BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah menguji faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi :

1. Analisis regresi pertama menunjukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi di RS PKU Muhammdiyah Surakarta.

2. Hasil analisis regresi kedua menunjukan bahwa variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan RS PKU Muhammadiyah merasa secara psikologis diberdayakan untuk percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk bertindak atas inspirasi yang dimiliki.

3. Hasil analisis regresi ketiga menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi karena motivasi memberi peran yang besar terhadap komitmen organisasi karna apabila motivasi yang dibeikan oleh seorang pemimpin ataupun diri sendiri dapat diterima dengan baik maka karyawan akan dapat berkomitmen dengan pekerjaannya.

4. Hasil analisis regresi keempat menunjukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi hal ini dapat terjadi karna budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara

dengan baik akan mampu memacu perkembangan komitmen organisasi yang baik.

5. Hasil analisis regresi kelima menunjukan bahwa antara variabel tuntutan tugas dan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan karena tuntutan tugas pada RS PKU Muhammadiyah Surakarta sangat berpengaruh pada komitmen organisasi, karena karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta merasa jika tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan memeberatkan karyawan yang bekerja maka komitmen organisasi tidak terlalu diutamakan.

6. Hasil analisis regresi keenam menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi karena ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi maka komitmen organisasi pada karyawan akan semakin besar.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memeiliki keterbatasan yaitu hanya dilakukan di satu rumah sakit saja yaitu RS PKU Muhammadiyah Surakarta sehingga ada kemungkinan perbedaan hasil bila dilakukan di rumah sakit atau di instansi kesehatan lain. Selain itu penulis belum dapat mewawancarai satu persatu karyawan yang berekja di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

5.3 Saran

      Berdasarkan saran dan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Dari hasil analisis yang diperoleh signifikan dalam penelitiannya maka ada perlunya lebih ditingkatkan supaya dalam jangka waktu kedepan rumah sakit dapat lebih maju dalam hal pelayanan dan kuatitas baik SDM nya

2. Dari hasil nanlisis yang diperoleh tidak signifikan dalam penelitiannya maka diharapkan untuk adanya tindak lanjut dari perusahaan yang terkait agar dapat memperbaiki kinerja .

DAFTAR PUSTAKA

Allen & Meyer. (1996). "Affective, Continuance, and Normtive Commitment to the organization : An Examination of Construct Validity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 49, pp: 252-276.

As'ad, Moh. 1999, Psikologi Industri , Edisi keempat, Yogyakarta: Liberty.

Avolio, B.J., Howell, J.M. & Sosik, J.J. (1999). A funny thing happened on the way to the bottom line: humor as a moderator of leadership style effects. *Academy of Management Journal*, 42, 219-227.

Avolio, J., B. (2004), "Transformational leadership andorgtanizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance".

Bartlett, K. R. (2001). The relationshipbetween training and organizational commitment: A study in the health care field, *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335-352.

Bass & Avolio (1994) . *Improving Organizational Effectiveness Trough Transformstional Leadership*. London: Sage Publications.

Benkhoff, B. (1997), "Disentangling organisational commitment: the changes of the OCQ for research and policy", Personnel Review, Vol. 26 No. 1, pp. 114-20.

Bhatnagar, J. (2007), "Predictors of organizational commitment in India: strategic HR roles, organizational learning capability and psychological empowerment" *J. of Human Resource Management*. 18 ,1782–1811.

Biantoro U, 2002, Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan, Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya.

Bono, J, & Judge, T. (2003). Self-concordance at work : toward understanding the motivational effects of transformation leadership. Academy of Management Journal, 46, 554-571.

Bushra, B. (2011), "Effect transmormational leadership on employees' Job statification and organizational commitmen in sector of Lahore (Pakistan)", *J. Organiz. Behav. 25,* 951–968 (2004) Vol. 2 No. 18.

Charlws, R., E. (2007), "The effect of transactional and transformational leadership styles on the organizational commitment and job statisfaction of customer contac personel" *Journal of organizational culture.* Vol.11, No. 1.

Chartier, Gregoy J., 1994, *Productivity Improvement, Human resources Managemen & Developent Handdook,* Second Edition By Tracey, William R.AMACOM.

Cyntia W, (2009), Hubungan Budaya Organisasi, Kepuasan Pelanggan dan Kinerja Organisasi, Missisipi State University.

De Jong E, 1999, The impact of motivation on the career commitment of Dutch literaly translators, Poetics, vol. 26, pp. 423-37.

Devi, EKD, (2009), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang), Tesis, Universitas Diponerogo, Semarang.

Dongoran, Johnson, (2001), "Komitmen Organisasi: Dua sisi sebuah poin, *dian ekonomi*, Vol. Vii Nomor 1 pp. 35-46.

Dumdum, U dan Lowe, K, (2002), "A meta-analysis of tranfformasional and transactional leadership correleates of effectiveness and staticfaction: an update and extension", Vol. 2, pp. 35-66.

Egan, Marshall Toby, Baiyin Yang, kenneth R Bartlet. (2004). "The Effect Of Organizational Learning Culture And Job Satisfaction On Motivation To Transfer Learnig And Turnever Intention". *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 15 no 3.

Freeman, R E, Gilbert, D, Stone, JA.F (1999). Manajemen jilid II,prenhallindo, Jakarta.

Gibson, James L, Ivancevich, John MN Donely, James H. Jr., (1996), *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses.* Binarupa Aksara, Jakarta.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donlly , James. H. (1995). Orgabisasi: Perilaku, Structural dan proses. Edisi kelima. Erlangga, Jakarta.

Kartono, Kartini. 1994, *Psikologi Industri* untuk Manajemen Perusahaan dan Industri, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychological organizations (2nd edn). New York: Wiley.

Khasawneh, S dan Oemari, A, (2012), "Commitment : The Case for Vocational Teachers in Jordan The Relationship betweenTransformational Leadership and Organizational" Vol. 40, pp. 494.

Koesmono, Teman, (2005), "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri

Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Universitas Aielangga, Surabaya".

Koesmono, (2007), "Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya".

Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Shamian, J. (2001). The impact of workplace empowermant, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Healthcare Management Review*, 26, 7023.

Limsili, K., & Ogunla, S.O. (2008). "Performance and leadership outcome correlates of leadership style and subordinate commitment". *Engineering, construction and architectural management,* Vol 15(2) hal 164-184.

Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: the past and potential for the future. Research in Personnel and Human Resource Management, 15, 47–119.

Lok, Peter , John Crawford. (2004). "the effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment". *Journal of Management Development* Vol. 23 No. 4.

Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: a meta-analytical review of the literature. Leadership Quarterly, 7, 385–425.

Mallapiang, F., & Azriful, & Nursetyaningsih & Adha, S., (2007)."Hubungan Tuntutan Tugas Tuntutan Peran Dan Tuntutan Anatar Pribadi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Bagian IGD Rumah Sakit Makasar.

Meyer, J., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. Thousand Oaks, CA: Sage.

Mowday, Steers and Porter, (1982), "Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Turnover, and Absenteeism", New York: Academic Press.

Muthuveloo, R., & Rose R. C. (2005). "Typology of organizational commitment". *American Journal of applied science*, Vol 2(6) hal 1078-1081.

Nawab, Samina, Komal Khalid Bhatti (2011). "Influence of employee compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A case study of educational sector of Parkistan.

Nederveen, A. (2010). "Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment" Vol. 31, pp. 609-623

NN (2008). Teknik penentuan sempel. [online] Tersedia http://wordpress.com. Yang direkam pada 7 Desember 2010.

Orpen, C. (2001) "Interactive effects of work motivation and personal control on employee job performance and satisfaction" *Journal of Social Psychology,* Vol. 134, no. 6, pp. 855-6.

Robbins, Sthepe. P (1996). Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta

Ridwan, (2010).Belajarmudahpenelitianuntuk guru &karyawandanpenelitipemula. Bandung: Alfabeta

Shamir, B., Zakay, E., Breinin, E., & Popper, M. (1998). Correlates of charismatic leader behavior in military units: subordinates' attitudes, unit characteristics and superiors' appraisal of leader performance. Academy of Management Journal, 41, 387–409.

Shaw, J. (2003), "Organizational commitmen and performance among gues workres and citizens of an Arab country" *Jurnal of business research,* Vol. 56, pp. 1201-1030.

Silverthorne, Colin (2004). "the impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in taiwan'. *The leadership & organizational development journal* Vol.25 No 7.

Soedjono, (2005). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Surabaya" Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, no. 1, pp. 22- 47.

Spreitzer, G.M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. Academy of management journal Vol 38(5) hal 1442-1465

Sugiyono. (2005) "Memahamipenelitiankualitatif" Bandung: Alfabeta

Sugiyono.(2011). Metodologipenelitianpendidikan. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2015). Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif. [online]. Tersedia http://rayender.blogspot.com. Yang direkam pada 7 Desember 2018.

Sully. E. (2008), "Employee commitment in MNCs: Impacts of organizational culture, HRM and top management orientations" *The International Journal of Human Resources Management*, vol. 19, no. 4, pp. 501-27.

Sutarso, Yudi, 2002, Komitmen Organisasi: Tinjauan Teoritis atas penyebab, Dampak, dan Adopsinya Bagi Penelitian Relationship Marketing, *Ventura,* Vol. 5 No. 2 pp 162-175.

Tatang M. Amirin (2010). Skala Likert: Penggunaanya dan Analisis datanya

online. Tersedia https://syehaceh.wordpress.com. Yang direkam pada 7 Desemeber 2018.

Thomas, K. W. And Velthouse, B.A. (1990). "Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation". *Academy of management review* Vol 15(4) hal 666-681.

Trisnaningsih, Sri. (2001) . "Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor: Motivasi sebagai variabel intervening: Studi Empiris terhadap kantor akuntan publik di Jawa Timur".

Tucker, Anita L. (2004). "The Impact Of Operational Failures On Hospital Nurses and Their Patients". *Journal of operations management* Vol 22 hal 151-169.

Utomo, 2002, Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Citizien (OCB). Kepuasan kerja dan Perilaku Organisasional (Penelitian Empiris Pada Kabupaten Kebumen), *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen ,* Vol.2 No.2 hal 34-52.

Walumbwa dan Lawler (2003). Building effective organization: transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes and withdrawl behaviors in three emerging economies. Int. J. Hum Res. Managemen.

Wayne, S dan Liden, R, (2000), "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationship,work outcome" *Jurnal of applied psyichology,* Vol. 85, pp. 407-416.

Widyaningrum, E, (2011), "Influence of motivation and culture on organizational commitment and performance employee of medical service" Vol. 1, Issue 3.

Yukl, G. (1998). Leadership in organizations (4th edn). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Yousef, D (2000). "Organizational Commitmen as a mediator of the relationship between islamic eork ethics and attitude to woed organizational change" Human Relations Vol 53 (4).

Zuraida, L., & Novitasari, D., & Sudarman, A., "Pengaruh Kepemimpinan Tuntutan Tugas Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai PDAM Kota Malang" Juni 2013, Hal 245-261

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk memberi tanda (√) pada pilihan dibawah.

Usia   :

Jabatan   :

Jenis kelamin :

PETUNJUK MENJAWAB

Mohon untuk memberi tanda (√) pada pilihan dibawah.

Keterangan :

STS   = Sangat Tidak Setuju

TS   =Tidak Setuju

CS   =Cukup Setuju

S   =Setuju

SS   =Sangat Setuju

A. Komitmen Organisasi

Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang menurut bapak/ibu paling benar tentang komitmen organisasi cara menyilang (√) jawaban

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bangga menjadi bagian dari rumah sakit					
2	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap rumah sakit					
3	Rumah sakit ini berarti sangat besar bagi saya					
4	Tetap bekerja di Rumah sakit ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					
5	saya selalu ingin terlibat dalam kegiatan yang ada di Rumah sakit					
6	Saya bahagia menghabiskan karir saya di Rumah sakit					

B. Kepemimpinan Transformasional

Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang menurut bapak/ibu paling benar tentang kepemimpinan transformasional dengan cara menyilang (√) jawaban .

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan masing-masing					
2	Pemimpin memberikan dukungan kepada karyawannya untuk mengembangkan ketrampilan					
3	Pemimpin saya mendorong karyawan umtuk berfikir kreatif untuk kemajuan Rumah sakit					
4	Pemimpin saya memberikan inspirasi positif dengan cara yag mudah dipahami					
5	Pimpinan mengenalkan dan menerapkan program-program baru untuk kemajuan Rumah sakit					
6	Pemimpin memberikan keyakinan pada karyawan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai					

C. Pemberdayaan Psikologis

Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang menurut bapak/ibu paling benar tentang
Pemberdayaan psikologis dengan cara menyilang (√) jawaban .

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa diberi kesempatan dan dorongan untuk melakukan pengembangan diri					
2	Saya diberi kesempatan dan didorong untuk mengembangkan potensi diri sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
3	Saya diberi kepercayaan oleh pimpinan untuk terlibat dalam pengembangan perusahaan					
4	Pemimpin memberi kebebasan pada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pengembangan diri					

D. Motivasi

Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang menurut bapak/ibu paling benar tentang
Motivasi dengan cara menyilang (√) jawaban .

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya suka membangun komunikasi dengan atasan dan karyawan lain					
2	Saya akan bekerja secara maksimal					
3	Saya berusaha membangun kinerja melalui hubungan yang baik					
4	Saya berusaha mempengaruhi teman-teman di kantor dalam banyak hal agar tujuan saya tercapai					

E. Budaya Organisasi

Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang menurut bapak/ibu paling benar tentang Budaya organisasi dengan cara menyilang (√) jawaban .

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Setiap karyawan berpartisipasi dalam menerapkan budaya Rumah sakit yang mencerminkan citra Rumah sakit					
2	Budaya yang dianut di Rumah sakit ini membuat saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat					
3	Baik lingkungan maupun karyawan membantu memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
4	Setiap karyawan sudah menyadari dan memahami mengenai aturan perusahaan sejak mulai menjadi karyawan					

F. Tuntutan Tugas

Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang menurut bapak/ibu paling benar tentang Tuntutan tugas dengan cara menyilang (√) jawaban .

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Semua karyawan diwajibkan untuk menjalankan visi dan misi rumah sakit					
2	Saya merasa terbebani dengan					
3	Menghadapi pasien dan bekerja seharian untuk mereka seharian penuh membuat saya jenuh					
4	Saya bekerja sesuai prosedur dan jadwal					

G. Kepuasan Kerja

Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang menurut bapak/ibu paling benar tentang Kepuasan kerja dengan cara menyilang (√) jawaban .

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan					
2	Saya puas dengan hasil kerja yang sudah dikerjakan					
3	Saya menikmati pekerjaan saya dengan sesama karyawan daripada bekerja sendiri					
4	Saya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dalam tim					

Factor Analysis

[DataSet1]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,667
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1645,886
	df	136
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
KO1	1,000	,919
KO2	1,000	,923
KO3	1,000	,867
KO4	1,000	,889
KT3	1,000	,922
KT4	1,000	,952
KT6	1,000	,861
PP2	1,000	,856
PP4	1,000	,840
MOT2	1,000	,839
MOT3	1,000	,850
BO2	1,000	,840
BO3	1,000	,837
TT2	1,000	,879
TT3	1,000	,889
KK1	1,000	,799
KK2	1,000	,851

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,653	27,372	27,372	4,653	27,372	27,372	3,411	20,065	20,065
2	2,917	17,159	44,531	2,917	17,159	44,531	2,880	16,939	37,004
3	2,083	12,252	56,782	2,083	12,252	56,782	2,027	11,921	48,925
4	1,661	9,771	66,553	1,661	9,771	66,553	1,662	9,778	58,703
5	1,404	8,257	74,811	1,404	8,257	74,811	1,638	9,633	68,337
6	1,226	7,211	82,022	1,226	7,211	82,022	1,629	9,583	77,920
7	,869	5,109	87,131	,869	5,109	87,131	1,566	9,211	87,131
8	,465	2,736	89,866						
9	,402	2,365	92,232						
10	,352	2,073	94,305						
11	,244	1,438	95,743						
12	,193	1,137	96,879						
13	,174	1,021	97,900						
14	,154	,908	98,808						
15	,101	,594	99,402						
16	,061	,360	99,762						
17	,040	,238	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
KO1	,686	-,567					
KO2	,853						
KO3	,810						
KO4	,693						
KT3	,801						
KT4	,793						
KT6	,746						
PP2						,697	
PP4		,718				,524	
MOT2				,699			
MOT3		,652					,523
BO2		-,561					
BO3			,513				
TT2				-,593			
TT3			,730				
KK1			,658		,540		
KK2					,721		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 7 components extracted.

Rotated Component Matrix[a]

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
KO1	,900						
KO2	,850						
KO3	,870						
KO4	,885						
KT3		,868					
KT4		,921					
KT6		,854					
PP2						,855	
PP4						,782	
MOT2							,810
MOT3							,829
BO2			,891				
BO3			,894				
TT2				,835			
TT3				,824			
KK1					,845		
KK2					,866		

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7
1	,715	,649	,124	,022	,033	,169	,151
2	-,476	,417	-,491	,024	-,105	,419	,414
3	-,303	,155	,476	,575	,559	,056	,110
4	-,196	,035	,583	-,540	-,153	-,115	,541
5	,044	-,018	-,264	-,532	,803	-,007	-,004
6	,063	-,298	,265	-,142	-,010	,881	-,200
7	,355	-,539	-,193	,272	,089	,049	,679

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	130	100,0
Cases	Excluded[a]	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	11,38	2,843	,818	,904
KO2	11,64	2,884	,846	,893
KO3	11,65	3,037	,869	,888
KO4	11,78	3,085	,768	,919

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	130	100,0
Cases	Excluded[a]	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT3	7,89	,950	,878	,906
KT4	7,85	,823	,943	,852
KT6	7,79	,988	,803	,962

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excludedᵃ	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PP2	3,99	,845	,525	.
PP4	3,98	,248	,525	.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	130	100,0
Cases	Excluded[a]	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOT2	4,11	,515	,465	.
MOT3	3,95	,277	,465	.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,608	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TT2	4,25	,652	,456	.
TT3	4,20	,363	,456	.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excludedᵃ	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,693	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	3,60	,831	,533	.
KK2	3,85	,689	,533	.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	130	100,0
Cases	Excluded^a	0	,0
	Total	130	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO2	3,78	,310	,684	.
BO3	3,84	,385	,684	.