

**HUBUNGAN ANTARA DEPRIVASI RELATIF DENGAN
LOYALITAS KERJA PADA PERSONEL DITSAMAPTA
POLDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Derajat
Sarjana S-1 Psikologi



Oleh:
ARLIYANDI BIRNA
NPM : 2009110030

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

24 AUG 2024

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,

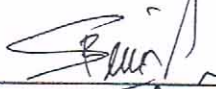


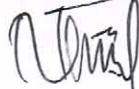
(Dr. Barmawi, M.Si)

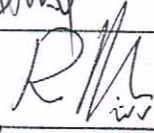
Dewan Penguji


1. Sriana Septiawati, M.Si
2. Nur Hasmalawati, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
4. Imam Abdillah Lukman, M.Si

Tanda Tangan









PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arliyandi Birna


Npm : 2009110030

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Pada Personel Ditsamapta Polda Aceh”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 01 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Arliyandi Birna
Arliyandi Birna
NPM: 2009110030

MOTTO

“Ketahuilah bahwasanya kemenangan itu bersama kesabaran, dan jalan keluar itu bersama kesulitan, dan bahwasanya bersama kesulitan ada kemudahan”.

(HR. Tarmidzi)

“Karena hidup ini bukanlah perlombaan yang mesti dimenangkan, jadi bukan soal siapa yang hebat dan cepat, tapi tentang menjalani hidup dengan sebaik baik nya agar nanti akhiratnya selamat”.

(Quraish Shihab)

“Orang tidak akan pernah menilai apa yang kita mulai, tapi orang akan selalu menilai apa yang kita selesaikan”

(Arliyandi Birna)

PERSEMBAHAN

Yang paling utama dari segalanya

Sembah sujud dan syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. atas karunia serta kemudahan yang telah engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan

Rasulullah SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orangtua tersayang

Terima kasih kepada Ayah saya Takbiruddin dan Ibu saya Yurna selaku orangtua yang telah memberikan dukungan dan motivasi serta doa yang tiada hentinya dan tetesan keringat yangtelah dikeluarkan dalam sebuah perjuangan mencari nafkah untuk anakmu ini menjadi berkah, dan setiap air mata yang jatuh dari matamu atas segala kepentingan saya yang tiada mungkin dapat saya balas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Atas segala do'a baikmu yang dikabulkan Allah sehingga mudahnya langkah saya sampai ke titik ini.

Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat orangtua saya bahagia karena sayasadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih untuk membahagiakanmu.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah berupa skripsi. Shalawat dan Salam kepada Rasul Allah, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah ke alam yang berilmu pengetahuan.

Tujuan penulisan penelitian ini dapat memberi manfaat terutama bagi penulis sendiri dan kepada kita semua. Penulis menyadari sepenuhnya, tidaklah mudah bagi penulis untuk melakukan penulisan skripsi tanpa dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
2. Bapak Sukri Karim. M. Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Sriana Septiawati, M. Si selaku dosen pembimbing I yang telah membantudan mengarahkan saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak Imam Abdillah Lukman, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh

yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

6. Staf Akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu dalam pengurusan surat dan berkas selama masa perkuliahan hingga dalam proses penyusunan skripsi.
 7. Terima kasih kepada seluruh anggota ditsamapta polda aceh yang telah Bersedia menjadi responden penulis dalam melakukan penelitian.
- Akhirnya, peneliti memohon kepada Allah SWT. Semoga apa yang telah peneliti dapatkan dari semua pihak menjadi amal ibadah dan mendapat pahala yang setimpal dari Yang Maha Kuasa.

Banda Aceh, 01 Agustus 2024
Penulis,

Arliyandi Birna
NPM: 2009110030

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Keaslian Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Deprivasi Relatif	9
1. Definisi Deprivasi Relatif	9
2. Faktor Penyebab Deprivasi Relatif.....	10
3. Aspek Aspek Deprivasi Relatif.....	12
B. Loyalitas Kerja.....	14
4. Definisi Loyalitas Kerja.....	14
5. Faktor faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja.....	15
6. Aspek Aspek Loyalitas Kerja	17
C. Hubungan antara Deprivasi Relativ dengan Loyalitas Kerja.....	20
D. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Variabel Penelitian	22
B. Definisi Operasional	22
C. Populasi dan Sampel.....	23
D. Metode Pengumpulan Data	25
E. Validitas dan Reliabilitas.....	27
F. Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Orientasi Kancan	31
1. Profil DITSAMAPTA Polda Aceh	31
2. Visi dan Misi DITSAMAPTA Polda Aceh	34
B. Persiapan Penelitian.....	35
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	35
2. Persiapan Alat Ukur.....	35

C. Hasil Penelitian.....	36
1. Uji Instrument	36
2. Deskripsi Subjek Penelitian dan Data Penelitian.....	38
D. Pembahasan	43
BAB V PENUTUP.....	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah Populasi Anggota DITSAMAPTA Polda Aceh.....	23
Tabel 2.	Bobot Penilaian Pernyataan Favorable Dan Unfavorable	26
Tabel 3.	Blue Print Skala Deprivasi Relatif	26
Tabel 4.	Blue Print Skala Loyalitas Kerja	27
Tabel 5.	Hasil analisis validitas skala perilaku deprivasi relatif (X) sebelum item gugur dibuang	36
Tabel 6.	Blue print valid dan gugur skala deprivasi relatif (X)	36
Tabel 7.	Hasil analisis validitas skala loyalitas kerja (Y) sebelum item gugur Dibuang.....	37
Tabel 8.	Blue print valid dan gugur skala loyalitas kerja (Y)	37
Tabel 9.	Hasil uji reliabilitas sebelum item buruk dibuang	38
Tabel 10.	Hasil uji reliabilitas setelah item buruk dibuang.....	38
Tabel 11.	Nilai mean dan standar deviasi variabel deprivasi relatif	39
Tabel 12.	Norma Pengkategorian.....	39
Tabel 13.	Hasil deskripsi variabel deprivasi relatif.....	39
Tabel 14.	Nilai mean dan standar deviasi variabel loyalitas kerja.....	40
Tabel 15.	Hasil deskripsi variabel loyalitas kerja	40
Tabel 16.	Hasil uji normalitas one sample kolmogrov test	41
Tabel 17.	Tabel linieritas	41
Tabel 18.	Hasil uji korelasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Skala Penelitian.....	53
Lampiran 2.	Tabulasi tryout variabel deprivasi relatif.....	58
Lampiran 3.	Tabulasi tryout variabel loyalitas kerja	59
Lampiran 4.	Reliabilitas Item perilaku Deprivasi Relatif sebelum dan Sesudah Item Tidak Valid Dibuang.....	60
Lampiran 5.	Reliabilitas Item perilaku loyalitas kerja sebelum dan Sesudah Item Tidak Valid Dibuang.....	63
Lampiran 6.	Tabulasi skor item deprivasi relatif.....	67
Lampiran 7.	Tabulasi skor item loyalitas kerja.....	68
Lampiran 8.	Hasil uji normalitas	69
Lampiran 9.	Hasil uji Linieritas.....	70
Lampiran 10.	Hasil uji korelasi	71
Lampiran 11.	Surat Izin penelitian	72
Lampiran 12.	SK Penelitian	73
Lampiran 13	Surat Izin Penelitian.....	74
Lampiran 14	Biodata Penulis	75

HUBUNGAN ANTARA DEPRIVASI RELATIF DENGAN LOYALITAS KERJA PADA PERSONEL DITSAMAPTA POLDA ACEH

Arliyandi Birna

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No.91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh_
arliyandibirna@gmail.com

ABSTRAK

Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja anggota ditsamapta polda aceh. Deprivasi Relatif adalah keadaan dimana ketika individu menghadapi pengucilan dari peluang sosial, pengalaman ini mungkin membuat mereka sadar akan identitas sosial mereka yang kurang beruntung dan mengasingkan mereka dari orang lain dalam masyarakat. loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan antara deprivasi relatif terhadap loyalitas kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota ditsamapta polda aceh yang berjumlah 70 anggota. Pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan *probability* dengan menggunakan *purpose sampling, purpose sampling*. Pengambilan data menggunakan skala *likert* dengan membagikan kuesioner kepada subjek. Peneliti menggunakan uji korelasi untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja, dimana *pearson corelation* sebesar -0,372 karena nilai korelasi bernilai (-) maka kedua variabel berkorelasi negatif, dimana semakin tinggi deprivasi relatif maka semakin rendah pula loyalitas kerja anggota.

Kata kunci: *Deprivasi Relatif, loyalitas kerja, Anggota*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada instansi. Dalam perkembangannya instansi diuntut untuk membangun rasa percaya diri, rasa kepuasan dan memotivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap instansi tersebut.

Bekerja merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Dalam perjalanan kerja, sebagian besar orang mulai merasakan ada hal yang lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi yang dijalani dalam kesehariannya. Hidup di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial, semuanya melukiskan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan lainnya. *Work-life conflict* akan terjadi apabila aktivitas pekerjaan dapat menghambat pemenuhan kebutuhan lain anggota polisi. Bagi seorang anggota polisi, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. Di satu sisi, anggota polisi merupakan bagian dari sebuah organisasi tempat mengabdikan diri dan mencari penghasilan. *Sementara* itu, di sisi yang lain

seorang anggota polisi juga menjadi bagian dan bertanggung jawab atas keluarga yang dimilikinya. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh anggota polisi agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang.

Anggota polisi dengan loyalitas kerja yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya anggota polisi yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggungjawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi (Gomes dan Sutanto, 2017).

Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Husni, 2018). Sedangkan loyalitas kerja merupakan tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas personel terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap instansi tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya (Riyanti, 2017).

Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Loyalitas kerja tercermin pada sikap anggota yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur

dalam bekerja (Poerwopoespito, 2014). Sikap anggota polisi yang paling utama dari instansi adalah loyal. Sikap loyal tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota. Hal ini di pertegas oleh Kurniawan (2019) bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas anggota diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja.

Secara umum, kebiasaan kerja 'seperlunya saja dan tidak berlebihan' dapat memberikan kesempatan seseorang menikmati hidup di luar dunia kerja yang menjadi kewajibannya. Dengan begitu, kualitas hidup bakal lebih baik, dan nilai kerja di dunia profesional bisa meningkat.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan ditemukan beberapa personel yang memiliki loyalitas kerja yang rendah terhadap pekerjaan maupun dalam pelaksanaan tugas, hal ini ditandai dengan kurang kesetiaan dan tanggung jawab personel, dapat kita lihat dari segi Ketaatan atau Kepatuhan, masih terdapat anggota yang kurang disiplin dilihat dari tingkat kehadiran dan kelalaian dalam mentaati prosedur, Dalam pelaksanaan tugas pun terkadang personel tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan job descriptionnya adanya kemalasan atau sikap personel yang cenderung menunda-nunda pekerjaan sehingga dalam melaksanakan tugas kurang maksimal. dari segi pengabdian ditemukan personel yang sangat kurang kontribusinya terhadap instansi khususnya direktorat Samapta Polda Aceh.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Ditsamapta Polda Aceh adanya kesenjangan pada diri Personel yang terjadi ketika di tempatkan di salah satu Subsatker atau dalam pelaksanaan tugas dikarenakan tidak sesuai dengan harapan yang sudah di rencanakan. Hal tersebut membuat personel Ditsamapta mengalami penurunan loyalitas

kerja dengan di tandai beberapa personel Ditsamapta tidak melakukan tugas dengan maksimal. Kesenjangan disebut juga dengan Deprivasi Relatif.

Deprivasi relatif sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang di terima individu yang mana terdapat kesenjangan antara apa yang menjadi harapan dengan yang terjadi di kenyataan. Sarwono dan Meinarno (2015) mengungkapkan bahwa “deprivasi relatif menekankan pada pengalaman individu dan kelompok dalam kondisi kekurangan (deprivasi) dan kurang beruntung”, sedangkan Pettigrew dkk (2008) menjelaskan deprivasi relatif adalah konsep kesempurnaan dari psikologi sosial, yaitu menggambarkan keadaan subjektif yang membentuk emosi, kognisi, dan perilaku. Akal sehat bisa menerima bahwa kondisi kekurangan pendapatan dan kondisi kurang beruntung ini akan mewarnai prasangka yang dialami oleh kelompok.

Deprivasi relatif adalah sebuah keadaan dimana seorang individu merasa dirinya diperlakukan lebih rendah atau tidak sebaik dengan individu yang lain dalam sebuah perusahaan, sehingga individu merasa dirugikan karena hal itu. Pada kesempatan yang lain, Smith & Pettigrew (2015) mendefinisikan deprivasi relatif sebagai penilaian bahwa seseorang atau sebuah kelompok merasa dirugikan dibandingkan dengan rujukan yang relevan, dan bahwa penilaian ini menimbulkan perasaan marah dan dendam antar individu atau kelompok.

Sedangkan menurut Kaparang (2013) Deprivasi relatif biasanya di alami individu saat mereka sadar akan adanya jurang yang menjadi pemisah antara suatu yang menjadi angan-angan mereka dengan peluang yang ada, khususnya saat individu membandingkan apa yang ada pada diri mereka dengan berbagai situasi yang ada di masa lalu individu atau kelompok lain diluar kelompok individu tersebut. Anggapan ini dapat berupa personal maupun kelompok. Berikut merupakan wawancara dengan personel Ditsamapta Polda Aceh berinisial N usia 20 tahun mengatakan bahwa:

“Saya ditempatkan pada pelaksanaan tugas yang tidak begitu saya sukai dalam halnya bekerja, Padahal saya pengennya pada pelaksanaan tugas yang lain, tapi mau gimana lagi sudah perintah pimpinan untuk melaksanakan tugas ini. Yaa jadinya harus saya kerjakan, dalam halnya berkerja saya memang selalu melakukan sebuah pekerjaan yang memang sesuai dengan porsi saya saja dan saya tidak mengerjakan pekerjaan lain di luar tugas saya, karna saya akan merasa terlalu capek kalok harus ngelakuin banyak pekerjaan sedangkan tunjangan yang saya terima sama saja dengan tunjangan ketika saya mengerjakan perkerjaan utama saya. Jadi yaudah saya bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab saya aja yang diberikan pimpinan. Untuk hal-hal lain saya biasanya gak peduli kalau tugas saya sudah selesai hari ni yaa saya langsung pulang dan terkadang saya enggan melakukan tugas tambahan”

Kemudian wawancara kedua dengan personel Dit Samapta Polda Aceh berinisial R usia tahun juga mengatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan tugas ini, saya sudah sangat sering mengerjakannya, maunya saya ditugaskan dalam pelaksanaan kegiatan yang lain lagi, supaya bisa menambah pengalaman saya jangan itu itu aja. Tapi gak papa sudah menjadi perintah atasan untuk saya di tugaskan disini, jadi saya harus mengerjakan sesuai dengan SOP nya, Mau kali dalam pelaksanaan tugas sempat sesekali saya telat atau pun sedikit terlambat dalam pelaksanaan tugas. terkadang saya Bisa jadi kurang maksimal dalam melakukan tugas itu tapi ya mau gimana lagi itu cuma kemampuan saya, sempat beberapa kali saya tidak masuk kantor kerena keperluan saya diluar dinas”

Berdasarkan wawancara di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa para anggota Ditsamapta melakukan pekerjaan mereka tidak sesuai dengan sesuai tugas dan standar operasional prosedur (SOP). mereka tidak mau melakukan tugas tambahan dan tidak mau meluangkan waktu lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan dilain sisi ada personel Ditsamapta yang beberapa kali telat dalam menjalankan tugasnya dan anggota itu sendiri mengaku dalam melaksanakan tugasnya ia terkadang kurang maksimal.

Hal hal yang menyebabkan terjadi penurunan loyalitas kerja, tidak mau melakukan tugas tambahan juga tidak mau meluangkan waktu lebih untuk mencapai tujuan organisasi dikarenakan adanya kesenjangan yang terjadi antara anggota yang satu dengan anggota yang lainnya, sehingga terjadilah beberapa hal tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di Ditsamapta Polda Aceh maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan antara Deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh.

C. Keaslian Penelitian

1. William Daniel Oleysorot (2023) dengan judul “Hubungan Antara Deprivasi Relatif dan Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. X” Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis korelasi diatas menunjukan koefisien korelasi $r = -0,229; p < 0,05$ yang menandakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara deprivasi relatif dan loyalitas kerja karyawan pada PT. X. Hal tersebut menunjukan bahwa deprivasi relatif tidak menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Astuti (2022) Berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti lingkungan kerja, stres kerja dan insentif, sedangkan deprivasi relatif tidak menjadi faktor penting dalam loyalitas kerja.
2. Sesilia (2018) dengan judul “Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan di pt. Perkebunan nusantara II kebun Sei

musam ” Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis korelasi diatas menunjukkan $r_{xy} = 0,427$ dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti $p < 0,050$, artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. R square sebesar 0.182, yang artinya 18,2% variabel loyalitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil lain nya adalah loyalitas kerja karyawan tergolong rendah dilihat dari mean hipotetik $105 >$ mean empirik 80,27 dan kompensasi yang diberikan perusahaan juga tergolong kecil, dilihat dari mean hipotetik $95 >$ mean empirik 78,79.

3. Sukma (2022) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya” Berdasarkan hasil analisis uji korelasi (r_{xy}) sebesar 0,808 ($p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja marketing kontrak pada PT. X maka semakin tinggi juga loyalitas kerjanya. Sebaliknya apabila kepuasan kerja marketing kontrak rendah maka semakin rendah pula loyalitas kerja mereka.

Dari beberapa penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah waktu, sampel dan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada personel dinas Dit Samapta Polda Aceh dengan variabel yang diteliti hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada personel.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja pada personel Ditsamapta Polda Aceh

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah referensi ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi untuk hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada personel ditsamapta polda Aceh.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk pimpinan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam penempatan pelaksanaan tugas anggota personel Ditsamapta Polda Aceh.
- b. Bagi personel dan peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran untuk personel terutama lingkungan Ditsamapta Polda Aceh serta sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi subjek memberikan pemahaman mengenai hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada personel ditsamapta polda Aceh

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deprivasi Relatif

1. Definisi Deprivasi Relatif

Menurut Folder (2019) deprivasi Relatif adalah keadaan dimana ketika individu menghadapi pengucilan dari peluang sosial, pengalaman ini mungkin membuat mereka sadar akan identitas sosial mereka yang kurang beruntung dan mengasingkan mereka dari orang lain dalam masyarakat. Deprivasi relatif juga senada dijelaskan oleh Santhoso dan Hakim (2012) yaitu “persepsi seseorang terhadap adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan, baik di lingkungan sosial maupun lingkungan fisik. Aberle (2015) menjelaskan deprivasi relatif merupakan “perasaan seseorang yang timbul karena adanya kesenjangan antara kenyataan dengan harapan individu”.

Pettigrew (2008) mencoba menjelaskan secara mendalam mengenai deprivasi relatif bahwa deprivasi relatif merupakan keunggulan konsep psikologis sosial terbaik dari jenisnya. Ini mendalilkan keadaan subjektif yang membentuk emosi, kognisi, dan perilaku. Hal ini menghubungkan individu dengan tingkat analisis interpersonal dan antarkelompok. Juga menggabungkan dengan mudah dengan proses psikologi sosial lainnya untuk memberikan teori integratif kebutuhan utama disipliner.

Sedangkan Sarwono dan Meinarno (2015) mengungkapkan bahwa “teori deprivasi relatif menekankan pada pengalaman individu dan kelompok dalam kondisi kekurangan (deprivasi) dan kurang beruntung”. Untuk orang-orang yang merasakan situasi seperti ini atau ketidakadilan (unfairness/injustice), biasanya diliputi oleh perasaan simpati dan solidaritas. Brown (2005) bahwa “deprivasi relatif timbul ketika orang mempersepsi keberadaan diskrepansi (pertentangan) antara standar hidup yang mereka yakini seharusnya mereka nikmati”.

Menurut Bernstein dan Crosby (1991), deprivasi relatif adalah hal yang bisa menimbulkan antagonisme semacam itu bila orang merasa berhak atas barang berharga tertentu yang tidak mereka miliki, membandingkan dirinya sendiri dengan kelompok yang memiliki barang itu, dan merasa bahwa suatu saat mereka akan dapat memperolehnya tetapi tidak bisa menunggu lebih lama lagi.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan oleh beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perasaan seseorang yang timbul karena adanya kesenjangan antara kenyataan dengan harapan individu yang terjadi di lingkungan kerja.

2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Deprivasi Relatif

Faturochman (1998) menyatarakan deprivasi sebagai resentment (kebencian), sense of grievance (rasa duka) dan bentuk spesifik darinya adalah rasa marah. Faktor yang meliputi diantaranya: perasaan dendam, kemarahan, dan keresahan muncul ketika seseorang atau kelompok menginginkan sesuatu:

- a. merasa bahwa orang lain atau kelompok memiliki hal yang mereka inginkan
- b. merasa berhak memiliki barang yang mereka inginkan
- c. berpikir layak untuk mencapai hal yang mereka inginkan dan tidak melihat perilaku mereka untuk memiliki barang yang mereka inginkan itu sebagai kesalahan mereka sendiri

Menurut Santhoso & Hakim (2015) ada beberapa faktor terjadinya deprivasi relatif diantaranya:

- a. adanya rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh seseorang atau kelompok
- b. seseorang diperlakukan tidak adil atau disepelekan daripada ketika seseorang diperlakukan layak.

Faktor-faktor lain yang dikemukakan oleh Smith (2015) yaitu :

- a. Peran Budaya

Individu dengan latar belakang individualistik cenderung menilai situasi personalnya dengan hal negatif dan cenderung mengalami deprivasi relatif individual dan merespon positif terhadap keuntungan pribadi daripada keuntungan kelompok.

- b. Identifikasi Kelompok

Individu yang memiliki identifikasi kelompok tinggi cenderung merespon situasi yang dialami secara lebih negatif dan lebih tinggi mempengaruhi deprivasi relatif.

- c. Wilayah Kepentingan

Individu merespon keadaan secara negatif akan mengalami deprivasi

relatif apabila wilayah permasalahan merupakan hal yang penting bagi individu atau kelompoknya.

d. Situasi yang Tidak akan Membaik Tanpa Intervensi

Ketika individu atau kelompok menilai keadaan yang dialami tidak akan menjadi lebih baik tanpa adanya intervensi maka kecenderungan deprivasi akan lebih tinggi

e. Proses Menghasilkan Kerugian Menjadi Tidak Sah

Ketika individu atau kelompok beranggapan bahwa kondisi yang dialami tidak adil maka kecenderungan deprivasi relatif akan semakin tinggi.

3. Aspek - aspek Deprivasi Relatif

Menurut Folger (2019) ada tiga aspek yang berkaitan dengan deprivasi relatif :

- a. *Referent outcome*, yaitu perbandingan antara outcome yang ada dengan outcome yang diinginkan. Ketidakpuasan muncul bila apa yang ada tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.
- b. *Referent instrumentalities*, yaitu penilaian tentang prosedur yang menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara outcome yang sebenarnya diharapkan. Anggapan bahwa ketidaksesuaian ini terjadi melalui prosedur yang tidak sah (*illegitimate*) atau bahwa prosedur alternatif akan memberikan hasil yang lebih baik, akan memperkuat ketidakpuasan.
- c. *Likelihood of amelioration*, yaitu kemungkinan kondisi negatif di atas

membalik. Bila ada harapan ke depan bahwa kondisi negatif ini bisa diperbaiki, ketidakpuasan yang ada akan melemah.

Menurut Aberle (2015) ada tiga aspek yang berkaitan dengan deprivasi relatif yaitu:

- a. Kehilangan tentang apa yang dipikirkan orang bahwa seharusnya mereka miliki
- b. Harapan dengan kenyataan yang terjadi sangat jauh berbeda
- c. Berkurangnya semangat kerja

Crosby (1982) berpendapat bahwa deprivasi relatif dialami oleh seseorang karena beberapa aspek, yaitu:

- a. apa yang dimilikinya dengan apa yang diinginkannya (*wanting*).
- b. apa yang dimilikinya dengan apa yang pantas didapatkannya (*deserving*).

Walker dan Pattigrew (2019) membagi deprivasi relatif dengan dua aspek atau komponen yaitu:

- a. Aspek/Komponen Kognitif

Aspek atau komponen ini merupakan sebuah keyakinan yang diambil setelah melakukan perbandingan. Smith dkk (2019) melengkapi dengan menyatakan bahwa bahwa penilaian kognitif seseorang mengarahkan seseorang ketika melihat seseorang atau kelompoknya dalam kondisi yang kurang baik.

- b. Aspek/Komponen Afektif

Aspek atau komponen afektif ini melibatkan pentingnya keyakinan kepada seseorang

B. Loyalitas Kerja

1. Definisi Loyalitas Kerja

Riyanti (2017) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Kadarwati (2017) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Menurut Sutrisno (2015) loyalitas adalah usaha karyawan dalam

membela perusahaan atau instansi dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Rivai (2015) berpendapat bahwa loyalitas pada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya.

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Loyalitas Kerja

Faktor Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Kadarwati (2017), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan

berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

c. Pengalaman yang di peroleh dari perusahaan atau instansi

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

Sutrisno (2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain:

a. Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

b. Displin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

c. Kepuasan kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

d. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

e. Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok

dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah

Menurut Chaerudin (2020) menguraikan bagaimana loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

a. Faktor keamanan

Meliputi masa jabatan seorang karyawan, kecukupan gaji, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.

b. Faktor kenyamanan

Meliputi kondisi lingkungan kerja yang baik, hubungan pertemanan yang ramah, fasilitas yang memadai, sistem kerja manusiawi, dan kepemimpinan yang dapat memotivasi.

c. Faktor tantangan

Meliputi kejelasan jenjang karir yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan.

3. Aspek Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-aspek loyalitas kerja karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Kadarwati (2017), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

a. Taat pada Peraturan

Segala kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas pimpinan perusahaan dihormati dan dilaksanakan dengan benar. Keadaan ini akan menimbulkan suatu disiplin yang berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Tanggung jawab pada instansi

Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja.

Menurut Sutrisno (2015) mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja dalam perusahaan atau instansi, antara lain:

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh persamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian perusahaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan

terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Terdapat beberapa aspek yang digunakan dalam mengukur loyalitas karyawan dalam bekerja, salah satunya menurut Chaerudin (2020) yaitu :

a. Sikap tanggung jawab pada organisasi

Karyawan yang memiliki sikap loyal pada perusahaan maka mereka secara otomatis akan bertanggung jawab dan berhati-hati dalam melakukan tugas-tugasnya, serta bernai mengembangkan inovasi untuk kepentingan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Sikap taat pada peraturan

Ketaatan karyawan pada peraturan akan timbul dari kesadaran setiap individu, karena setiap karyawan yang loyal pada perusahaan akan memahami peraturan yang disusun untuk memperlancar jalannya sistem kerja. Jika peraturan tidak dijalankan maka karyawan tersebut akan merasa takut terhadap sanksi yang akan diterima.

c. Rasa untuk memiliki

Karyawan yang bersikap saling memiliki terhadap perusahaan akan menimbulkan sikap untuk saling menjaga dan bertanggung jawab pada instansi, sehingga akan tercapainya tujuan perusahaan.

d. Kemauan untuk saling bekerja sama

Jika karyawan tidak segan untuk melakukan segala pekerjaan dengan saling bekerja sama antar karyawan atau antar tim maka mampu mewujudkan impian perusahaan

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan hubungan antar individu yang baik terhadap karyawan lain dan pimpinannya. Hubungan antar pribadi dapat meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak.

f. Sikap mencintai terhadap tugas

Cinta pada pekerjaan sama dengan memiliki rasa loyalitas tinggi pada pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaan dapat menghadapi permasalahan yang timbul dengan bijaksana.

C. Hubungan Antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja

Deprivasi relatif memiliki hubungan negatif yang signifikan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja dikarenakan individu yang mengalami deprivasi relatif akan mengalami penurunan pada loyalitas kerja pada dasarnya masih tetap mengerjakan seluruh tanggung jawabnya, hanya saja tidak semaksimal sebelum individu mengalami Deprivasi relatif. Hal ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan keseimbangan hidup antara bekerja dan kehidupan pribadi

Begitu juga sebaliknya ketika individu tidak mendapatkan perilaku deprivasi relatif maka tingkat loyalitas yang dimiliki individu cukup tinggi kepada instansi maupun perusahaan tempat individu bekerja. Hal ini berkaitan dengan faktor kunci yang dikemukakan oleh Kadarwati (2017) yaitu taat pada aturan, tanggung jawab pada instansi serta kemauan bekerja sama dalam

bertugas.

Anggota Ditsamapta melakukan pekerjaan mereka tidak sesuai dengan sesuai tugas dan standar operasional prosedur (SOP). mereka tidak mau melakukan tugas tambahan dan tidak mau meluangkan waktu lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan dilain sisi ada personel Ditsamapta yang beberapa kali telat dalam menjalankan tugasnya dan anggota itu sendiri mengaku dalam melaksanakan tugasnya ia terkadang kurang maksimal.

D. Hipotesis Penelitian

- a. Ho: Ada hubungan yang signifikan antara Deprivasi Relatif terhadap LoyalitasKerja
- b. Ha: Tidak Ada hubungan yang signifikan antara Deprivasi Relatif terhadap Loyalitas kerja

Dapat ditarik kesimpulan apabila ada hubungan yang signifikan antara Deprivasi Relatif terhadap Loyalitas Kerja maka Ho diterima dan Ha ditolak, sebaliknya apabila tidak ada hubungan yang signifikan maka Ha diterima dan Ho ditolak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas yang disimbolkan sebagai X dan variabel terikat yang disimbolkan sebagai Y, untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Deprivasi Relatif
2. Variabel terikat (Y) : Loyalitas Kerja

B. Definisi Operasional

1. Deprivasi Relatif

Menurut Folger (2019) Deprivasi Relatif adalah keadaan dimana ketika individu menghadapi pengucilan dari peluang sosial, pengalaman ini mungkin membuat mereka sadar akan identitas sosial mereka yang kurang beruntung dan mengasingkan mereka dari orang lain dalam masyarakat. Ada beberapa aspek yang di kemukakan oleh Folger (2019) yaitu, *Referent Outcome*, *Referent Instrumentalities*, *Likelihood of Amelioration*.

2. Loyalitas Kerja

Kadarwati (2017) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai

sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab. Ada beberapa aspek yang dikemukakan oleh kadarwati (2017) yaitu taat pada aturan, tanggung jawab pada instansi serta kemauan bekerja sama.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan berupa subjek atau objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu dan ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna menarik kesimpulan nantinya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Ditsamapta Polda Aceh yang berjumlah 397 personil.

Tabel 1. Jumlah Populasi Anggota DITSAMAPTA Polda Aceh

No	SUBSATKER	JUMLAH
1	PIMPINAN	1
2	SUBBAGRENMIN	24
3	BAGBINOPSNAL	11
4	SUBDITGASUM	62
5	SUBDITDALMAS	292
	a. Unit Nego	23
	b. TON 1 KI 1	27
	c. TON 2 KI 1	23
	d. TON 3 KI 1	12
	e. TON 4 KI 1	20
	f. TON 1 KI 2	32
	g. TON 2 KI 2	32
	h. TON 3 KI 2	33
	i. TON 1 KI 3	24
	j. TON 2 KI 3	25
	k. TON 3 KI 3	25
6	UNITPOLSATWA	7
	Total	397

2. Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti menggunakan rumus slovin dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Jumlah batas toleransi rumus slovin yang di gunakan adalah 5%.

Karena jumlah populasi telah diketahui, maka pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin*. Adapun rumus slovin sebagai berikut:

$$\left(n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \right)$$

Keterangan:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: Presentase ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel dalam penelitian diambil 5% atau 0,05.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{397}{1 + (397 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{397}{1 + 0,9925}$$

$$n = \frac{397}{1,9925}$$

$$n = 199,2$$

Dari jumlah populasi 397 personil yang di dapatkan sebesar 199,2 kemudian dibulatkan menjadi 199 orang.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yakni mengambil sampel penelitian berdasarkan ciri-ciri tertentu yang berhubungan dengan judul penelitian.

Adapun ciri-ciri sampel penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Polisi Aktif di lingkungan Ditsamapta Polda Aceh
- b. Berusia maksimal 30 tahun
- c. Berpangkat Bintara
- d. Masa dinas dibawah 1 tahun setelah ditempatkan di Ditsamapta Polda Aceh
- e. Belum merasakan semua Subsatker atau Pelaksanaan tugas di Ditsamapta polda Aceh

Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan sebanyak 70 personil yang menjadi sampel penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan jenis kuantitatif adalah metode skala. Dalam hal ini, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan tertulis yang sesuai dengan dirinya berdasarkan alternatif pilihan jawaban yang tersedia. Tujuannya untuk mengungkapkan hal-hal yang perlu untuk diteliti. Skala yang digunakanh dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yang terdiri dari

empat alternatif pilihan jawaban dan disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang bersifat mendukung aspek-aspek pada variabel, sedangkan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung aspek-aspek pada variabel yang diteliti (Azwar, 2017).

Tabel 2. Bobot Penilaian Pernyataan Favorable Dan Unfavorable

No.	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju(STS)	1	4

a. Skala Deprivasi relatif

Skala ini mengungkap tentang perilaku *deprivasi relatif*, diungkap dengan menggunakan skala psikologi yang disusun berdasarkan pengembangan Menurut Folger (2019) komponen deprivasi relatif adalah sebagai berikut

Tabel 3. Blue Print Skala Deprivasi Relatif

No	Aspek-aspek	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Referent Outcome</i>	7	7	14	33,3%%
2.	<i>Referent Instrumentalities</i>	7	7	14	33,3%
3.	<i>Likelihood of amelioration</i>	7	7	14	33,3%
Total		21	21	42	100%

b. Skala Loyalitas Kerja

Beberapa aspek yang dikemukakan oleh Kadarwati (2017) yaitu taat pada aturan, tanggung jawab pada instansi serta kemauan bekerja sama dalam bertugas

Tabel 4. Blue Print Skala Loyalitas Kerja

No	Aspek- aspek	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Taat pada aturan	7	7	14	33,3%
2.	Tanggung jawab pada instansi	7	7	14	33,3%
3.	Kemauan dalam bekerja sama saat bekerja	7	7	14	33,3%
Total		21	21	42	100%

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan akan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau profesional judgement. Dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau profesional judgement adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan profesional judgement maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes ciri atribut yang akan diukur. (Azwar, 2013).

2. Reliabilitas

Kaplan dan Saccuzo (2009) reliabilitas adalah pengukuran yang relatif terbebas dari kesalahan. Kesalahan dalam pengukuran terjadi ketika hasil pengukuran tidak sesuai dengan keadaan yang ada, sehingga pengukuran tersebut tidak dapat dipercaya. Azwar (2015) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan konsistensi pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang satu atau sejumlah subjek selama aspek dalam subjek yang diukur belum berubah. Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel yang tentunya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula Alpha Cronbach (α) dengan bantuan program SPSS (Statistic Program for Social Science) versi 23.0 for windows. Suatu aitem dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas $> 0,7$ begitu pula sebaliknya.

F. Metode Analisa Data

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, yaitu untuk melihat hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada personel DITSAMAPTA Polda Aceh. Data yang diperoleh akan diuji dengan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linieritas sebelum melakukan pengujian hipotesis. Peneliti akan menggunakan bantuan fasilitas komputer sebagai keakuratan pengolahan data yaitu program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 for windows untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel.

1. Uji Asumsi Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji asumsi yang digunakan untuk menilai sebaran data di suatu kelompok data atau variabel. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Uji normalitas digunakan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows*. Petunjuk yang digunakan untuk menyetujui normalitas persebaran data adalah apabila signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila signifikansi $p < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier atau tidak linier antara dua variabel secara signifikan. Uji linier digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi regresi linier. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test For Linearity* pada program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows*. Dua variabel dikatakan linier apabila nilai $p < 0,05$ dan tidak linier apabila nilai $p > 0,05$.

2. Uji Hipotesis

Uji Korelasi

Uji korelasi adalah salah satu metode analisis dalam statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan sifat kuantitatif. Jika pada nantinya ditemukan hubungan, maka perubahan-

perubahan yang terjadi pada salah satu variabel (X) akan menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel yang lain (Y). Dengan ketentuan nilai korelasi 0,05, Korelasi menggunakan aplikasi *SPSS* versi 23.0

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah

Orientasi kancah penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancah penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, untuk mendapatkan fenomena- fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan. Peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Peneliti memilih tempat penelitian di Ditsamapta Polda Aceh.

Alasan peneliti memilih tempat penelitian di Ditsamapta Polda Aceh dikarenakan ketersediaan subjek untuk menjadi sampel dalam penelitian serta pengurusan perizinan penelitian yang telah di izinkan oleh pihak Ditsamapta POLDA Aceh didukung dengan Surat Rekomendasi Penelitian dari Dekan Fakultas Psikologi UNMUHA.

1. Profil Ditsamapta Polda Aceh

Direktorat Samapta Polda Aceh disingkat Ditsamapta adalah merupakan organisasi Kepolisian Daerah yang berada di bawah Polri. Struktur Organisasi maupun Tata Kerja Kepolisian Daerah telah diatur di dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.

Ditsamapta bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Untuk melaksanakan tugas tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Ditsamapta Polda Aceh diberi kewenangan antara lain:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran berlalu lintas di jalan;
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi, kesadaran hukum serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum Nasional;
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
- f. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana, termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia;
- g. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan atau pihak yang berwenang;
- h. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkungan tugas kepolisian
- i. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dalam pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam melaksanakan tugas ditsamapata dibantu beberapa sudsatker antara lain: Bagbinopsnal, subdit gasum, subdit dalmas, subbagrenmin dan unit pol satwa.

2. Visi dan Misi Ditsamapta Polda Aceh

a. Visi

Menjadikan anggota Samapta jajaran Polda Aceh sebagai insan yang bertaqwa kepada tuhan YME, profesional dalam bidang tugas umum, etis, taat pada hukum dan menjunjung tinggi HAM dalam setiap pelaksanaan tugas”.

b. Misi

“ Mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya polri (SDM, anggaran, sarana dan prasarana) guna mendukung operasional tugas polri”.

c. Tujuan

- Terwujudnya Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat di Aceh;
- Terwujudnya Penegakan Hukum secara berkeadilan;
- Terselenggaranya Layanan Publik Polri yang Prima;
- Terwujudnya SDM Polri yang Profesional;
- Terwujudnya Manajemen Media dan Pengelolaan Informasi yang handal;
- Terwujudnya Regulasi dan Sistem Pengawasan yang Efektif.

d. Sasaran

- Membangun dan menumbuhkan kekuatan keamanan yang tangguh dalam rangka memberikan landasan terciptanya situasi damai di wilayah Aceh melalui peningkatan kemampuan anggota

polri;

- mengembangkan kerjasama dengan stakeholder terkait;
- meningkatkan peran dan kehadiran anggota polri ditengah masyarakat guna menciptakan rasa aman khususnya pelaksanaan patroli dialogis;
- memberikan bantuan pelayanan secara maksimal dalam penanggulangan bencana alam.

B. Persiapan Penelitian

Sebelum memulai penelitian, peneliti mempersiapkan secara matang segala sesuatu yang diperlukan supaya terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, pengurusan surat izin penelitian sampai proses penelitian.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada Akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 2 Agustus 2024. Surat izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 3 Agustus 2024 dengan nomor surat 421/UM.M6/F/2025. Surat tersebut ditujukan kepada DITSAMAPTA Polda Aceh

2. Persiapan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur dengan Skala *Likert* yaitu skala deprivasi relatif (X) dan skala loyalitas kerja (Y).

Adapun skala deprivasi relatif (X) disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Folger (2019), yaitu *referent outcome*, *referent instrumentalities* dan *likelihood of amelioration*. Sedangkan skala perilaku loyalitas kerja (Y) disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kadarwati (2017) yaitu, taat pada aturan, tanggung jawab pada instansi dan kemauan dalam bekerja sama saat bekerja.

Setelah melaksanakan persiapan penelitian, kemudian peneliti melakukan persiapan penelitian di Ditsamapta Polda Aceh. Tahapan yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

- A. Penelitian pertama dilakukan pada tanggal 4 Agustus 2024, dengan uji *try out* kepada 30 Anggota Ditsamapta Polda Aceh.
- B. Penelitian kedua dilakukan pada tanggal 6 Agustus 2024, peneliti melakukan penyebaran skala yang dibagikan kepada 70 Anggota Ditsamapta Polda Aceh.

Pada saat melakukan penelitian, peneliti membagikan skala dengan menggunakan Gform. Peneliti membagikan kuisisioner kepada responden untuk mengisi skala tersebut dan kuisisioner dibagikan melalui Gform.

C. Hasil Penelitian

A. Uji Instrument

a. Validitas

Peneliti melakukan uji coba (*try out*) kepada 30 anggota Ditsamapta Polda Aceh. Peneliti melakukan uji validitas untuk mengetahui kelayakan pada dilakukan untuk melihat item gugur dan item valid dalam

penelitian. Berdasarkan hasil analisis, item valid serta layak pakai pada skala deprivasi relatif (X) sebanyak 34 item dan item yang gugur pada skala deprivasi relatif sebanyak 8 item dari 42 item.

Sementara pada skala loyalitas kerja (Y) hasil analisis item valid yang layak pakai sebanyak 28 item dan item yang gugur pada skala loyalitas kerja sebanyak 14 item dari 42 item.

Tabel 5.
Hasil analisis validitas skala perilaku deprivasi relatif (X)
sebelum item gugur dibuang

No	Aspek-aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Referent outcome</i>	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	14
2.	<i>Referent instrumentalities</i>	15, 17, 19, 21, 23, 25, 27	16, 18, 20, 22, 24, 26, 28	14
3.	<i>Likelihood of amelioration</i>	29, 31, 33, 35, 37, 39, 41	30, 32, 34, 36, 38, 40, 42	14
Total		21	21	42

Tabel 6.
Blue print valid dan gugur skala perilaku deprivasi relatif (X)

No	Aspek	Aitem		Jumlah itemvalid
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Referent outcome</i>	1, 5, 7, 9, 11, 13	6, 8, 10, 12, 14	11
2.	<i>Referent instrumentalities</i>	15, 17, 19, 21, 23, 25, 27	18, 20, 22, 26, 28	12
3.	<i>Likelihood of amelioration</i>	33, 35, 37, 39, 41	30, 32, 36, 38, 40, 42	11
Total		18	16	34

Tabel 7.
Hasil analisis diskriminasi aitem skala perilaku Loyalitas kerja(Y)
Sebelum item gugur dibuang

No	Aspek- aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Taat pada aturan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	14
2.	Tanggung jawab pada instansi	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	14
3.	Kemauan dalam bekerja sama saat bekerja	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	14
Total		21	21	42

Tabel 8.
Blue print valid dan gugur skala Loyalitas Kerja (Y)

No	Aspek-aspek	Aitem		Jumlah item Valid
		Valid	Gugur	
1.	Taat pada aturan	2, 3, 4, 5, 7	9, 10, 11, 12	9
2.	Tanggung jawab pada instansi	17, 19	21, 22, 23, 25, 26	7
3.	Kemauan dalam bekerja sama saat bekerja	27, 28, 29, 30, 33	33, 34, 35, 36, 38, 39, 41	12
Total		12	16	28

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *chronbach alpha*. Hasil uji reliabilitas skala Deprivasi relatif (X) sebelum item tidak bagus dibuang adalah 0,759 dari 42 item dan setelah item buruk dibuang mendapatkan nilai *chronbach alpha* sebesar 0,926 dari 34 item yang siap diuji untuk penelitian.

Sementara hasil uji reliabilitas skala loyalitas kerja (Y) sebelum item tidak bagus dibuang adalah 0,823 dari 42 item dan setelah item buruk dibuang mendapatkan nilai *chronbach alpha* sebesar 0,913 dari 28 item yang bisa dipakai untuk penelitian.

Tabel 9.
Hasil Uji Reliabelitas Sebelum Item tidak bagus Dibuang

Skala	Jumlah Item	<i>chronbach alpha</i>
Deprivasi relatif	42	0,759
Loyalitas kerja	42	0,823

Sumber: Olah data *Spss Version 23.0 For Windows*

Tabel 10.
Hasil Uji Reliabelitas Setelah Item tidak bagus Dibuang

Skala	Jumlah Item	<i>chronbach alpha</i>
Deprivasi relatif	34	0,926
Loyalitas kerja	28	0,913

Sumber: Olah data *Spss Version 23.0 For Windows*

D. Deskripsi Subjek Penelitian dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah anggota Ditsamapta Polda Aceh. Alasan pada penentuan sampel disebabkan ketersediaan subjek untuk menjadi sampel dalam penelitian serta pengurusan perizinan penelitian yang telah di izinkan oleh pihak Ditsamapta Polda Aceh didukung dengan surat rekomendasi

b. Deskripsi Data Penelitian

1) Kategori Hasil Skala Deprivasi Relatif

Azwar (2016) Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Peneliti membagi kategori deprivasi relatif menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang dan kategori tinggi. Deskripsi data diperoleh dari nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai Mean dan SD dari variabel deprivasi relatif diantaranya:

Tabel 11.
Nilai Mean Dan Standar Deviasi Variabel Deprivasi Relatif

Deprivasi relatif	Mean	Minimum	Maximum	Standar deviasi
	63,42	30	91	12,834

Sumber: Olah data *Spss Version 23.0 For Windows*

Selanjutnya kategori skor deprivasi relatif dilakukan prosespenkategorian dengan menggunakan norma sebagai berikut:

Tabel 12.
Norma Pengkategorian

No.	Tingkat/Kategori	Skor
1.	Rendah	$X < (M - 1.SD)$
2.	Sedang	$X < (M - 1.SD) \leq X (M+1.SD)$
3.	Tinggi	$(M+1.SD) \leq X$

Berdasarkan norma standar pada tabel maka diketahui skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 13.
Hasil Deskripsi Variabel Deprivasi Relatif

No.	Tingkat/Kategori	Interval	Frekuensi	%
1.	Rendah	$X < 45$	7	10%
2.	Sedang	$X < 46 \leq X 59$	51	73%
3.	Tinggi	$60 \leq X$	12	17%
Total			70	100%

Berdasarkan hasil deskripsi variabel perilaku deprivasi relatif di atas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, kategori sedang sebanyak 51 orang dengan persentase 73% dan kategori tinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 17%. Dari 70 anggota yang diteliti didapatkan 12 anggota mendapatkan perilaku *deprivasi relatif* dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Ditsamapta Polda Aceh mendapatkan perilaku deprivasi relatif pada kategori sedang dengan persentase

sebesar 73%.

2) Kategori Hasil Skala Loyalitas kerja

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Azwar (2016) berpendapat bahwa sama halnya dengan variabel deprivasi relatif (X) sebelumnya, peneliti membagi kategori loyalitas kerja (Y) menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang dan kategori tinggi. Deskripsi data diperoleh dari nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai Mean dan SD dari variabel loyalitas kerja di antaranya:

Tabel 14.
Nilai Mean Dan Standar Deviasi Variabel Loyalitas kerja

Loyalitas kerja	Mean	Minimum	Maximum	Standar deviasi
	79,67	57	100	10,482

Sumber: Olah data Spss Version 23.0 For Windows

Selanjutnya dilakukan proses pengkategorian loyalitas kerja dilakukan proses pengkategorian dengan menggunakan norma sebagai berikut:

Tabel 15.
Hasil Deskripsi Variabel Loyalitas kerja

No.	Tingkatatan / Kategori	Interval	Frekuensi	%
1.	Rendah	$X < 63$	10	14%
2.	Sedang	$X < 64 \leq X 83$	55	79%
3.	Tinggi	$84 \leq X$	5	7%
Total			70	100%

Berdasarkan hasil deskripsi variabel loyalitas kerja di atas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 10 orang dengan persentase 14%, kategori sedang sebanyak 55 orang dengan persentase 79% dan kategori tinggi sebanyak 5 orang dengan persentase 7%. Dari 70 anggota Ditsamapta Polda Aceh yang diteliti

didapatkan 55 subjek memiliki loyalitas kerja dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja sebagian besar anggota berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 79%.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* untuk melihat sebaran data suatu kelompok berdistribusi normal atau tidak. Chakravart (1967) persebaran data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai $p > 0.05$ dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai $p < 0.05$. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas pada tabel berikut:

Tabel 16.
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Variabel	Normalitas (p)	Keterangan
Deprivasi relatif	0,709	Normal
Loyalitas kerja	0,694	Normal

Sumber: Olah data Spss Version 23.0 For Windows

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi deprivasi relatif (X) $0.709 > 0.05$ dan untuk loyalitas kerja (Y) $0.694 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linierity*, untuk mengetahui hubungan linier atau tidak antar dua variabel secara signifikan. Dua variabel dinyatakan linier apabila nilai signifikansi $p < 0.05$ dan dinyatakan tidak linier apabila nilai signifikansi $p > 0.05$. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas pada tabel berikut:

Table 17 Table Linieritas

Variabel	Signifikan (p)	Keterangan
Deprivasi relatif	0,000	Linear
Loyalitas kerja	0,000	Linear

Sumber: Olah data Spss Version 23.0 For Windows

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel menunjukkan nilai signifikansi 0.000 atau $p < 0.05$ yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel perilaku deprivasi relatif dan loyalitas kerja.

c. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan hipotesis yaitu dengan analisis uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, dimana untuk mengetahui hubungan kedua variabel dalam penelitian ini. Peneliti menjabarkan hasil analisis uji korelasi dalam tabel berikut ini:

Tabel 18
Hasil Uji *Correlation*

		Perilaku <i>overprotective</i>	Kemandirian
Deprivasi relatif	<i>Pearson correlation</i>	1	-.372
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,001
	N	70	70
Loyalitas kerja	<i>Pearson correlation</i>	-.372	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,001	
	N	70	70
<i>Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</i>			

Sumber: Olah data Spss Version 23.0 For Windows

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka hasil analisis uji korelasi dapat dilihat bahwa hubungan kedua variabel penelitian dengan nilai *pearson correlation* sebesar -0.372 dan signifikansi *2 tailed* 0.001 atau $p = 0.001$. Karena hasil signifikansi sesuai dengan 0.001 maka dapat dikatakan ada hubungan sangat signifikan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja. Selanjutnya, karena hasil nilai *pearson correlation* bernilai negatif (-) yaitu sebesar -0.372, maka dapat

disimpulkan semakin tinggi perilaku deprivasi relatif yang dilakukan atasan maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja anggota.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel uji hipotesis di atas menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar -0.372, karena nilai korelasi bernilai (-) maka kedua variabel berkorelasi negatif, dimana semakin tinggi perilaku deprivasi relatif (X) maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja (Y). Sedangkan nilai signifikan kedua variabel sebesar 0.001 atau sama nilai dengan 0.01 Maka telah memenuhi uji hipotesis. Berdasarkan hasil yang telah dibahas di atas disimpulkan ada hubungan yang sangat signifikan antara deprivasi relatif (X) dengan loyalitas kerja (Y) pada anggota Ditsamapta Polda Aceh secara negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku deprivasi relatif (X) maka semakin rendah pula loyalitas (Y) anggota.

Terkait hasil kategorisasi data penelitian pada 70 Anggota Ditsamapta Polda Aceh yang deprivasi relatif (X) dan tingkat loyalitas kerja (Y) yang berbeda-beda. Dimana pada perilaku deprivasi relatif (X) kategori rendah sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, kategori sedang sebanyak 51 orang dengan persentase 73% dan kategori tinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 17%. Dari 70 anggota Ditsamapta Polda Aceh yang diteliti didapatkan 12 subjek mendapat perilaku deprivasi relatif dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa perilaku deprivasi relatif yang diperoleh anggota sebagian besar berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 73%. Kemudian untuk kategorisasi tingkat loyalitas kerja (Y) diperoleh kategori rendah sebanyak 10 orang dengan persentase 14%, kategori sedang sebanyak 55 orang dengan persentase 79% dan kategori tinggi sebanyak 5 orang dengan persentase 7%. Dari 70 anggota

Ditsamapta Polda Aceh yang diteliti didapatkan 55 subjek memiliki tingkat loyalitas kerja dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja sebagian besar anggota berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 79%.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dilihat bahwa deprivasi relatif memiliki hubungan dengan loyalitas kerja. Dimana semakin tinggi perilaku deprivasi relatif yang dilakukan pimpinan maka semakin rendah pula loyalitas anggota. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa ketika individu mengalami hal hal yang tidak sesuai dengan keinginannya, maka individu tersebut tidak akan menjalankan hal tersebut dengan sepenuh hati (Kadarwati, 2007). Kemudian Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardaleta (2022) yang menunjukkan bahwa deprivasi relatif memengaruhi loyalitas kerja karyawan secara negatif. Deprivasi relatif yang dirasakan oleh subjek membuat subjek merasa lebih buruk dari orang lain, merasakan ketidakadilan, dan marah saat harapan yang diinginkan tidak sesuai dengan kenyataan. Hal tersebut akan membuat subjek merasa tertekan sehingga membuat subjek sulit untuk menunjukkan loyalitas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhrajan (2022) dengan judul Pengaruh Deprivasi Relatif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Office PT. ALC Makassar yang dilakukan kepada 14 orang karyawan *office* PT. ALC Makassar. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi hubungan deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada karyawan office PT ALC Makassar berada pada kategori kuat. Hal ini dapat dilihat dari hubungan deprivasi relatif dengan loyalitas kerja yang diketahui

sebesar 0.656 dan kontribusi variabel kepengikutan terhadap variabel deprivasi relatif sebesar 38.2%. terdapat hubungan negatif antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja. Hubungan negatif menandakan hubungan tidak searah, artinya semakin tinggi deprivasi relatif maka semakin rendah loyalitas kerja, sebaliknya semakin rendah deprivasi relatif maka semakin tinggi loyalitas kerja.

Pada dasarnya manusia memiliki keinginan dan kemauan masing masing dalam bekerja, namun dalam beberapa hal harus mengikuti perintah atasan dan siap untuk menerima segala keputusan yang di berikan, hal hal tersebut yang memicu adanya ketidakpuasan sehingga menyebabkan penurunan loyalitas kerja dalam dunia kerja. (Santhoso dan Hakim, 2020).

Hubungan signifikansi antara devripasi relatif dengan loyalitas kerja berhubungan secara negatif. dimana semakin tinggi prilaku devripasi relatif pimpinan dilingkungan Ditsamapta Polda Aceh maka semakin rendah pula loyalitas kerja personel ditsamapta polda aceh. Artinya personel ditsamapta polda aceh mengalami suatu kondisi yang mana terdapat kesenjangan antara apa yang menjadi harapan dengan yang terjadi di kenyataan. khususnya saat personel membandingkan apa yang ada pada diri mereka dengan personel yang lainnya. Sehingga personel tersebut merasa dirugikan oleh hal itu. Hal inilah yang menyebabkan terjadi penurunan loyalitas kerja personel ditsamapta. Sejalan dengan Riset yang dilakukan oleh Verme (2017) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan deprivasi relatif akan merasa tidak puas saat menjalani aktivitasnya sehingga sulit menunjukkan semangat motivasi, sehingga performa kerjanya akan semakin buruk untuk menyelesaikan tugas-tugas. dimana pengaruh yang didapatkan bernilai negatif. Semakin tinggi deprivasi relatif

karyawan, maka semakin rendah loyalitas kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah deprivasi relatif karyawan, maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara deprivasi relatif (X) dengan loyalitas kerja (Y) pada anggota Ditsamapta Polda Aceh. Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis nihil (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang artinya semakin tinggi perilaku deprivasi relatif (X) maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja (Y) personel Ditsamapta Polda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil analisis data perilaku deprivasi relatif (X) berhubungan dengan loyalitas kerja (Y) anggota Ditsamapta Polda Aceh.. Hal ini dilihat dari nilai *pearson correlation* sebesar -0,327 dan signifikansi *2 tailed* 0,001 atau $p=0,001$. Dengan didapatkannya hasil signifikansi yang sesuai dengan 0,001 maka dapat dikatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara perilaku deprivasi relatif (X) dengan loyalitas kerja (Y). Dengan kata lain hubungan negatif yang dimaksudkan adalah semakin tinggi perilaku deprivasi relatif(X) maka semakin rendah tingkat loyalitas kerja (Y) anggota.

Untuk menjawab permasalahan yang sudah di rumuskan di BAB 1 yaitu apakah ada hubungan antara perilaku deprivasi relatif (X) dengan loyalitas kerja (Y), dengan demikian didapatkan hasil bahwasanya hipotesis nihil (H_0) diterima dan hipotesis *alternative* (H_a) ditolak, yang artinya semakin tinggi perilaku deprivasi relatif maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja (Y) anggota.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Saran kepada subjek penelitian, berpedoman pada hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa para anggota memiliki loyalitas kerja terhadap pekerjaan tergantung perlakuan agar para anggota senantiasa bekerja sama dalam bekerja juga meningkatkan rasa peduli antar sesama anggota tanpa

memandang apapun.

2. Saran kepada Ditsamapta Polda Aceh dengan melihat kondisi penyesuaian terhadap loyalitas kerja diharapkan agar Ditsamapta tidak membeda bedakan antar anggota sehingga tidak muncul rasa kesenjangan dalam diri anggota yang menyebabkan menurun nya loyalitas kerja anggota
3. Saran kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor faktor lain yang berkaitan dengan loyalitas kerja seperti motivasi, disiplin kerja serta budaya organisasi. Semoga ini bisa menjadi acuan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian yang sudah ada in

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla, M., & Husni, E. (2018). Pengaruh Persepsi Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Barbershop 'X' Kota Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(1), 59–68.
- Aberle, D.E., J.C. Forrest, DE Gerrard and E.W. Mills. (2015). *Deprivation Relative*. San Fransisco, United States of America
- Agus Harjito dan Martono. (2012). *Manajemen Keuangan. Edisi ke-2*. Ekonisia, Yogyakarta.
- Alfian, R., & Aswar. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari kondisi dan motivasi kerja pada karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia IV (persero). *Bongaya Journal of Research in Management Volume*, 3(1), 37-45.
- Ali Chaerudin dkk. 2020. Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Cetakan Pertama. Sukabumi : CV. Jejak.
- Allen, A.M. (2021). *Anterior Cruciate Ligament (ACL) MRI Practice Essentials*.
- Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, .K., & Viswesvaran, S.C. (2005). *Industrial, work and organizational psychology*. London: Sage Publication.
- Aydin Esra, & Azizoglu Oznur. (2022). *A new term for an existing concept: quiet quitting - a self-determination perspective*. ICCDSS 2022, 285–295.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bernstein dan Crosby, Y. (1991). Perbedaan Deprivasi Relatif Fraternal antara etnis cina dan etnis jawa. (Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sahid Surakarta) " Wulan Noviasari ,Sri Untari ", 2015
- Borman, W.C., Ilgen, D.R., & Klimoski, R.J. (2003) *Industrial And Organizational Psychology*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Brown, Robin. (2005). *Dermatologi: Catatan Kuliah*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Chaerudin dkk. (2020). Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Cetakan Pertama. Sukabumi : CV. Jejak.
- Crosby, F. (1982). *Relative Deprivation and Working Woman*. New York: Oxford University Press.
- Dini, S.H. (2019). *Analisis penilaian kinerja Pt. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang makassar dengan pendekatan balanced scorecard*. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 16(1) 25-31.
- Egger, A. (2006). *Intangibility and perceived risk in online environments*. *Journal of Marketing Management*, 22(5-6), 553.

- Faturochman, (1998). Deprivasi Relatif: Rasa Keadilan dan Kondisi Psikologis Buruh Pabrik, *Jurnal Psikologi*. No 2 (1-15) ISSN : 0215 – 8884.
- Folger, R. (2019). Respons terhadap deprivasi relatif: kerangka konseptual. *Psikologi Sosial Pribadi Rev.* 1, 192–218.
- Gamar. (2007). *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Sutanto, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA* Vol.5, No.3.
- Ginoga, V. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kecerdasan spritual dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada Pt. Pelindo IV (Persero) di Makassar. *Journal of Applied Business and Economics*, 4(1), 66-79 66.
- Grasso, M.T., Yoxon, B., Karampampas, S., & Temple, L (2017). *Relative deprivation and inequalities in social and political activism*. US: Macmillan Publishers Ltd.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210. DOI: <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Huda, I., & Fahmi, N.A. (2018). Beban kerja dan loyalitas karyawan pada generasi y di Pt. X Yogyakarta.
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2013). *Organizational psychology a scientist-practitioner approach*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108. E-ISSN:2655:1578
- Kaparang, O. M. (2013). *Analisa Gaya Hidup Remaja Dalam Mengimitasi Budaya Pop Korea Melalui Televisi (Studi pada siswa SMA Negeri 9, Manado)*. *Journal "Acta Diurna"*, II(2), 2013.
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2009). *Psychological testing: Principles, applications, and issues* (J. Perkins, Ed.; 7th ed). Wadsworth, Cengage Learning.
- Kettle, D. F. (2014). *The Transformation of Governance: Public Administration for Twenty-First Century America*. Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
- Linsia, N., Hartosujono, & Putrianti, F.G. (2019). Hubungan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bara Dinamika Muda Sukses (BDMS). Diakses tanggal 15 Febuari 2021
- Longo, L., & Leva, M.C. (2019). *Human mental workload: models and applications*. Germany : Springer International Publishing

- Meschke, S. (2021). *Employee loyalty: Intercultural comparison of european and east asian approaches*. Germany : Springer International Publishing.
- Pandey, M.C., & Khare, M.R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.
- Pettigrew, F.T., Christ, O., Wagner, U., Meertens, R.W., Dick, Rv., & Zick, A. (2008). *Relative Deprivation and Inter group Prejudice*. *Journal of Social Issues*, 64(2), 385—401
- Poerwopoespito, 2014, *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*, Management Student, Jakarta.
- Preko, A., & Adjetey, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives on commercial banks in ghana. *International Journal of Business Research and Management*, 4(1), 51-62.
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 6.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. PT Intan Sejati, Klaten.
- Santhoso dan Hakim, (2015). Deprivasi relatif dan prasangka antar kelompok, *Jurnal Psikologi UGM*, vol. 39, no. 1, 2012, pp. 121-128
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2012). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sarwono & Meinarno, (2015). Hubungan Deprivasi relatif dengan prasangka mengenai pendapatan, page 29:13.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2015). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Satjipto Rahardjo. (2009). *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Saydam, G. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Schmitt, N.W., & Highhouse, S. (2013). *Industrial and organizational psychology*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Smith, H.J., & Huo, Y.J. (2014). Relative deprivation: How subjective experiences of inequality influence. *Social Behavior and Health Behavioral and Brain Scienc Journal*, 1(1), 231–238.
- Smith, H.J., Pettigrew, T.F., Pippin, G.M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: a theoretical and meta-analytic review heather. *Personality and Social Psychology Journal*, 16(3) 203–232

- Smith. (2015). Collaboration between teachers and speech and language therapists: Services for primary school children with speech, language and communication needs. *Child Language Teaching and Therapy*, Vol 31(3) 363-382.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Walker, I., & Pettigrew, T. F. (2019). Relative deprivation theory: An overview and conceptual critique. *British Journal of Social Psychology*. 23, 301-310. doi:10.1111/j.2044-8309.1984.tb00645

Lampiran 1**SKALA TRYOUT**

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Lama berdinias :

Pangkat/golongan :

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Sebelum mengisi daftar pernyataan saudara di mohon untuk mengisi data responden secara lengkap dan benar untuk keabsahan pengisian kuisisioner penelitian itu.
2. Mohon bantuan dan kesediaan saudara untuk me jawab pernyataan dengan memberikan ceklis pada kolom yang telah disediakan hang dianggap paling sesuai dengan saudara/i
3. Masing masing pernyataan di berikan 4 alternatif jawaban, yaitu :

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Apabila ada pembatalan dalam memilih jawaban maka jawabab yang pertama diberikan tanda silang kemudian beri tanda chrcklist pada jawaban yang baru.
5. Kuisisioner ini hanya untuk kepentingan akademik, setiap data dan jawaban yang aaudara berikan akan dirahasiakan dan tidak di publikasikan
6. Mohon untuk menjawab seluruh pernyataan dan kemudian periksa kembali agar tidak ada pengisian yang terlewat

Skala Loyalitas Kerja

NO	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1.	saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas kerja				
2.	saya melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas kerja				
3.	saya mengerjakan pekerjaan secara profesional				
4.	saya mengerjakan pekerjaan secara tidak profesional				
5.	saya mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan				
6.	saya tidak mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan				
7.	saya bersemangat ketika ada tugas yang menantang				
8.	saya mengeluh ketika ada tugas yang menantang				
9.	saya mempunyai keinginan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan				
10.	saya kurang keinginan ketika menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
11.	saya mentaati norma norma yang ada di kantor				
12.	saya melanggar norma yang berlaku di kantor				
13.	saya mengikuti semua aturan yang berlaku di kantor				
14.	saya tidak bisa mengikuti aturan yang berlaku di kantor				
15.	saya mampu memberikan ide apabila dibutuhkan				
16.	saya tidak mampu memberikan ide apabila dibutuhkan				
17.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan tanpa berharap di bantu anggota lain				
18.	saya berharap anggota lain membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
19.	Saya mampu mengendalikan diri dalam keadaan apapun selama bekerja				
20.	saya tidak mampu mengendalikan diri saat bekerja				
21.	Saya bertanggung jawab dengan segala resiko selama bekerja				
22.	saya tidak mampu menanggung resiko yang terjadi saat bekerja				
23.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan				
24.	saya mengerjakan pekerjaan dengan tidak baik				
25.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sebelum				

	<i>deadline.</i>				
26.	saya mengerjakan pekerjaan ketika <i>deadline</i> sudah dekat				
27.	Saya melaksanakan tugas tepat				
28.	saya menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu				
29.	setiap anggota tim memiliki andil yang kuat dalam keberhasilan tikm				
30.	saya tidak memiliki tim yang solid dalam bekerja				
31.	Saya berinisiatif membantu sesama anggota dalam bekerja				
32.	saya enggan membantu sesama anggota				
33.	dalam menjalankan tugas anggota saling berkontribusi				
34.	saya tidak bersemangat ketika diminta untuk membantu anggota lain				
35.	sesama anggota menjalankan prinsip ringan sama dijinjing berat sama dipikul				
36.	saya tidak bisa mempertanggung jawabkan kualitas kerja				
37.	setiap anggota bertanggung jawab terhadap kualitas kerja				
38.	saya menganggap ide saya adalah ide terbaik dibanding ide anggota lain				
39.	setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam mencapai tujuan				
40.	saya tidak berkontribusi penuh dalam bekerja				
41.	saya akan membantu rekan kerja ketika pekerjaan sudah selesai dan jika mereka membutuhkan bantuan				
42.	saya akan bersikap acuh terhadap teman kerja yang belum menyelesaikan pekerjaan				

Skala Deprivasi Relatif

1.	saya kecewa ketika rekan kerja tidak dibebankan pekerjaan yang sama				
2.	saya biasa saja ketika dibebankan pekerjaan yang lebih berat dibandingkan rekan				
3.	saya merasa diacuhkan ketika pendapat tidak didengar				
4.	saya biasa saja ketika pendapat tidak didengar				
5.	saya sedih ketika jerih payah tidak dihargai				
6.	saya biasa saja ketika tidak dihargai				
7.	saya tidak akan menggubris apa yang di perintahkan ketika tidak menyukai hal tersebut				
8.	saya akan melakukan apapun walaupun tidak menyukai hal tersebut				
9.	saya sedih ketika tidak diberikan apresiasi				
10.	saya biasa saja ketika tidak diapresiasi				
11.	saya bekecil hati ketika teman mendapatkan reward lebih dari atasan				
12.	saya baik-baik saja ketika tidak diberikan penghargaan				
13.	saya bekerja tidak maksimal ketika tidak menyukai pekerjaan tersebut				
14.	saya bekerja semaksimal mungkin				
15.	saya tidak bisa menerima keputusan yang diberikan				
16.	saya bisa menerima keputusan yang diberikan walaupun tidak mengharapkan keputusan tersebut				
17.	saya merasa berkecil hati ketika atasan lebih memperhatikan teman				
18.	saya akan bersikap biasa saja ketika teman lebih di perhatikan oleh atasan				
19.	saya merasa kecewa ketika insentif rekan kerja lebih besar				
20.	saya akan bersikap biasa saja ketika insentif lebih kecil dari pada rekan kerja yang pekerjaannya lebih ringan				
21.	saya sedih ketika penempatan satuan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan				
22.	saya akan bersikap biasa saja ketika harus ditempatkan di satuan kerja yang tidak di harapkan				
23.	saya merasa lelah ketika harus mengerjakan pekerjaan lebih berat dibanding teman				
24.	saya merasa biasa saja ketika harus mengerjakan				

	pekerjaan lebih berat dibandingkan rekan				
25.	saya merasa biasa saja ketika menyelesaikan pekerjaan yang tidak disenangi				
26.	saya merasa puas ketika mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak disenangi				
27.	saya tidak bersedia mengerjakan yang bukan tupoksi				
28.	saya bersedia melakukan yang bukan tupoksi dengan senang hati				
29.	atasan yang biasa mengabaikan mulai mendengarkan saya				
30.	atasan tetap tidak mau untuk mendengarkan saya				
31.	rekan kerja mulai berdiskusi dengan saya tentang pekerjaan				
32.	saya tetap kasat mata didepan rekan kerja yang lain				
33.	apresiasi dari atasan sudah terlihat dalam pekerjaan saya				
34.	apresiasi tidak pernah akan saya dapatkan dari atasan				
35.	pekerjaan yang saya kerjakan mulai dipuji oleh atasan				
36.	atasan saya jangankan memuji, menegurpun tidak				
37.	nama saya mulai diperhitungkan dalam pemberian insentif				
38.	saya tidak bermimpi untuk mendapatkan insentif				
39.	atasan mulai mendengarkan opini saya dalam pekerjaan				
40.	opini saya hanya angin lalu bagi atasan				
41.	rekan kerja mulai menegur sapa dengan saya				
42.	rekan kerja saya jangankan menegur, menoleh saja tidak				

Lampiran 2
Tabulasi data tryout variabel deprivasi relatif

Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	total		
KAR	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	112
FG	4	1	3	1	1	4	4	4	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	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
MAR	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	123	
PIP	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143
FA	2	2	2	1	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	124	
NA	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	136	
MS	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143
NZ	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	167	
IU	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	127		
ORT	4	4	4	1	3	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	4	4	2	1	4	2	3	4	3	2	4	3	1	4	4	4	3	1	143		
TIF	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	134		
APS	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	124		
MKA	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	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	4	136	
ARE	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	176	
SSM	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	114	
KA	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	112		
NZ	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	119	
AZ	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	121		
MS	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	134		
TR	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134	
MKA	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	163		
AAH	4	4	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	132	
GTA	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	143		
DRP	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	117	
TRK	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	112	
KAD	3	2	4	1	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
NA	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	132	
KAX	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	134		
ASF	2	2	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	164	
TH	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1	4	171		

lampiran 3

Tabulasi data tryout variabel loyalitas kerja

INHAZIBid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	76	77	35	36	37	38	3	40	41	total		
KAR	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	3	112		
FG	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	1	1	3	4	4	4	4	2	4	1	4	1	134	
MAR	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	123	
PP	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	145	
FA	4	4	4	1	4	3	4	1	2	3	3	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	3	1	4	4	124	
NA	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	2	1	1	3	3	4	3	3	4	4	2	4	1	126	
MS	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	145		
NZ	1	1	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	2	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	167	
IU	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	127	
ORT	4	2	2	3	2	1	4	1	2	1	1	4	2	4	1	3	2	4	1	4	1	3	2	4	1	4	1	4	2	3	2	1	3	1	4	1	4	1	4	1	2	1	2	145
TIF	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	134	
APS	3	4	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	124	
MNA	2	1	4	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	2	4	1	2	1	126	
ARE	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	1	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	1	4	1	2	2	176
SSM	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	1	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	1	4	2	114	
RA	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	4	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	1	3	2	112		
NZ	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	4	1	3	2	119	
AZ	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	4	4	2	2	2	3	4	2	4	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	121	
MS	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	1	3	2	134	
TR	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	1	3	2	124		
MNA	3	3	4	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	2	4	1	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	163	
AAN	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	4	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	1	3	1	3	2	132
GTA	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	4	3	2	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	143	
DRP	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	1	3	3	117	
TRK	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	112
KAD	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	1	4	3	4	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	121
NA	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	132
BAX	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	124
ASF	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	164
TH	3	2	4	3	4	2	3	3	1	4	4	4	4	1	4	1	4	3	4	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	3	1	1	4	3	4	3	3	3	4	1	3	1	171	

Lampiran 4

A. Reliabilitas Item perilaku Deprivasi Relatif sebelum dan Sesudah Item Tidak Valid Dibuang

Analisis Deskriminasi Aitem Skala Deprivasi Relatif Setelah Uji Coba

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	124.7667	172.323	.571	.744
X02	125.1667	179.178	.277	.754
X03	124.5000	179.707	.216	.755
X04	126.0667	190.754	-.414	.769
X05	124.8333	178.075	.313	.752
X06	124.5333	174.947	.600	.746
X07	124.7333	171.789	.547	.743
X08	124.8000	173.062	.554	.745
X09	124.1000	175.817	.573	.747
X10	124.1000	178.714	.376	.752
X11	124.5000	176.259	.498	.748
X12	124.6667	178.644	.314	.753
X13	124.4000	179.283	.417	.752
X14	124.6000	177.697	.318	.752
X15	124.3667	179.482	.336	.753
X16	125.0000	179.655	.242	.754
X17	123.8667	180.533	.395	.754
X18	124.0333	179.757	.317	.753
X19	124.4000	177.214	.407	.750
X20	124.2333	173.013	.626	.744
X21	124.4000	178.179	.507	.751
X22	124.1667	173.868	.697	.744
X23	124.4333	177.151	.464	.750
X24	124.1667	145.178	.058	.910

X25	124.4000	173.697	.616	.745
X26	124.4000	178.110	.392	.751
X27	124.3667	176.171	.370	.750
X28	124.5000	177.293	.315	.752
X29	124.5667	181.426	.170	.757
X30	124.5667	172.737	.642	.743
X31	124.2000	182.166	.101	.758
X32	124.2333	176.737	.503	.749
X33	124.6000	172.317	.593	.743
X34	125.0000	181.862	.113	.758
X35	124.2000	176.097	.545	.748
X36	124.4667	178.602	.434	.751
X37	124.3667	176.102	.429	.749
X38	124.5333	176.120	.475	.749
X39	124.4333	177.771	.479	.750
X40	124.6333	179.206	.330	.753
X41	124.4000	173.697	.616	.745
X42	124.7333	171.789	.547	.743

Analisis Deskriminasi Aitem Skala Perilaku Deprivasi relatif Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	91.97	104.585	.511	.924
X05	124.8333	178.075	.313	.752
X06	91.73	107.030	.492	.924
X07	91.93	103.789	.513	.925
X08	92.00	103.172	.626	.922
X09	91.30	106.217	.592	.923
X10	91.30	107.459	.482	.924
X11	91.70	108.010	.396	.926
X12	91.87	108.533	.317	.927
X13	91.60	108.386	.495	.924
X14	91.80	108.097	.300	.928
X15	124.3667	179.482	.336	.753
X17	91.07	110.133	.393	.926
X18	124.0333	179.757	.317	.753
X19	91.60	106.248	.501	.924
X20	91.43	104.185	.629	.922
X21	91.60	106.869	.656	.923
X22	91.37	104.999	.690	.922
X23	91.63	105.895	.597	.923
X25	91.60	105.214	.581	.923
X26	91.60	105.007	.658	.922
X27	91.57	103.013	.599	.923
X28	91.70	106.493	.377	.927
X30	91.77	105.082	.562	.923
X32	91.43	105.151	.676	.922
X33	91.80	102.234	.690	.921
X35	91.40	104.800	.706	.922
X36	91.67	107.609	.530	.924
X37	91.57	106.323	.448	.925
X38	91.73	106.064	.519	.924
X39	91.63	106.792	.589	.923
X40	91.83	106.489	.546	.924
X41	124.4000	173.697	.616	.745
X42	124.7333	171.789	.547	.743

Lampiran 5

B. Reliabilitas Item Skala Loyalitas Kerja Sebelum dan Sesudah Item Tidak Valid Dibuang

Analisis Deskriminasi Aitem Skala Loyalitas Kerja Setelah Uji Coba

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	106.53	121.292	.156	.824
Y2	106.10	115.679	.515	.813
Y3	106.10	118.093	.346	.818
Y4	106.03	116.723	.481	.814
Y5	106.50	118.121	.433	.816
Y6	106.63	122.999	.092	.825
Y7	106.10	119.197	.325	.818
Y8	106.70	124.700	-.019	.828
Y9	106.33	117.402	.405	.816
Y10	106.13	110.120	.759	.803
Y11	106.30	115.666	.595	.811
Y12	106.33	116.368	.416	.815
Y13	105.93	120.961	.225	.821
Y14	106.83	132.075	-.352	.842
Y15	106.20	120.303	.234	.821
Y16	106.90	124.990	-.034	.828
Y17	105.93	117.168	.516	.814
Y18	106.23	120.599	.229	.821
Y19	105.57	117.633	.431	.816
Y20	106.53	124.671	-.019	.829
Y21	105.80	116.717	.493	.814
Y22	106.60	114.179	.476	.813
Y23	105.60	119.697	.358	.818
Y24	107.13	126.878	-.128	.835
Y25	106.00	114.759	.553	.811

Y26	106.23	116.185	.420	.815
Y27	106.10	115.679	.515	.813
Y28	106.10	118.093	.346	.818
Y29	106.03	111.620	.766	.805
Y30	106.33	113.333	.616	.809
Y31	107.00	130.690	-.359	.837
Y32	106.97	131.551	-.381	.839
Y33	105.97	118.378	.446	.816
Y34	106.33	112.713	.652	.808
Y35	105.67	116.092	.447	.814
Y36	106.23	119.220	.313	.819
Y37	106.03	121.068	.248	.820
Y38	106.60	117.007	.442	.815
Y39	105.67	118.713	.493	.815
Y40	107.37	125.275	-.049	.828
Y41	124.8000	173.062	.554	.745
Y42	124.1000	175.817	.573	.747

Analisis Deskriminasi Aitem Skala Loyalitas Kerja Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	106.10	115.679	.515	.813
Y3	70.30	109.597	.728	.906
Y4	70.33	112.644	.446	.911
Y5	70.80	113.407	.438	.911
Y7	70.40	114.869	.304	.913
Y9	70.63	112.309	.433	.911
Y10	70.43	106.944	.683	.906
Y11	70.60	110.869	.610	.908
Y12	70.63	112.792	.358	.913
Y17	70.23	110.668	.655	.907
Y19	69.87	111.499	.532	.909
Y21	70.10	110.369	.610	.908
Y22	70.90	111.817	.364	.913
Y23	69.90	113.128	.504	.910
Y25	70.30	107.528	.718	.905
Y26	70.53	112.189	.386	.912
Y27	70.40	110.179	.573	.908
Y28	70.40	112.731	.388	.912
Y29	70.33	106.230	.824	.903
Y30	70.63	108.654	.624	.907
Y33	70.27	112.823	.515	.910
Y34	70.63	108.378	.640	.907
Y35	69.97	108.999	.592	.908
Y36	70.53	113.016	.410	.911

Y38	70.90	114.438	.314	.913
Y39	69.97	114.102	.490	.910
Y41	105.80	116.717	.493	.814
Y42	106.60	114.179	.476	.813

Lampiran 6
 Tabulasi Skor item deprivasi relatif (X)

SKALA DEPRIVASI RELATIF (X)																																					
SUBJEK	ITEM																																				
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	Total		
1	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	114		
2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	112	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	123	
6	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	1	4	2	3	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	145	
7	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	112	
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	117		
9	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
10	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
11	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	142	
12	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
14	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	156		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
16	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	112	
17	3	3	3	2	4	2	4	3	1	3	1	4	1	4	2	4	1	3	1	3	1	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	143	
18	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	123	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145	
21	3	2	3	3	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	112	
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
23	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	132	
25	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	1	2	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
26	3	3	3	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
27	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	148	
28	4	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	156	
29	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
31	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	132	
32	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	142	
33	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	146	
34	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
35	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156	
36	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
37	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	4	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	112	
38	3	2	2	1	4	2	4	2	3	3	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	134		
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
40	3	4	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123	
41	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145	
42	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	2	1	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	142		
43	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	146	
44	4	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	148	
45	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	1	2	2	2	4	2	2	1	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	2	1	4	156	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117		
47	1	3	3	3	4	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	4	2	1	3	3	2	3	1	4	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	119		
48	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	132		
49	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	142		
50	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
51	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148	
52	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
53	2	3	3	4	3																																

Lampiran 8
Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Deprivasi relatif	70	63.42	12.834	30	91
Loyalitas kerja	70	79.67	10.482	57	100

One-Sample

KolmogorovSmirnov Test

		Deprivasi relative	Loyalitas kerja
N		70	70
Normal Parameters ^a	Mean	63.42	79.67
	Std. Deviation	12.834	10.482
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.081
	Positive	.080	.081
	Negative	-.064	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.701	.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.709	.694
a. Test distribution is Normal.			

Lampiran 9
Hasil Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas kerja * Deprivasi Relatif	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Deprivasi relatif * Loyalitas_kerja	Between Groups	(Combined)	5651,610	38	148,727	2,125	,012
		Linearity	1138,719	1	1138,719	16,273	,000
		Deviation from Linearity	4512,891	37	121,970	1,743	,048
	Within Groups		2589,167	37	69,977		
	Total		8240,776	75			

Lampiran 10 Hasil Uji Korelasi

Descriptive Statistics


	Mean	Std. Deviation	N
Deprivasi relatif	63,42	12,834	70
Loyalitas kerja	79,67	10,482	70

Correlation

		Deprivasi relatif	Loyalitas kerja
Deprivasi relatif	Pearson Correlation	1	-,372**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	70	70
Loyalitas kerja	Pearson Correlation	-,372**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	70	70

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

Lampiran 11

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**
FAKULTAS PSIKOLOGI
Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata
Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245
Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 421/UM.Ms/F/2024
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
DITSAMAPTA POLDA ACEH
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,
Berdasarkan surat permohonan tanggal 7 Agustus 2024, atas nama :

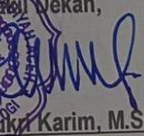
Nama : Arliyandi Birna
NPM : 2009110030
Semester : VIII (delapan)
Judul Skripsi : Hubungan Antara Deprivasi Relatif dengan Loyalitas Kerja pada Personel DITSAMAPTA POLDA aceh


Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 04 Shafar 1446 H
09 Agustus 2024 M


Sukri Karim, M.Si
Dekan,
Fakultas Psikologi



Lampiran 12



**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 008/UM.M6/KEP/F/2024**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2023-2024
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing Skripsi Mahasiswa Tahun Akademik 2023-2024;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S.M/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/2020 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** : **Menunjuk Saudara;**
Sriana Septiawati, M.Si
Imam Abdillah Lukman, M.Si
 Untuk Membimbing Skripsi:
 Nama : Ariyandi Elma
 NPM : 2009110030
 Prodi : Psikologi
 Jurusl : Hubungan antara Deprivasi Relatif dengan Loyaltac Kerja pada Portonal DITSAMAPTA Polda Aceh
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing Skripsi Mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh,
 Pada Tanggal : 17 Sya'ban 1445 H
 27 Februari 2024 M



NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:
 1. Biro Keuangan & Bendahara
 2. Mahasiswa yang bersangkutan
 3. Arsip

Lampiran 13



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
DIREKTORAT SAMAPTA

Jalan. T. Nyak Arief Jeulinge Banda Aceh 23114

Nomor : B/157 VIII/HUK.5.6/2024
Klasifikasi: Biasa
Lampiran : -
Hal : Pemberian Izin

Banda Aceh, 15 Agustus 2024

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah
Aceh

di

Banda Aceh

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 420/UM.M6/F/2024 tanggal 9 Agustus 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian;
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, bersama ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh bahwa Ditsamapta Polda Aceh tidak berkeberatan (mengizinkan) mahasiswa atas nama Yudha Frasetia Npm 2009110033 untuk melaksanakan Penelitian di Ditsamapta Polda Aceh;
3. Demikian untuk menjadi maklum.

Tembusan

1. Kapolda Aceh.
2. Inwasda Polda Aceh.
3. Kabidpropam Polda Aceh.



Lampiran 14**BIODATA PENULIS****A. Penulis**

Nama : Arliyandi Birna
Tempat dan tanggal lahir : Pante raya, 27 Mei 2001
Jenis kelamin : Laki-Laki
Agama Islam : Islam
Kebangsaan/suku : Indonesia/Gayo
Pekerjaan : Polisi
Email : arliyandibirna@gmail.com

B. ORANG TUA/Wali

Nama ayah. : Takbiruddin
Pekerjaan : Petani
Nama ibu : Yurna
Pekerjaan. : Ibu Rumah tangga (IRT)
Alamat : Lut Kucak, Kec. Wih Pesam. Kab. Bener Meriah

C. Riwayat Pendidikan

SD N 1 Pante Raya : 2008-2013
SMP N 2 Wih Pesan. : 2013-2016
SMA N Unggul Binaan : 2016-2019