | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **175** | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **176** | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **177** | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **178** | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **179** | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **180** | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **181** | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **182** | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **183** | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| **184** | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **185** | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **186** | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| **187** | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| **188** | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| **189** | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| **190** | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| **191** | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| **192** | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| **193** | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **194** | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **195** | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| **196** | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| **197** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| **198** | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| **199** | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| **200** | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| **201** | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| **202** | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| **203** | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| **204** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **205** | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **206** | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| **207** | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| **208** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |

**LAMPIRAN 11**

**TABULASI DATA HASIL IKLIM ORGANISASI (N=208)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Subjek** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** | **19** | **20** | **21** | **22** | **23** | **24** | **25** | **26** | **27** | **28** | **29** | **30** | **31** |
| **1** | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| **2** | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| **3** | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **4** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| **5** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| **6** | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **7** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| **8** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **9** | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| **10** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| **11** | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| **12** | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **13** | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| **14** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **15** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **16** | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **17** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **18** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **19** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| **20** | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| **21** | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| **22** | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **23** | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| **24** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **25** | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| **26** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **27** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **28** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **29** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **30** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **31** | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| **32** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **33** | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| **34** | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **35** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **36** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **37** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **38** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **39** | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| **40** | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **41** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **42** | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **43** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **44** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **45** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **46** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 |
| **47** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| **48** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| **49** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **50** | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **51** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **52** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| **53** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **54** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| **55** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **56** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| **57** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **58** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **59** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **60** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| **61** | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **62** | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| **63** | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **64** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| **65** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **66** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **67** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **68** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| **69** | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **70** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| **71** | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| **72** | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| **73** | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| **74** | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **75** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| **76** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **77** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **78** | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| **79** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| **80** | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **81** | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **82** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **83** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **84** | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| **85** | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| **86** | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **87** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **88** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **89** | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **90** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **91** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| **92** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| **93** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| **94** | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| **95** | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **96** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **97** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **98** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| **99** | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| **100** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **101** | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **102** | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| **103** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| **104** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **105** | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| **106** | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **107** | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **108** | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **109** | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| **110** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **111** | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| **112** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| **113** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **114** | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **115** | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **116** | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| **117** | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **118** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **119** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **120** | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **121** | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **122** | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| **123** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| **124** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **125** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **126** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **127** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| **128** | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| **129** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **130** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| **131** | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **132** | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **133** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **134** | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| **135** | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **136** | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **137** | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **138** | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **139** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| **140** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **141** | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| **142** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| **143** | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| **144** | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **145** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| **146** | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| **147** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **148** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| **149** | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| **150** | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| **151** | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| **152** | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **153** | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| **154** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **155** | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **156** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| **157** | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **158** | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **159** | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| **160** | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **161** | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **162** | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **163** | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| **164** | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| **165** | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **166** | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| **167** | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **168** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **169** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| **170** | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **171** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| **172** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| **173** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **174** | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **175** | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| **176** | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **177** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| **178** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| **179** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| **180** | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| **181** | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **182** | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| **183** | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| **184** | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **185** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| **186** | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **187** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **188** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **189** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **190** | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| **191** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| **192** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| **193** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| **194** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| **195** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| **196** | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| **197** | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **198** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| **199** | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| **200** | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| **201** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| **202** | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| **203** | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| **204** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| **205** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| **206** | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| **207** | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| **208** | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |

**LAMPIRAN 12**

**HASIL ANALISIS DESKRIPTIF**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Statistics** | | | |
|  | | Gender | Lama |
| N | Valid | 208 | 208 |
| Missing | 0 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Gender** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 86 | 41.3 | 41.3 | 41.3 |
| Perempuan | 122 | 58.7 | 58.7 | 100.0 |
| Total | 208 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lama** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 Tahun | 121 | 58.2 | 58.2 | 58.2 |
| 2 Tahun | 42 | 20.2 | 20.2 | 78.4 |
| 3 Tahun | 45 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| Total | 208 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | | | | |
|  | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | | Std. Deviation | Variance |
| Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Statistic |
| Iklim | 208 | 55.00 | 65.00 | 120.00 | 97.5529 | .67689 | 9.76225 | 95.302 |
| Withdrawal | 208 | 44.00 | 24.00 | 68.00 | 44.6827 | .61587 | 8.88223 | 78.894 |
| Goal | 208 | 28.00 | 28.00 | 56.00 | 44.7019 | .35817 | 5.16562 | 26.684 |
| Valid N (listwise) | 208 |  |  |  |  |  |  |  |

**LAMPIRAN 13**

**PENGAKTEGORIAN VARIABEL**

**\*Pengakategorian Variabel Goal Orientation**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sedang | 65 | 31.3 | 31.3 | 31.3 |
| Tinggi | 143 | 68.8 | 68.8 | 100.0 |
| Total | 208 | 100.0 | 100.0 |  |

**\*Pengakategorian Variabel Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 94 | 45.2 | 45.2 | 45.2 |
| Sedang | 111 | 53.4 | 53.4 | 98.6 |
| Tinggi | 3 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| Total | 208 | 100.0 | 100.0 |  |

**\*Pengakategorian Variabel Iklim Organisasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sedang | 60 | 28.8 | 28.8 | 28.8 |
| Tinggi | 148 | 71.2 | 71.2 | 100.0 |
| Total | 208 | 100.0 | 100.0 |  |

**LAMPIRAN 14**

**ANALISIS CROSSTAB DEMOGRAFI**

**GOAL ORIENTATION**

**\*Crosstab Jenis Kelamin dan Goal Orientation**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Crosstab** | | | | |
| Count | | | | |
|  | | Gender | | Total |
| Laki-laki | Perempuan |
| Kat\_PGO | Rendah | 14 | 2 | 16 |
| Sedang | 49 | 62 | 111 |
| Tinggi | 23 | 58 | 81 |
| Total | | 86 | 122 | 208 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | |
|  | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 20.015a | 2 | .000 |
| Likelihood Ratio | 21.021 | 2 | .000 |
| Linear-by-Linear Association | 17.098 | 1 | .000 |
| N of Valid Cases | 208 |  |  |
| a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,62. | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Crosstab** | | | | |
| Count | | | | |
|  | | Gender | | Total |
| Laki-laki | Perempuan |
| Kat\_LGO | Sedang | 1 | 0 | 1 |
| Tinggi | 85 | 122 | 207 |
| Total | | 86 | 122 | 208 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | | | |
|  | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
| Pearson Chi-Square | 1.425a | 1 | .233 |  |  |
| Continuity Correctionb | .031 | 1 | .860 |  |  |
| Likelihood Ratio | 1.773 | 1 | .183 |  |  |
| Fisher's Exact Test |  |  |  | .413 | .413 |
| Linear-by-Linear Association | 1.419 | 1 | .234 |  |  |
| N of Valid Cases | 208 |  |  |  |  |
| a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,41. | | | | | |
| b. Computed only for a 2x2 table | | | | | |

**\*Crosstab Lama Bergabung dan Goal Orientation**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Crosstab** | | | | | |
| Count | | | | | |
|  | | Lama | | | Total |
| 1 Tahun | 2 Tahun | 3 Tahun |
| Kat\_PGO | Rendah | 6 | 4 | 6 | 16 |
| Sedang | 74 | 17 | 20 | 111 |
| Tinggi | 41 | 21 | 19 | 81 |
| Total | | 121 | 42 | 45 | 208 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | |
|  | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 8.813a | 4 | .066 |
| Likelihood Ratio | 8.656 | 4 | .070 |
| Linear-by-Linear Association | .060 | 1 | .807 |
| N of Valid Cases | 208 |  |  |
| a. 2 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,23. | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Crosstab** | | | | | |
| Count | | | | | |
|  | | Lama | | | Total |
| 1 Tahun | 2 Tahun | 3 Tahun |
| Kat\_LGO | Sedang | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Tinggi | 121 | 42 | 44 | 207 |
| Total | | 121 | 42 | 45 | 208 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | |
|  | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 3.640a | 2 | .162 |
| Likelihood Ratio | 3.079 | 2 | .214 |
| Linear-by-Linear Association | 2.805 | 1 | .094 |
| N of Valid Cases | 208 |  |  |
| a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,20. | | | |

**ORGANIZATIONAL WITHDRAWAL BEHAVIOR**

**\*Crosstab Jenis Kelamin dan Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Crosstab** | | | | | |
| Count | | | | | |
|  | | Kategori | | | Total |
| Rendah | Sedang | Tinggi |
| Gender | Laki-laki | 35 | 49 | 2 | 86 |
| Perempuan | 59 | 62 | 1 | 122 |
| Total | | 94 | 111 | 3 | 208 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | |
|  | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 1.807a | 2 | .405 |
| Likelihood Ratio | 1.800 | 2 | .407 |
| Linear-by-Linear Association | 1.535 | 1 | .215 |
| N of Valid Cases | 208 |  |  |
| a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,24. | | | |

**\*Crosstab Lama bergabung dan Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Crosstab** | | | | | |
| Count | | | | | |
|  | | Kategori | | | Total |
| Rendah | Sedang | Tinggi |
| Lama | 1 Tahun | 66 | 54 | 1 | 121 |
| 2 Tahun | 13 | 28 | 1 | 42 |
| 3 Tahun | 15 | 29 | 1 | 45 |
| Total | | 94 | 111 | 3 | 208 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | |
|  | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 10.550a | 4 | .032 |
| Likelihood Ratio | 10.705 | 4 | .030 |
| Linear-by-Linear Association | 8.250 | 1 | .004 |
| N of Valid Cases | 208 |  |  |
| a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,61. | | | |

**IKLIM ORGANISASI**

**\*Crosstab Jenis Kelamin dan Iklim Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Gender \* Kategori Crosstabulation** | | | | |
| Count | | | | |
|  | | Kategori | | Total |
| Sedang | Tinggi |
| Gender | Laki-laki | 34 | 52 | 86 |
| Perempuan | 26 | 96 | 122 |
| Total | | 60 | 148 | 208 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | | | |
|  | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
| Pearson Chi-Square | 8.161a | 1 | .004 |  |  |
| Continuity Correctionb | 7.298 | 1 | .007 |  |  |
| Likelihood Ratio | 8.089 | 1 | .004 |  |  |
| Fisher's Exact Test |  |  |  | .005 | .004 |
| Linear-by-Linear Association | 8.122 | 1 | .004 |  |  |
| N of Valid Cases | 208 |  |  |  |  |
| a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24,81. | | | | | |
| b. Computed only for a 2x2 table | | | | | |

**\*Crosstab Lama bergabung dan Iklim Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lama \* Kategori Crosstabulation** | | | | |
| Count | | | | |
|  | | Kategori | | Total |
| Sedang | Tinggi |
| Lama | 1 Tahun | 31 | 90 | 121 |
| 2 Tahun | 13 | 29 | 42 |
| 3 Tahun | 16 | 29 | 45 |
| Total | | 60 | 148 | 208 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | |
|  | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 1.691a | 2 | .429 |
| Likelihood Ratio | 1.665 | 2 | .435 |
| Linear-by-Linear Association | 1.681 | 1 | .195 |
| N of Valid Cases | 208 |  |  |
| a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,12. | | | |

**CROSSTAB ANTAR KATEGORI VARIABEL**

**\*Crosstab Goal Orientation dan Iklim Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kat\_PGO \* Kategori\_IKLIM Crosstabulation** | | | | |
| Count | | | | |
|  | | Kategori\_IKLIM | | Total |
| Sedang | Tinggi |
| Kat\_PGO | Rendah | 7 | 9 | 16 |
| Sedang | 37 | 74 | 111 |
| Tinggi | 16 | 65 | 81 |
| Total | | 60 | 148 | 208 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kat\_LGO \* Kategori\_IKLIM Crosstabulation** | | | | |
| Count | | | | |
|  | | Kategori\_IKLIM | | Total |
| Sedang | Tinggi |
| Kat\_LGO | Sedang | 1 | 0 | 1 |
| Tinggi | 59 | 148 | 207 |
| Total | | 60 | 148 | 208 |

**\*Crosstab Goal Orientation dan Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kat\_PGO \* Kategori\_OWB Crosstabulation** | | | | | |
| Count | | | | | |
|  | | Kategori\_OWB | | | Total |
| Rendah | Sedang | Tinggi |
| Kat\_PGO | Rendah | 6 | 10 | 0 | 16 |
| Sedang | 53 | 58 | 0 | 111 |
| Tinggi | 35 | 43 | 3 | 81 |
| Total | | 94 | 111 | 3 | 208 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kat\_LGO \* Kategori\_OWB Crosstabulation** | | | | | |
| Count | | | | | |
|  | | Kategori\_OWB | | | Total |
| Rendah | Sedang | Tinggi |
| Kat\_LGO | Sedang | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Tinggi | 94 | 110 | 3 | 207 |
| Total | | 94 | 111 | 3 | 208 |

**\*Crosstab Iklim Organisasi dan Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori\_IKLIM \* Kategori\_OWB Crosstabulation** | | | | | |
| Count | | | | | |
|  | | Kategori\_OWB | | | Total |
| Rendah | Sedang | Tinggi |
| Kategori\_IKLIM | Sedang | 8 | 52 | 0 | 60 |
| Tinggi | 86 | 59 | 3 | 148 |
| Total | | 94 | 111 | 3 | 208 |

**LAMPIRAN 15**

**HASIL UJI ASUMSI KLASIK**

**\*Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 208 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 7.60754454 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .060 |
| Positive | .060 |
| Negative | -.060 |
| Test Statistic | | .060 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .063c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

**\*Uji Multikolineritas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 89.301 | 6.122 |  | 14.587 | .000 |  |  |
| Iklim (X2) | -.477 | .058 | -.524 | -8.256 | .000 | .889 | 1.125 |
| Goal (X1) | .042 | .109 | .024 | .383 | .702 | .889 | 1.125 |
| a. Dependent Variable: Withdrawal (Y) | | | | | | | | |

**\*Uji Heteroksidasitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .000a | .000 | -.010 | .00535 |
| a. Predictors: (Constant), X2\_2, X1\_2 | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .000 | 2 | .000 | .000 | 1.000b |
| Residual | .006 | 205 | .000 |  |  |
| Total | .006 | 207 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: ABS\_RES2 | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X2\_2, X1\_2 | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.373E-17 | .007 |  | .000 | 1.000 |
| X1\_2 | .000 | .000 | .000 | .000 | 1.000 |
| X2\_2 | .000 | .070 | .000 | .000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: ABS\_RES2 | | | | | | |

**\*Uji Autokorelasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .516a | .266 | .259 | 7.645 | 2.022 |
| a. Predictors: (Constant), Goal (X1), Iklim (X2) | | | | | |
| b. Dependent Variable: Withdrawal (Y) | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4350.988 | 2 | 2175.494 | 37.227 | .000b |
| Residual | 11980.070 | 205 | 58.439 |  |  |
| Total | 16331.058 | 207 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Withdrawal (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Goal (X1), Iklim (X2) | | | | | | |

**LAMPIRAN 16**

**HASIL UJI MODERATED REGRESSION ANALYSIS**

**\*Goal Orientation dengan Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .150a | .023 | .018 | 8.80288 |
| a. Predictors: (Constant), Goal | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 367.980 | 1 | 367.980 | 4.749 | .030b |
| Residual | 15963.078 | 206 | 77.491 |  |  |
| Total | 16331.058 | 207 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Withdrawal | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Goal | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 56.221 | 5.330 |  | 10.548 | .000 |
| Goal | -.258 | .118 | -.150 | -2.179 | .030 |
| a. Dependent Variable: Withdrawal | | | | | | |

**\*Iklim Organisasi dengan Organizational Withdrawal Behavior**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .516a | .266 | .262 | 7.62872 |
| a. Predictors: (Constant), Iklim | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4342.406 | 1 | 4342.406 | 74.615 | .000b |
| Residual | 11988.652 | 206 | 58.197 |  |  |
| Total | 16331.058 | 207 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Withdrawal | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Iklim | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 90.452 | 5.325 |  | 16.987 | .000 |
| Iklim | -.469 | .054 | -.516 | -8.638 | .000 |
| a. Dependent Variable: Withdrawal | | | | | | |

**\*Peran Iklim Organisasi sebagai Moderator Goal Orientation dengan Organizational Withdrawal Behavior**

Model

coeff se t p LLCI ULCI

constant 219,340 45,387 4,833 ,000 129,852 308,828

X -2,799 ,988 -2,831 ,005 -4,748 -,850

M -1,840 ,475 -3,873 ,000 -2,776 -,903

Int\_1 ,030 ,010 2,891 ,004 ,009 ,050

**LAMPIRAN 18**

**SK & Kartu Bimbingan**

