

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN

Ida Tri Wahyungingsih¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
mafaza@gmail.com

Elva Nuraina²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Elvanuraina99@gmail.com

Nik Amah³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Sigmaku87@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada rumah sakit Paru Dungus Madiun. Pengambilan sampel menggunakan tehnik *Sampling Jenuh*, jumlah populasi 80 diperoleh sampel sebesar 80. Batasan responden yang dijadikan sampel adalah karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang berstatus PNS. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam menganalisis data digunakan metode statistik dengan rumus analisis regresi linear berganda.

Hasil menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, (3) Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Kata Kunci :

ABSTRACT

This study aims to determine whether or not the influence of organizational culture and work environment on employee productivity at Dungus Madiun lung hospital. Sampling using Saturated Sampling technique, so that from the population 80 obtained 80 samples. Limitations of respondents who are sampled are employees of Dungus Madiun Hospital with civil servant status. Data collection in this study using questionnaires. In analyzing the data used statistical methods with multiple linear regression analysis formula.

The result shows that: (1) The organizational culture is partially positively significant to the work productivity of the employees of Dungus Madiun Hospital, (2) The working environment partially positively significant to the work productivity of the employees of Dungus Madiun Hospital, (3) Organizational culture and work environment simultaneously have a significant positive effect on work productivity of employees of Dungus Madiun Hospital.

Keywords : Organizational Culture, Work Environment, Work Productivity



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn.9 -18
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan dengan memberdayakan berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medis untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. Rumah sakit memiliki tugas utama yaitu memberikan pengobatan, perawatan kepada pasien dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat

Rumah Sakit merupakan fasilitas umum yang bertujuan memberikan pelayanan bagi masyarakat khususnya bagi kesehatan, dalam masalah ini yang di ambil adalah salah satu rumah sakit Paru dimana rumah sakit yang bertujuan menyembuhkan penyakit yang berhubungan dengan pernafasan dan penyakit yang membutuhkan perhatian khusus, jika karyawan memperhatikan dan mematuhi semua aturan yang ada di rumah sakit, dan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan maka hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini nantinya akan berdampak terhadap tingkat pelayanan yang akan diberikan oleh Rumah Sakit Paru Dungus sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tugas rumah sakit tersebut menjadikan rumah sakit sebagai sarana dan pihak yang dibutuhkan dalam menyediakan kebutuhan masyarakat dan mewujudkan cita-cita masyarakat yang menjadikan warganya memiliki baik terutama dalam hal kesehatan. Rumah Sakit memiliki pengaruh besar bagi kelangsungan hidup suatu Negara, dimana rumah sakit salah satu sarana guna mewujudkan masyarakat yang sehat dan bebas dari penyakit sehingga dapat bekerja secara maksimal dan dalam hal ini secara tidak langsung berpengaruh terhadap kelangsungan hidup suatu negara. Karena pentingnya peran dan besarnya pengaruh rumah sakit bagi kesehatan dan produktifitas masyarakat, penulis tertarik menjadikan rumah sakit sebagai topik yang menarik untuk dibahas.

Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif, fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang atau kelompok untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerja sama, dan kedisiplinan dalam kewajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh Hatmawan, Aglis Andhita (2015: 91-92)

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi disekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik, maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, dan hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal ini juga dikemukakan oleh Sutrisno (2010:62) bahwa pengembangan Sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dan ketrampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

METODE PENELITIAN

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan total 80 pegawai. Pengambilan sampel dengan menggunakan *Sampling Jenuh*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun yang telah memiliki posisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari 80 pegawai.

Salah satu hal penting dalam penelitian adalah cara memperoleh data yang akurat dan obyektif. Hal ini menjadi sangat penting sebab kesimpulan yang diambil hanya akan dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang akurat. Untuk itu dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi reliabilitas dan validitas alat ukur (instrumen) yang digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun: Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tingkat sig. $0,000 < 0,05$, maka penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Hal tersebut dikarenakan adanya kegiatan yang sejalan dengan prinsip budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dimana setiap kegiatan meliputi keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko, kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi, upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi, dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi, komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Novika (2016) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai kec.sepaku kabupaten penajam paser utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun : Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tingkat sig. $0,000 < 0,05$, maka penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Hipotesis yang menyatakan menerima H_a dan menolak H_0 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ada pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun ada pengaruhnya dengan Lingkungan Kerja. Hal ini disebabkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang ada Rumah Sakit Paru Dungus, diantaranya seperti penerangan / cahaya ditempat kerja, Temperatur / suhu udara ditempat kerja, Kenyamanan ditempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja yang sejuk dan nyaman, jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu kerja seseorang, getaran mekanis seperti mesin yang tidak ada di lingkungan kerja, bau yang tidak sedap ditempat kerja sehingga dapat mengganggu indra penciuman karyawan, dekorasi ditempat kerja yang baik sehingga dapat tertata rapi dan elegan sedap dipandang mata, serta keamanan ditempat kerja yang baik dan efisien dan sesuai standart lingkungan kerja sehingga para karyawan lebih leluasa dengan pekerjaan dan lebih produktivitas.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Rismawati dan Wayan (2012) yang meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

UD.Kembang Sari Kabupaten Badung, hasil tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tingkat sig. 0,000 < 0,05, maka penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Hipotesis yang menyatakan menerima H_a dan menolak H_0 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja ada pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja .Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan, jika budaya organisasi sudah sesuai dengan peningkatan produktivitas kerja dan tentu saja budaya organisasi sudah sesuai apa yang semestinya sebagai dasar pertimbangan ataupun peningkatan produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Paru Dungus.

Lingkungan Kerja merupakan prinsip utama yang berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, dimana lingkungan kerja sebagai penentu utama tingkat produktivitas kerja khususnya di Rumas Sakit Paru Dungus Madiun, Produktivitas kerja merupakan Efisiensi dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana, selain itu adanya efektivitas yang dapat memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat dicapai, serta Kualitas yang dapat dijadikan ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan dan harapan yang ingin dicapai.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan nusa perdana (2013) menyatakan bahwa budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pda PT (persero) Angkasa pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif kasim II Pekanbaru.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, dikarenakan adanya kegiatan meliputi diantaranya keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap saling toleransi dan saling menghargai baik atasan dan bawahan serta menjunjung tinggi nilai kekeluargaan yang telah dibina di dalam Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun, dikarenakan lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Paru Dungus adalah lingkungan kerja yang aman secara kondusif dan nyaman secara keseluruhan sehingga Sirkulasi udara ditempat kerja yang nyaman. Ruang kerja yang bersih baik dari sampah dan tidak berbau, tertata rapi dan elegan sedap dipandang mata, serta keamanan ditempat kerja yang baik dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Paru Dungus dan lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dapat berpengaruh terhadap produktivitas sebab hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan Produktivitas kerja yang meliputi Efisiensi dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana, selain itu adanya efektivitas yang dapat memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat dicapai, serta Kualitas yang dapat dijadikan ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan dan harapan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam kesimpulan diatas, maka dalam penelitian ini disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Paru Dungus Madiun

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun lebih meningkatkan komunikasi kepada karyawan secara intensif , sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dan pimpinan perusahaan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tentang kebijakan yang di ambil serta menjaga dan mempertahankan budaya organisasi yang diterapkan, sehingga para karyawan dapat menjalankan sesuai prosedur yang telah ditentukan.hal ini akan dapat meningkatkan tingkat produktivitas baik bagi perusahaan dan dapat memberikan dampak positif lingkungan sekitar dan Para pengguna Jasa (Pasien) .

2. Bagi Civitas Akademika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan di Universitas PGRI (UNIPMA) Madiun. Dalam hal mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.Selain itu untuk peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan referensi dengan menambahkan variabel yang sesuai dengan produktivitas kerja dan dapat melakukan penelitian tidak hanya di kota Madiun saja, tetapi dapat dilakukan di daerah Karisidenan Madiun.

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini Penelitian ini hanya membahas mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Duwi Priyatno. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data dengan SPSS dan Tanya Jawab Uji Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media
- Ghozali Imam.(2011). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan Malayu. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hatmawan, Aglis Andhita (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 4 Nomer 1 April 2015*
- Husein Umar. (2008). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Mohammad dan Gunawan.(2014). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel, Malang).*Jurnal Administrasi Bisnis*.Vol. 16. No. 1 November 2014
- Moleong J. Lexy.(2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Riduwan.(2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyarti, Gita. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang).*Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*
- Sugiyono.(2013). *Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto.D. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. CAPS
- Wahjono.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

LAMPIRAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480 ^a	.231	.211	1.52375	1.579

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.608	2	26.804	11.545	.000 ^b
	Residual	178.779	77	2.322		
	Total	232.388	79			

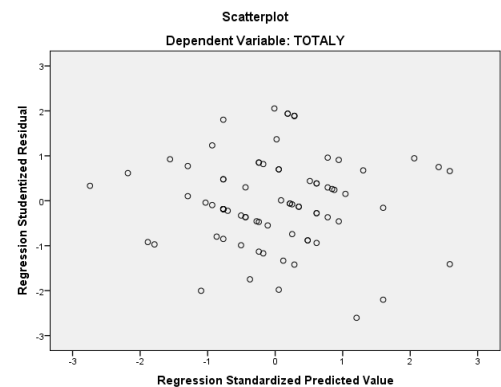
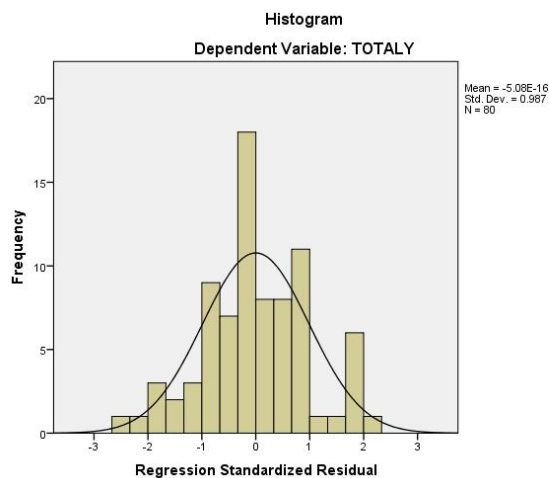
a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

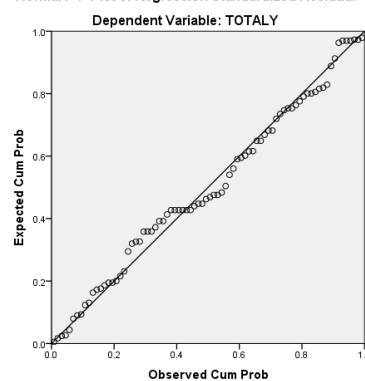
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.225	2.447		2.135	.036		
	TOTALX1	.136	.052	.262	2.612	.011	.996	1.004
	TOTALX2	.217	.056	.386	3.854	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: TOTALY



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50433639
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.067
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.13177
Cases < Test Value	40
Cases >= Test Value	40
Total Cases	80
Number of Runs	36
Z	-1.125
Asymp. Sig. (2-tailed)	.261

a. Median

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.396**	.378**	.057	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.613	.000
	N	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.396**	1	.480**	.319**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000
	N	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.378**	.480**	1	.192	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.088	.000
	N	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.057	.319**	.192	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.613	.004	.088		.000
	N	80	80	80	80	80
TOTALY	Pearson Correlation	.675**	.772**	.711**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80

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

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTALX1
X1_1	Pearson Correlation	1	.605**	.390**	.427**	.064	.064	.398**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.572	.571	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80

X2_7	Pearson Correlation	.074	.216	.019	.099	.057	.254*	1	.122	.179	.447**
	Sig. (2-tailed)	.512	.054	.867	.383	.614	.023		.283	.112	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_8	Pearson Correlation	.413**	.144	.249*	.035	.226*	.169	.122	1	.441**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.203	.026	.761	.044	.133	.283		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_9	Pearson Correlation	.171	.241*	.054	.086	.003	.064	.179	.441**	1	.423**
	Sig. (2-tailed)	.130	.032	.633	.447	.977	.573	.112	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOT ALX 2	Pearson Correlation	.581**	.512**	.567**	.599**	.652**	.536**	.447**	.549**	.423**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	80	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.5125	1.823	.350	.577
Y2	12.8500	1.775	.574	.419
Y3	12.6750	1.893	.482	.484
Y4	12.7000	1.985	.230	.674

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	80	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	20.9125	3.701	.515	.545
X1_2	20.8875	4.228	.320	.622
X1_3	20.9250	3.842	.534	.543
X1_4	20.9500	3.922	.487	.561
X1_5	21.0000	4.582	.195	.664
X1_6	20.8875	4.354	.237	.655

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	80	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	34.0375	7.556	.427	.658
X2_2	34.1125	7.772	.337	.675
X2_3	34.0375	7.707	.423	.660
X2_4	34.1500	7.471	.446	.654
X2_5	34.2625	6.956	.478	.644
X2_6	34.2875	7.600	.354	.672
X2_7	34.2000	7.858	.223	.703
X2_8	34.1250	7.731	.395	.664
X2_9	34.0875	8.258	.268	.686