RELATIONAL MOBILITY DAN *WORK VALUE* PADA INDIVIDU DEWASA YANG BERADA DI DAERAH MOBILITAS SOSIAL TINGGI

SKRIPSI

disajikansebagaisalahsatusyarat

untuk memenuhi gelar Sarjana Psikologi

oleh

Friska Dewi Saragih

1511410055

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2015

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi yang berjudul "*Relational Mobility* dan *Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi" adalah benar-benar karya sendiri dan bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau hasil penelitian orang lain yang tercantum dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 11 Mei 2015

Friska Dewi Saragih

1511410055

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "*Relational Mobility* dan *Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi" dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Senin, 11 Mei 2015.

Panitia Penguji Skripsi:

Ketua

Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd

NIP. 195604271986031001

Sekretaris

Liftiah, S.Psi., M.Si.

NIP. 196904151997032002

Penguji I

Amri Hana Muhammad, S.Psi, M.A

NIP. 197810072005011003

Penguji II

Moh. Iqbal Mabruri, S.Psi., M.Si.

NIP. 197503092008011008

Penguji III

Siti Nuzulia S. Psi., M. Si.

NIP. 197711202005012001

MOTTO DAN PERUNTUKAN

MOTTO:

Kesuksesan bukanlah akhir segalanya, tetapi hanya sebuah pencapaian.

Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya pada Tuhan (Yeremia 7 : 17).

PERUNTUKAN:

Penulis peruntukan karya sederhana ini bagi:

Mama Esterlina Tambunan dan Alm. Papa B Saragih Sidauruk

Kak Era, Kak Eva, Kak Elida, Abang Lisman dan Keponakan Lira.

Teman-teman Psikologi UNNES Angkatan 2010

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan YME atas rahmat dan hikmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Relational Mobility* dan *Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi". Skripsi ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu, dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Edy Purwanto, M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi FIP UNNES.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd selaku Ketua Panitia Sidang Penguji Skripsi.
3. Liftiah S.Psi., M.Si selaku Sekretaris Penguji Skripsi.
4. Amri Hana Muhammad, S.Psi, M.A selaku Penguji I dan Moh. Iqbal Mabruri, S.Psi., M.Si selaku Penguji II yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
5. Siti Nuzulia S. Psi., M. Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan masukan selama proses penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf di Jurusan Psikologi yang telah berkenan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
7. Bapak Ibu yang telah bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini.
8. Teman-teman Psikologi Angkatan 2010 (khususnya Intan, Yunika dan Nita) yang bersama-sama dengan penulis, yang memberikan semangat, doa dan dukungan selama penulis kuliah di UNNES.

9. Alm. Papa, Mama, Kakak, Abang dan Keponakan atas doa, nasehat dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis hingga akhir masa studi penulis.

Semoga segala kebaikan dan keikhlasan mendapat balasan dari Tuhan YME. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 11 Mei 2015

Penulis

ABSTRAK

Saragih, Friska Dewi, 2015. *Relational Mobility* dan *Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Skripsi ini dibawah bimbingan Siti Nuzulia, S. Psi., M. Si.

Kata kunci : *Relational Mobility, Work Value*, Individu Dewasa, Mobilitas Sosial

Individu bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji yang tinggi, melainkan ada tujuan lain yang hendak dicapainya yaitu untuk pepindahan status sosialnya. Setiap individu akan membutuhkan interaksi dengan orang lain baik dengan orang yang budayanya sama atau budaya yang berbeda. Hal ini akan berpengaruh terhadap *work value* yang dimiliki oleh individu saat ini karena mengarahkan individu dalam berperilaku dan bersikap. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *relational mobility* dengan *work value*.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi dengan usia 55 tahun ke atas. Jumlah sampel yaitu sebanyak 60 orang dewasa. Teknik sampling yang dipakai yaitu *purposive sampling*. Data penelitian diambil menggunakan skala *work value* dan skala *relational mobility*. Skala *relational mobility* terdiri dari 32 aitem dan skala *work value* terdiri dari 72 aitem.

Relational mobility individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi dalam kategori sedang dengan indikator yang paling berpengaruh yaitu memilih berinteraksi dengan siapa saja. Adapun pada variabel *work value,* nilai yang lebih dominan adalah *support value*. Analisis menggunakan *product moment* dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,620 hipotesis yang menyatakan "ada hubungan antara *relational mobility* dengan *work value* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas tinggi" diterima. Analisis kedua menggunakan uji *T-test Wilcoxon* dengan koefisien untuk kelompok kategori *relational mobility* tinggi sebesar 0,006 ($p < 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan "ada perbedaan *work value* dulu dan *work value* sekarang pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi ditinjau dari tinggi rendahnya *relational mobility*" diterima. Sedangkan untuk kelompok kategori *relational mobility* rendah koefisiennya sebesar 0,102($p > 0,05$) maka hipotesis yang menyatakan "ada perbedaan *work value* dulu dan *work value* sekarang pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi ditinjau dari tinggi rendahnya *relational mobilityî*" ditolak. Analisis yang ketiga menggunakan *product moment* dengan koefisien sebesar 0,000 ($p < 0,01$) maka hipotesis yang menyatakan "ada perbedaan *work value* dulu dan *work value* sekarang pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi" diterima.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERNYATAAN ..... **ii**

PENGESAHAN ..... **iii**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

ABSTRAK ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xix**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xx**

BAB

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian 10

1.4 Manfaat Penelitian 10

1.4.1 Manfaat Praktis 10

1.4.2 Manfaat Teoritis 11

2. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 *Work Value* (Nilai Kerja) 12

2.1.1 Pengertian *Work Value* 12

2.1.2 Aspek-aspek *Work Value* 14

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Value* 18

2.2 Mobilitas Sosial 21

2.3 *Relational Mobility* 22

2.3.1 Pengertian *Relational Mobility* 22
2.3.2 Aspek-aspek *Relational Mobility* 26
2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Relational Mobility* 27
2.4 Dewasa 31
2.5 Hubungan Antara *Relational Mobility* dengan *Work Value* pada Individu Dewasa Yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi 32
2.6 Kerangka Berpikir 35
2.7 Hipotesis 47
3. METODOLOGI PENELITIAN
3.1 Jenis Penlitian 38
3.2 Desain Penelitian 38
3.3 Variabel Penelitian 38
3.4 Definisi Operasional 39
3.4.1 *Work Value* 39
3.4.2 *Relational Mobility* 40
3.5 Populasi Dan Sampel 41
3.5.1 Populasi 41
3.5.2 Sampel 42
3.6 Metode Pengumpulan Data 42
3.7 Validitas Dan Reliabilitas 46
3.7.1 Validitas 46
3.7.2 Reliabilitas 46
3.8 Metode Analisis Data 47
3.8.1 Gambaran *Relational Mobility* Dan *Work Value* 47
3.8.2 Uji Asumsi 49
3.8.2.1 Uji Normalitas 49
3.8.2.2 Uji Linieritas 49
3.8.2.3 Uji Hipotesis 49
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Pelaksanaan Penelitian 50

4.2 Analisis Deskriptif 52
4.2.1 Gambaran Spesifik *Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi 52
4.2.1.1 *Achievement Value* 52
4.2.1.2 *Balance Value* 53
4.2.1.3 *Independence Value* 54
4.2.1.4 *Influence Value* 55
4.2.1.5 *Integrity Value* 56
4.2.1.6 *Honesty Value* 57
4.2.1.7 *Power Value* 58
4.2.1.8 *Respect Value* 59
4.2.1.9 *Spirituality Value* 60
4.2.1.10 *Status Value* 61
4.2.1.11 *Fast Paced Value* 62
4.2.1.12 *Flexible Value* 63
4.2.1.13 *High Earnings Value* 64
4.2.1.14 *Learning Value* 65
4.2.1.15 *Location Value* 66
4.2.1.16 *Predictable Value* 67
4.2.1.17 *Quite Value* 68
4.2.1.18 *Relaxed Value* 69
4.2.1.19 *Structured Value* 70
4.2.1.20 *Time Freedom Value* 71
4.2.1.21 *Competition Value* 72
4.2.1.22 *Diversity Value* 73
4.2.1.23 *Friendships Value* 74
4.2.1.24 *Leadership Value* 75
4.2.1.25 *Management Value* 76
4.2.1.26 *Open Communication Value* 77
4.2.1.27 *Recognition Value* 78
4.2.1.28 *Support Value* 79

4.2.1.29 *Teamwork Value* 80
4.2.1.30 *Trust Value* 81
4.2.1.31 *Analytical Value* 82
4.2.1.32 *Challenging Value* 83
4.2.1.33 *Creative Value* 84
4.2.1.34 *Helping Value* 85
4.2.1.35 *Leading Edge Value* 86
4.2.1.36 *Physical Value* 87
4.2.1.37 *Public Contact Value* 88
4.2.1.38 *Research Value* 89
4.2.1.39 *Risk Taking Value* 90
4.2.1.40 *Variety Value* 91
4.2.2 Gambaran *Relational Mobility* Pada Individu Dewasa yang Berada di Mobilitas Sosial Tinggi 97
4.2.2.1 Gambaran Umum *Relational Mobility* Pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi 97
4.2.2.2 Gambaran Spesifik *Relational Mobility* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi Berdasarkan Tiap Indikator 99
4.2.2.2.1 *Relational Mobility* berdasarkan Memiliki Banyak Kesempatan Untuk Mengenal Orang Lain.....100
4.2.2.2.2 *Relational Mobility* berdasarkan Hal Biasa Melakukan Percakapan Dengan Seseorang Yang Belum Pernah Ditemui Sebelumnya 101
4.2.2.2.3 *Relational Mobility* berdasarkan Dapat Memilih Berinteraksi Dengan Orang Lain 102
4.2.2.2.4 *Relational Mobility* berdasarkan Peluang Membentuk Persahabatan atau Relasi Baru.....103
4.2.2.2.5 *Relational Mobility* berdasarkan Sudah Terbiasa Berkomunikasi Dengan Orang Yang Belum Pernah Ditemui Sebelumnya 104
4.2.2.2.6 *Relational Mobility* berdasarkan Jika Tidak Suka Dengan Kelompok Saat Ini, Akan Beralih Ke Yang Lebih Baik 105
4.2.2.2.7 *Relational Mobility* berdasarkan Bergaul Dengan Siapa Saja.....106

4.2.2.2.8 *Relational Mobility* berdasarkan Sangat Mudah Untuk Bertemu Orang Baru 107
4.2.2.2.9 *Relational Mobility* berdasarkan Meninggalkan Kelompok Yang Dimiliki Karena Kurang Puas Dengan Kelompok Tersebut.....108
4.2.2.2.10 *Relational Mobility* berdasarkan Memilih Kelompok dan Organisasi yang Diinginkan 109
4.2.2.2.11 *Relational Mobility* berdasarkan Menjalin Hubungan Dengan Yang Lain Jika Merasa Tidak Puas Dengan Hubungan Yang Sekarang.....110
4.2.2.2.12 *Relational Mobility* berdasarkan Ada Kecenderungan Meninggalkan Kelompoknya dan Lebih Baik Tidak Bertahan dengan Kelompoknya karena Tidak Suka 111
4.3 Hasil Penelitian 118
4.3.1 Hasil Uji Asumsi 118
4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas.....118
4.3.1.2 Hasil Uji Linieritas 120
4.3.2 Hasil Uji Hipotesis 120
4.3.2.1 Uji Perbedaan *Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi Ditinjau dari Tinggi Rendahnya *Relational Mobility* 121
4.3.2.1.1 Kategori Kelompok *Relational Mobility* Tinggi 122
4.3.2.1.2 Kategori Kelompok *Relational Mobility* Rendah.....125
4.3.2.2 Uji Beda *Work Value* dulu dan *Work Value* sekarang pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi 127
4.4 Pembahasan 128
4.4.1 Pembahasan Analisis Deskriptif *Work Value* dan *Relational Mobility* pada Individu Dewasa yang Berada di Mobilitas Sosial Tinggi 128
4.4.1.1 Analisis Deskriptif *Work Value* padaIndividu Dewasa yang Berada di Mobilitas Sosial Tinggi 129
4.4.1.2 Analisis Deskriptif *Relational Mobility* pada Individu Dewasa di Mobilitas Sosial Tinggi 137
4.4.2 Pembahasan Analisis Inferensial *Relational Mobility* dengan *Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial

Tinggi.....142
4.5 Keterbatasan Penelitian 148

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 149

5.2 Saran 150

DAFTAR PUSTAKA.....151

LAMPIRAN.....154

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

2.1 *Work Value Inventory* 19

2.2 Klasifikasi Indikator *Relational Mobility*.....25

3.1 *Skoring* Skala untuk *Relational Mobility* 43

3.2 *Blueprint* Skala *Relational Mobility*.....44

3.3*Skoring* Skala untuk *Work Value* 44

3.4 *BlueprintWork Value* pada Individu Dewasa Mobilitas Sosial Tinggi 45

3.5 Interpretasi Reliabilitas 47

3.6 Penggolongan Kriteria Berdasarkan *Mean* Teoritis.....48

4.1 Gambaran *Achievement Value* 53

4.2Gambaran *Balance Value* 54

4.3 Gambaran *Independence* V*alue*.....55

4.4Gambaran *Influence Value* 56

4.5Gambaran *Integrity Value*.....57

4.6Gambaran *Honesty Value* 58

4.7Gambaran *Power Value* 59

4.8Gambaran *Respect Value* 60

4.9Gambaran *Spirituality Value* 61

4.10 Gambaran *Status Value* 62

4.11Gambaran *Fast Paced Value* 63

4.12Gambaran *Flexible Value* 64

4.13Gambaran *High Earnings Value* 65

4.14Gambaran *Learning Value* 66

4.15Gambaran *Location Value* 67

4.16Gambaran *Predictable Value* 68

4.17Gambaran *Quite Value* 69

4.18Gambaran *Relaxed Value* 70

4.19Gambaran *Structured Value*.....71

4.20Gambaran *Time Freedom Value* 72

4.21Gambaran *Competition Value* 73

4.22Gambaran *Diversity Value*.....74

4.23Gambaran *Friendships Value*.....75

4.24Gambaran *Leadership Value* 76

4.25Gambaran *Management Value* 77

4.26Gambaran *Open Communication Value*.....78

4.27Gambaran *Recognition Value* 79

4.28Gambaran *Support Value* 80

4.29Gambaran *Teamwork Value* 81

4.30 Gambaran *Trust Value* 82

4.31Gambaran *Analytical Value* 83

4.32Gambaran *Challenging Value* 84

4.33Gambaran *Creative Value* 85

4.34Gambaran *Helping Value* 86

4.35 Gambaran *Leading Edge Value* 87

4.36Gambaran *Physical Value* 88

4.37Gambaran *Public Contact Value* 89

4.38Gambaran *Research Value* 90

4.39Gambaran *Risk Taking Value*.....91

4.40Gambaran *Variety Value* 92

4.41 Ringkasan Deskriptif *Work Value* Pada Individu Dewasa Mobilitas TinggiBerdasarkan Tiap Indikator.....93

4.42Perbandingan *Mean*Empiris Tiap Indikator *Work Value*.....95

4.43Gambaran Umum *Relational Mobility*.....98

4.44Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Memiliki Banyak Kesempatan Untuk Mengenal Orang Lain 110

4.45 Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Hal Biasa Melakukan Percakapan Dengan Seseorang Yang Belum Pernah Ditemui Sebelumnya.....102

4.46 Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan dapat memilih berinteraksi dengan orang lain.....103

4.47 Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Peluang Membentuk Persahabatan atau Relasi Baru 104

4.48 Gambaran Sudah Terbiasa Berkomunikasi Dengan Orang Yang Belum Pernah Ditemui Sebelumnya.....105

4.49 Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Jika Tidak Suka Dengan Kelompok Saat Ini, Akan Beralih Ke Yang Lebih Baik 106

4.50Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Bergaul Dengan Siapa Saja.....107

4.51 Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Sangat Mudah Untuk Bertemu Orang Baru.....109

4.52 Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Meninggalkan Kelompok Yang Dimiliki Karena Kurang Puas Dengan Kelompok Tersebut.....110

4.53 Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Memilih Kelompok

dan Organisasi yang Diinginkan.....111
4.54 Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Menjalin Hubungan Dengan Yang Lain Jika Merasa Tidak Puas Dengan Hubungan Yang Sekarang 112
4.55 Gambaran *Relational Mobility* berdasarkan Ada Kecenderungan Meninggalkan Kelompoknya dan Lebih Baik Tidak Bertahan dengan Kelompoknya karena Tidak Suka 114
4.56 Ringkasan Deskriptif *Relational Mobility* pada Individu Dewasa Mobilitas Tinggi 115
4.57Perbandingan *Mean*Empiris Tiap Indikator *Relational Mobility*.....117
4.58Hasil Uji Normalitas 119
4.59Hasil Uji Linieritas.....120
4.60Analisis Hubungan *Relational Mobility* dengan *Work Value* sekarang.....121
4.61 Pembagian Kategori Kelompok *Relational Mobility* Tinggi dan Rendah pada Variabel *Relational Mobility*.....122
4.62 Pembagian Kategori Kelompok *Work Value* DuluTinggi dan *Work Value* Sekarang Rendah berdasarkan Varibel *Relational Mobility* 123
4.63 Analisis Hasil Uji Beda *Work Value* Dulu dan *Work Value* Sekarang berdasarkan Kelompok *Relational Mobility* tinggi.....123
4.64 Pembagian Kategori Kelompok *Work Value* DuluRendah dan *Work Value* Sekarang Rendah berdasarkan Variabel *Relational Mobility*.....125
4.65 Analisis Hasil Uji Beda *Work Value* Dulu dan *Work Value* Sekarang berdasarkan Kelompok *Relational Mobility* tinggi.....126
4.66 Analisis Uji Beda *Work Value* Dulu dan *Work Value* Sekarang pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi 128

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1 Kerangka Berpikir Hubungan Antara *Relational Mobility* dengan *Work Value*.....36

3.1 Hubungan Antar Variabel 39

4.1 Diagram Ringkasan Deskriptif *Work Value* PadaIndividu Dewasa Mobilitas Tinggi berdasarkan Tiap Indikator 94

4.2 Diagram Perbandingan *Mean* Empiris Tiap Indikator *Work Value*.....96

4.3 Diagram Gambaran Umum *Relational Mobility*.....99

4.4 Diagram Ringkasan Deskriptif *Relational Mobility* pada Individu Dewasa Mobilitas Tinggi berdasarkan Tiap Indikator.....116

4.5 Diagram Perbandingan *Mean*Empiris Tiap Indikator *Relational Mobility*....118

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Skala Penelitian.....155
2. Tabulasi Penelitian.....171
3. Tabulasi Penelitian (Per Indikator) 191
4. Validitas Dan Reliabilitas 273
5. Hasil Uji Asumsi.....287
6. Hasil Uji Hipotesis.....289

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1Latar Belakang Masalah

Nilai merupakansatu petunjuk ke arah kesejahteraan setiap individu dan mempengaruhi perilaku manusia. Menurut Kouzes dan Posner (dalam Tadjoedin, 2009: 3), mengatakan bahwa nilai merupakan cara berperilaku (*mode of conduct*) yang sangat spesifik atau merupakan pilihan dari akhir keberadaan (*end-state of selections and existence*). Nilai juga merupakan pilihan secara personal maupun sosial sehingga kita dapat berbuat atau tidak berbuat apa yang kita inginkan dan juga merupakan suatu petunjuk perilaku yang menuntun pekerja dalam kehidupan terhadap apa yang diinginkannya atau yang dituju seperti penyelamatan kerja (*salvation*) atau ketenangan kerja (*tranquility*).

Bisa disimpulkan bahwa nilai merupakan esensi yang melekat pada sesuatu yang sangat berarti bagi kehidupan manusia. Esensi itu merupakan rujukan dan keyakinan dalam menentukan pilihan.Nilai yang positif dapat mempengaruhi sikap dan pandangan individu terhadap suatu tindakandan juga pandangan individu dalam menilai pekerjaan yang dimilikinya.

Mengenai nilai, ada berbagai macam nilai dan salah satunya adalah nilai kerja atau *work value*. Teori psikologi pekerjaan menjelaskan *work value* merupakan komponen penting yang mengerakkan seseorang itu mencari sesuatu jenis pekerjaan atau persekitaran pekerjaan (Kasa, 2004: 1). Dose (dalam Matic,

2008: 3) menggambarkan nilai kerja sebagai standar evaluatif yang berkenaan dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang mana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya pilihan. Apabila kebutuhan hidup individu terpenuhi maka individu akan merasa puas dan kepuasan tersebut akan memicu untuk mendapatkan nilai kerja yang diinginkan oleh individu. Bisa disimpulkan bahwa *work value* adalah sesuatu yang dianggap berharga yang dijadikan sebagai penentu setiap individu dalam bersikap dan bertujuan untuk pengembangan karirnya.

Begitu pentingnya *work value* dalam dunia kerja sehingga sangat penting juga untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *work value*, menurut Hoftsede (1980: 81-94) faktor-faktor yang mempengaruhi *work value* adalah kepuasan kerja, tujuan personal, dan lingkungan. Kepuasan kerja adalah kepuasan yang diperoleh oleh karyawan dalam pekerjaannya sehingga menentukan *work value*. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka *work value* mereka juga akan terpengaruh. Sehingga kepuasan kerja seseorang akan menentukan tinggi rendahnya *work value* seseorang dan kepuasan kerja juga dapat menentukan lama tidaknya orang tersebut bertahan pada pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, menurut Hoftsede (1980: 81-94), tujuan personal juga menjadi salah satu dari faktor yang mempengaruhi *work value*. Tujuan personal adalah suatu target yang ingin dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya yang membuat karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai target tersebut. Tujuan personal dari karyawan akan menentukan *work value* karyawan dimana target yang ingin dicapai akan

menjadi penentu bagaimana karyawan menggambarkan dan menentukan *work value*.

Faktor yang mempengaruhi *work value* selanjutnya menurut Hoftsede (1980: 81-94) adalah faktor lingkungan. Lingkungan tempat dimana karyawan bekerja yaitu lingkungan fisik dan orang-orang yang berada di lingkungan tersebut akan mempengaruhi *work value* seseorang dalam pekerjaannya. Lingkungan tersebut terbagi menjadi dua yaitu lingkungan yang mobilitas tinggi dan lingkungan mobilitas rendah dimana masing-masing lingkungan dapat merubah dan menggeser nilai-nilai yang selama ini ada ataupun nilai tersebut akan menetap atau tidak berubah sama sekali.

Schug dan Yuki (2010: 2) menyatakan bahwa individu dalam masyarakatyang mobilitas tinggi sering dihadapkan dengan kesempatan untuk membentuk hubungan baru, sedangkan individu dalam masyarakat mobilitas rendah cenderungtertanam kuat dalam jaringan sosial mereka dan memiliki sedikitpeluang diluar hubungan saat inidan interaksi dengan mitra yang baru. Hal ini akan mempengaruhi pandangan individu terhadap nilai dari pekerjaan yang dimilikinya.

Menurut Schug dan Yuki (2010: 4), individu dalam masyarakat mobilitas relasional tinggi yaitu di mana hubungan relatif mudah untuk dibentuk dan membubarkan hubungan yang lama sehingga menghasilkan keterbukaan diri dan dapat memperkuat hubungan dengan orang lain. Karena faktor lingkungan mempengaruhi *work value*, tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan yang

mobilitasnya tinggi membuat individu lebih terbuka dan memiliki interaksi dengan budaya baru yang lebih tinggi sehingga akan lebih mudah untuk menggeser dan merubah nilai-nilai yang sudah ada selama ini.

Hal ini contohnya adalah orang-orang yang bekerja dengan mudah masuk dalam lingkungan yang baru dan menjalin hubungan yang baru dengan orang lain. Mobilitas sosialtinggiberarti bahwa individudalam suatu masyarakat tertentu memiliki kesempatan untuk bergerak diantara kelas-kelas sosial dan bahkan di masyarakat dalam mobilitas relasional yang tinggiindividu akan cenderung tinggal dalam hubungan mereka saat inijika mereka puas dengan apa yang mereka lakukan. Ngadiati (2007: 83) menyatakan bahwa mobilitas sosial atau perpindahan sosial diartikan sebagai perpindahan orang atau kelompok orang dari struktur sosial yang satu ke struktur sosial yang lainnya. Mobilitas sosial dapat terjadi pada setiap sistem pelapisan sosial baik yang bersifat terbuka maupun tertutup.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Schug dan Masaki Yuki (2010: 4) tentang perbedaan lintas budaya Amerika Serikat dan Jepang menyatakan bahwa tingkat subjektif dari kedekatan dengan teman dalam masyarakat yang memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan yang baru dan mengakhiri hubungan yang lama jauh lebih tinggi di Amerika Serikat daripada di Jepang. Penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai kerja yang dianut oleh seseorang dalam lingkungan yang terbuka dapat mengalami pergeseran. Pergeseran nilai kerja tersebut dipengaruhi oleh adanya *relational mobility*. Masyarakat yang tinggal di Amerika Serikat cenderung lebih cair dan lebih terbuka sehingga

mereka lebih mudah untuk mendapatkan nilai-nilai yang baru. Sedangkan masyarakat yang tinggal di Jepang mempunyai budaya yang sangat kuat, jarang bertemu dengan orang asing dan lingkungan mereka lebih homogen. Sehingga Amerika Serikat memiliki relasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan Jepang karena di Amerika Serikat terdapat berbagai macam suku bangsa yang tinggal disana dan lingkungannya lebih heterogen.

Penelitan Schug dan Yuki (2010: 5) menyatakan bahwa masyarakat yang tinggal di Jepang memiliki *relational mobility* yang rendah dan cenderung lebih tertutup sehingga nilai yang dianut oleh mereka tidak mengalami pergeseran, masih terjaga dan cenderung tetap hingga sekarang. Sangat jauh berbeda dengan masyarakat Amerika Serikat yang pada umumnya memiliki mobilitas yang tinggi karena masyarakatnya lebih sering berpindah tempat tinggal, menjalin relasi terhadap banyak orang dan cenderung lebih sering untuk bergabung secara sukarela terhadap sebuah organisasi ataupun kelompak. Dengan mobilitas yang tinggi, nilai yang mereka anut akan mengalami pergeseran menjadi lebih tinggi ataupun meningkat.

Hal ini juga diungkapkan pada penelitian Thomson (2012: 6) yang menyatakan bahwa mobilitas relasi di Amerika Serikat lebih tinggi dibandingkan dengan mobilitas relasi di Asia Timur, hal tersebut dikarenakan di Amerika Serikat adanya kesempatan besar untuk lebih terbuka dalam melakukan pendekatan hubungan yang baru dengan orang lain sedangkan di Asia Timur ada resiko apabila melakukan hubungan baru dengan orang lain sehingga masyarakat

di Asia Timur cenderung menolak untuk melakukan hubungan yang baru dengan orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian Schug dan Yuki (2010: 5) dan penelitian Thomson (2012: 7), bisa diambil kesimpulan bahwa *relational mobility* mempengaruhi nilai yang dimiliki oleh individu termasuk nilai kerjanya. Thomson (2012: 5) menyatakan bahwa *relational mobility* adalah seberapa besar peluang untukmembentukhubungan baru ataumemutuskanhubungan yang lama saat ini dalammasyarakatataukonteks sosial. Individu menjadi lebih terbuka dan melakukan pendekatan dengan orang yang baru walaupun bukan dalam lingkup pekerjaan.

Relational mobility yang mempengaruhi *work value* dibuktikan dengan dilakukannya wawancara terhadap 2 responden yang tinggal di Semarang. Responden A adalah responden dengan *relational mobility* yang tinggi, berasal dari Bandung yang pernah tinggal di Jakarta dan saat ini bertempat tinggal di Kota Semarang. Responden B adalah responden dengan *relational mobility* yang rendah, berasal dari Kota Semarang dan dari lahir sampai saat ini responden menetap di Kota Semarang.

Pada responden A mengatakan bahwa orang tuanya sejak dulu mengajarkan bahwa nilai kerja dipandang sebagai sesuatu yang tidak begitu penting, orang tuanya mengatakan yang penting adalah mencintai pekerjaan, yang penting memiliki pekerjaan demi memenuhi kebutuhan dan menyambung hidup dan sekarang telah terjadi pergeseran nilai kerja pada responden A. Nilai kerja

yang diyakini oleh responden A berubah menjadi nilai kerja adalah sesuatu yang tidak mudah untuk didapatkan, yang harus membutuhkan perjuangan dan usaha yang keras serta harus membutuhkan banyak pengalaman. Pergeseran nilai kerja terjadi karena responden A memiliki *relational mobility* yang tinggi. *Relational mobility* yang tinggi dari responden A terlihat dari adanya perpindahan tempat tinggal dari Bandung, Jakarta dan sekarang di Semarang. Menurut responden A, pergeseran nilai dipengaruhi oleh interaksi dengan lingkungan tempat dia bekerja dan juga lingkungan tempat tinggalnya.

Pada responden B mengatakan bahwa nilai kerja yang diyakini sampai saat ini adalah melakukan pekerjaan guna mencukupi kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Nilai kerja yang diyakininya tidak pernah berubah ataupun cenderung menetap. Menurutnya pekerjaan hanya alat untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya dan kebutuhan hidup keluarganya. Hal ini disebabkan karena tidak adanya pendekatan dan keterbukaan terhadap orang-orang baru dan lingkungan tempat dia tinggal tidak pernah menuntut dia untuk mengubah nilai kerja yang diyakininya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada subjek A dan subjek B, bisa disimpulkan bahwa lingkungan sosial dan *relational mobility* berpengaruh terhadap pergeseran suatu nilai kerja yang diyakini oleh seseorang.

Dalam hal ini, Semarang dianggap layak menjadi lokasi penelitian dengan asumsi bahwa di dalamnya terdapat mobilitas sosial tinggi. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Yayaya (2011: 16-20), mengatakan bahwa

Kota Semarang termasuk kota dengan mobilitas sosial tinggi, karena kota Semarang merupakan salah satu kota terbesar di Pulau Jawa dan merupakan ibukota Provinsi Jawa Tengah. Kota Semarang merupakan kota metropolitan yang telah mengalami berbagai perubahan baik secara fisik, ekonomi, sosial maupun budaya.Untuk meningkatkan status sosial, maka seseorang berpindah tempat tinggal dari tempat tinggal yang lama ke tempat tinggal yang baru atau melakukan mobilitas sosial.

Padapenelitianini, peneliti inginmenelitI*work value*pada individu dewasa di mobilitas sosialtinggi. Subjek yang dipilih pada penelitian ini adalah individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosialnya tinggi, hal ini dikarenakan individu dewasa sudah memiliki *work value* yang diyakini selama ini yang mendukungnya untuk bekerja dan beraktivitas. Masa dewasa adalah masa yang penuh dengan perubahan, perputaran, dan pergeseran (Santrock, 2002: 139).Kompleksnya persoalan pekerjaan ini disebabkan oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan intern individu itu sendiri, faktor-faktor lingkungan sosial termasuk orang tua, faktor kesempatan kerja dan lapangan kerja yang tersedia.

Peneliti mengangkat fenomena tersebut untuk diteliti karena menurut peneliti nilai itu sangatlah penting untuk dipahami oleh setiap individu terutama saat individu terjun ke dunia kerja yang akan menjamin masa depannya. Selama ini penelitian yang dilakukan yang berkaitan dengan nilai kerja lebih banyak dibahas dengan kepuasan kerja, semangat kerja, komitmen organisasi dan sebagainya. Sebagai contoh yaitu penelitian dari Meiyanto dan Santhoso (1999) yang berjudul “Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi : Sebuah Studi dalam

Konteks Pekerja Indonesia", penelitian dari Kasa (2004) yang berjudul "Hubungan Antara Nilai Kerja Dan Faktor Demografi Guru Pelatih", penelitian dari Arenawati (2010) yang berjudul "Pengaruh Nilai-nilai Kerja, Kemampuan Komunikasi dan Penanganan Keluhan Terhadap Kepuasan Masyarakat dalam Pelayanan RSUD Serang" dan masih banyak penelitian yang lainnya. Selama ini belum pernah ada penelitian yang membahas nilai dengan *relational mobility dan* terlebih lagi tentang *relational mobility* belum pernah diteliti di Indonesia dan penelitian-penelitian sebelumnya belum pernah ada yang mengaitkan antara *work value* dengan *relational mobility.*

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengangkat dan membahasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul: **"*Relational Mobility* Dan *Work Value* Pada Individu Dewasa Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi".**

1.2 RumusanMasalahPenelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan peneliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanagambaran *work value* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi?
2. Bagaimana gambaran *relational mobility* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi?
3. Apakah ada hubungan antara *work value* dengan *relational mobility* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi?

4. a. Apakah ada perbedaan tingkat*work value* pada individu dewasa ditinjau dari tinggi rendahnya *relational mobility*?

   b. Apakah ada perbedaan tingkat *work value* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi?

1.3Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran *work value* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi.
2. Untuk mengetahui gambaran *relational mobility* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi.
3. Untuk menguji keberadaan hubungan antara *work value* dengan *relational mobility* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi.
4. a. Untuk menguji ada tidaknya perbedaan tingkat *work value* pada individu dewasa ditinjau dari tinggi rendahnya *relational mobility*?

   b. Untuk menguji ada tidaknya perbedaan tingkat*work value* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi?

1.4Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan teori-teori dalam bidang psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi pada umumnya, selain itu juga untuk pengembangan dalam berbagai teori yang bersangkutan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti : memberikan pengetahuan dan informasi mengenai *Relational Mobility* dan*Work Value* pada individu dewasa yang berada di masyarakat mobilitas tinggi.
2. Pengembangan teori mengenai *Relational Mobility* dan *Work Value*.

   Bagi para pembaca atau masyarakat pada umumnya; sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik atau tema yang ada dalam penelitian ini.

BAB 2

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 *Work Value* (Nilai Kerja)

2.1.1 Pengertian *Work value*

MenurutYuwono, dkk (Sheila, 2013: 31)nilai adalahkeyakinanumum yang mengarahkanperilakudansikapindividudalammenghadapisituasi yang beragam. Roceach (dalam Uçanok, 2008: 2), nilai adalah kepercayaan abadi tentang perilaku tertentu atau keberadaan secara pribadi dan merupakan persepsi, sikap dan perilaku yang melayani keberadaan masyarakat.

Menurut Anoraga (2009: 11), kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya dapat membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Hegel (dalam Anoraga, 2009: 12) kerjaadalahkesadaranmanusia,kerjamemungkinkan orang dapatmenyatakandirisecaraobjektifkedunia, sehinggaiadan orang lain dapatmemandangdanmemahamikeberadaandirinya.

Arenawati (2010: 6) menyebutkan *work value* adalah nilai-nilai dasar yang kemudian membentuk nilai-nilai luhur dalam bekerja, yang menjadi modal dasar seseorang untuk melangkah lebih jauh dalam pengembangan karirnya di kemudian hari.

Sheila (2013: 27) menyatakan nilai kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasikarena kecemerlangan sebuah organisasi sangat bergantung pada nilai kerjaindividu. Nilai kerja merujuk padasikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan olehindividu terhadap kerja.

Robbins (2005: 147) *work value*merupakan fondasi untuk mengerti sikap dan motivasi yang dapat mempengaruhi persepsi individu sehingga nilai kerja sangat penting untuk dimiliki oleh individu. Persepsi tersebut berhubungan dengan kebutuhan hidup dari individu. Apabila kebutuhan hidup individu terpenuhi maka individu akan merasa puas dan kepuasan tersebut akan memicu untuk mendapatkan nilai kerja yang diinginkan oleh individu.

Ben-Shem dan Avi-Itzhak (dalam Matic 2008: 3) *work value* dapat didefinisikan sebagaikualitas-kualitas yang diinginkan oleh individu daripekerjaan merekayangmencerminkankorespondensi antarakebutuhandan kepuasan. Zedeck(dalam Uçanok, 2008: 2) telah mendefinisikan*work value* sebagaisuatu tujuan dimana orangberusaha untuk mencapainya melaluikerja. Dalam hal ini, yang memotivasi individu untuk bekerja berbeda-beda yang berkaitan dengan alasan yang dimiliki untuk bekerja dan menyesuaikan dengan kebutuhan mereka dan ingin memenuhinya ataupun memuaskannya yaitu dengan bekerja. Pernyataan diatas dapat diperjelas dengan pengertian *work value* menurut Nord, et al (dalam Uçanok, 2008: 3) yaitu suatu akhir dari panduan hidup seseorang di dalam bekerja yang terkait dengan tujuan yang ingin dicapainya melalui tindakan bekerja.

Dose (dalam Matic 2008: 3) *work value* adalah standar penilaian yang berkaitan dengan pekerjaanataulingkungan kerjadimanaindividumendiskusikanapa yang benar atau menilai pentingnyapreferensi. Dose lebih lanjutmembaginilai kerja menjadi duadimensi yaitu orang-orang yangmemiliki unsurmoral dantingkatkonsensus mengenaipentingnyadankeinginanterhadap nilai-nilaitertentu.Kalleberg (dalam Meiyanto&Santhoso, 1999: 5), *work value* adalah standar penentu dalam memahami atau menentukan sejauh mana individu menghargai pekerjaan dalam masyarakat industri.

Pengertian*work value* yang dikemukakanolehbeberapaahlidiatasdapatdisimpulkan, bahwa*work value*adalahsuatukeyakinandariindividutentangpekerjaannya,bagaimanaharusberperilakudanbersikap yang dapat mempengaruhi pentingnya pemaknaan kerja dalam kehidupannya.

2.1.2 Aspek-aspek *Work Value*

Aspek-aspek *work value* adalah sebagai berikut :

1. Nilai Kerja Intrinsik

Wollack et, al (dalam Dhanasarnsilp, Herbert & Sirion, 1999: 2),mengatakan bahwa nilai kerja intrinsik adalah :

a. *Activity preference*

   Individu memilikikecenderungan untuk ikut terlibat aktifdi dalam kegiatan perusahaan (sibuk);

b. *Pride in work*

Individu memiliki perasaan senang dan puas apabila dapatmengerjakan pekerjaannya dengan baik;

c. *Jobinvolvement*

Seberapa jauh individu tertarik terhadap kegiatan-kegiatan yangberkaitan dengan perusahaan, misalnyaselalu hadir pada aktivitas-aktivitas diperusahaan dan yang berkaitan denganrekan-rekan sekerjanya;

d. *Upward striving*

Keinginan individu untuk selalumeningkatkankarier dan juga standarhidupnya.

2. Nilai Kerja Ekstrinsik

Wollack et, al 1971 (dalam Pennapha Dhanasarnsilp, Herbert & Sirion, 1999: 2), mengatakan bahwa nilai kerja ekstrinsik adalah :

a. *Attitude towardsearning*

Sikap individu untuk berusahameningkatkan penghasilannya. Individu bekerja guna untuk memenuhi kehidupannya secara finansial, sehingga individu bekerja memiliki tujuan untuk menghasilkan uang.

b. *Socialstatus*

Dampak pekerjaan yang dilakukan individu terhadapstatus sosialnya. Pekerjaan yang dimiliki oleh individu akan berdampak bagi dirinya sendiri ataupun terhadap rekan kerja, keluarga dan lingkungannya.

Aspek-aspek *work value* menurut Tevruz dan Turgut (dalam Uçanok, 2008: 3) adalah sebagai berikut :

1. Aspek Individualistis

Aspek individualistis meliputi mencari informasi, kebebasan, menyibukkan diri, mencari tindakan, dan mencari hal yang berarti dalam kehidupan.

2. Aspek Nilai-nilai Normatif

   Aspek nilai-nilai normatif meliputi pemenuhan kewajiban agama, membantu masyarakat, menciptakan ketertiban, dan menghindari hal-hal yang negatif seperti menghindari keterasingan dan berjuang untuk selalu berada di jalur yang benar.

3. Aspek Duniawi

   Aspek duniawi meliputi kenikmatan dan status pencapaian terhadap sesuatu yang diinginkan dan dibutuhkan.

Adapun aspek-aspek nilaibudaya yang sangatmempengaruhi*work value*individu menurut Hoftsede (Sheila, 2013: 32)adalah:

1. JarakKekuasaan

   Menggambarkantingkatketergantunganindividuterhadap *figure* otoritas. Jarakkekuasaan yang tinggimemberikanbobot yang besarterhadapotoritas, kelas, peringkat, status danformalitas.

2. Aspek Individualisme

   Menggambarkantingkatketerikatanindividuterhadapkelompokdanlingkungannya.Individualismemenunjukkanhilangnyaikatanemosionalantarindividudanpengakuan yang tinggiterhadapnilai – nilai universal.

3. PenghindaranTerhadapKetidakpastian

   Menggambarkansikapmayoritasindividudalammenghadapisituasi yang tidakpasti, tidakmenentu,

berubahdengancepatdankompleks.Budayadengantingkatpenghindaranterhadap ketidakpastian yang tinggiditunjukkanolehsikapindividu yang aktif, agresif, emosionaldankurangtoleransi.

4. Maskulinitas

   Menggambarkanperbedaanantaralaki–lakidanperempuan di lingkungan social *(social gender role).*

5. OrientasiJarakPanjang

   Menunjukkantingkatpenghargaan orang terhadapwacanausaha yang berjangkapanjang, dimanasetiap orang berorientasipadasikap yang hemattekun, mempersepsikanwaktuberjalan secaralurus, ketahanankerja sertatekad yang besaruntukmencapaitujuannya.

Aspek-aspek *work value* yang diadaptasi dari *Work Values Inventory* yang disusun oleh *The Regional Occupational Program of the Santa Cruz County Office of Education*(n.d),terdapat beberapa nilai-nilai dasar *work value* yaitu:*core values*, *work environtments*, *work interactions*, dan *work activities*. Atas dasar pentingnya komprehensif tinjauan mengenai *work value* dalam *Work Value Inventory* yang disusun oleh *The Regional Occupational Program of the Santa Cruz County Office of Education*(n.d), maka *Work Value Inventory* tersebut dijadikan sebagai acuan dalam pembuatan skala *work value* pada BAB 3 penelitian ini dan *Work Values Inventory* tersebut dilihat dalam tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 *Work Value Inventory*

Work Value Inventory							
No	***Core Values***	**No**	***Work Environtments***	**No**	***Work Interactions***	**No**	***Work Activities***
1.	*Achievement*	11.	*Fast Paced*	21.	*Competition*	31.	*Analytical*
2.	*Balance*	12.	*Flexible*	22.	*Diversity*	32.	*Challenging*
3.	*Independence*	13.	*High earnings*	23.	*Friendships*	33.	*Creative*
4.	*Influence*	14.	*Learning*	24.	*Leadership*	34.	*Helping*
5.	*Integrity*	15.	*Location*	25.	*Management*	35.	*Leading edge*
6.	*Honesty*	16.	*Predictable*	26.	*Open communication*	36.	*Physical*
7.	*Power*	17.	*Quiet*	27.	*Recognition*	37.	*Public contact*
8.	*Respect*	18.	*Relaxed*	28.	*Support*	38.	*Research*
9.	*Spirituality*	19.	*Structured*	29.	*Teamwork*	39.	*Risk taking*
10.	*Status*	20.	*Time freedom*	30.	*Trust*	40.	*Variety*

2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi*Work Value*

Setiapindividumemiliki*work value* yang berbeda.*Work value* tidakmunculdengansendirinya, melainkanada yang

membentuknilaitersebut.Dibawahiniadapunduafaktor yang mempengaruhi *work value*yaitu (Anoraga 2006: 19) :

1. Faktor Internal

   Faktor internal merupakanfaktor yang berasaldaridalamindividu :

   a. KebutuhanFisiologisDasar

      Kebutuhan fisiologis dasar merupakan kebutuhanfisikdanbiologis, misal makan, minum, tempattinggaldanlain–lain. Kebutuhaninimerupakankebutuhanuntukmendapatkanpenghidupan yang layak.

   b. Kebutuhan Sosial

      Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk mendapatkan afeksi ataubergaul dan manusia tidak akan bahagia apabila ditinggalkan sendirian dalam jangka waktu yang lama.Sejatinyamanusiamerupakanmakhluk sosial, tidakbisa hidupsendiri, selalumembutuhkan orang lain. Disinisetiapindividudalambekerjaada yang mencarikebutuhanafeksiataubergauldaripada material.

   c. Kebutuhan Egoistik

      Kebutuhan egoistik lebihmengarahkekebutuhanpsikologis, dimanakebutuhantersebutdapatmemberikansuatukepuasandanmenjadikandas arseseorangbekerja.Bentuk-bentukkebutuhanegoistik adalah :

      1. Prestasi

Setiapindividupastiselaluadakeinginanuntukberprestasi. Bersaingdenganrekantempatkerjauntukbisa berprestasi, inginterlihatmenonjoldibandingkanpekerja yang lain. Individu ingin merasa bahwa ia melakukan sesuatu yang menyatakan bahwa pekerjaannya penting.

2. Otonomi

   Setiappekerjainginmerasakankebebasan.Kebebasan yang dimaksuddisiniyaitubebasberekspresi, inisiatif, kreatifitasdanaktualisasidiri.

3. Pengetahuan

   Keinginanakanpengetahuanmerupakandorongandasardarisetiapmanusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu bisa terjadi.

2. FaktorEksternal

   Faktor eksternal merupakan faktor yang berasaldariluarindividu yaitu:

a. Pengalaman

   Nilaididasaripadapengalaman-pengalaman yangdikembangkandari hampir seluruhperistiwasejaklahir.

b. Orang lain

   Orang yang paling berpengaruh pada individu adalah orang tuanya.Orang tua yang selama ini mengajarkan baik dan buruk kepada anak.Memberi hukuman dan hadiah sebagai penguatan nilai.

Menurut Hofstede (1980: 81-94) faktor-faktor yang mempengaruhi nilai

nilaikerja adalahsebagaiberikut:

1. Lingkungan

   Lingkungan tempatbekerjamempengaruhinilaikerjaseseorangdalam bekerja. Seperti lingkungan fisik tempatkerja,orang-orangyangadadi lingkungan organisasi. Lingkungan ataupun situasi yang dialami oleh seseorang akan membuat munculnya dorongan untukmembuat penilaian pada suatu hal, demikian juga terhadap nilai kerjanya. Hubunganinterpersonalantarapegawaidengantemansejawatmaupundenganatasan dan bawahanakanberdampakpadanilaikerjapegawai.

2. Kepuasan kerja

   Kepuasan yangdiperoleh karyawandalam pekerjaannya menentukan nilaikerjanya.Kepuasankaryawan dipandangsebagaihalyangmenyeluruh daripekerjaannya,maka semakinpuaskaryawanterhadappekerjaannyamaka nilaikerja merekaakanterpengaruhjuga.Kepuasankerja seseorangakanmenentukan tinggirendahnyanilaikerjaseseorang,dan kepuasaninijugamenentukan lamatidaknyaorangtersebutbekerjapada perusahaan.

3. Tujuan Personal

   Tujuan personalmerupakansuatutargetyangingindicapaioleh karyawan,yangmenyebabkan karyawan akanmengerahkanseluruh kemampuannyauntukmencapaihaltersebut.Tujuanpersonal darikaryawan jugamenentukan nilaikerjakaryawandimanasuatuhalyangingin dicapai akanmenjadipenentu bagaimanakaryawanmenggambarkandan menentukan nilaikerjanya.

2.2 Mobilitas Sosial

Individu yang memiliki kesempatan untuk mengenal orang baru pada umumnya adalah individu yang tinggal dalam mobilitas sosial tinggi karena individu dituntut oleh lingkungan dan tujuan yang hendak dicapainya. Kata mobilitas berasal dari bahasa Latin "*mobilis*' yang berarti gerak, mudah dipindahkan atau bergerak dari satu tempat ke tempat lain. Ngadiati (2007: 83) menyatakan bahwa mobilitas sosial atau perpindahan sosial diartikan sebagai perpindahan orang atau kelompok orang dari struktur sosial yang satu ke struktur sosial yang lainnya. Mobilitas sosial dapat terjadi pada setiap sistem pelapisan sosial baik yang bersifat terbuka maupun tertutup. Masyarakat yang menganut pelapisan sosial terbuka akan mengalami mobilitas sosial yang tinggi. Sebaliknya, dalam masyarakat yang menganut pelapisan sosial tertutup, mobilitas sosial relatif rendah karena lebih cenderung pada perpindahan status sosial dalam lapisan sosial yang sama.

Yayana (2011: 8) mengatakan bahwa mobilitas sosial dipandang sebagai suatu kegiatan perpindahanantar kelas sosialdi dalam masyarakat yang bisa mengakibatkan kenaikan status atau penurunanstatus seseorang.Menurut Soyomukti (2013: 387), mobilitas sosial adalah proses perpindahan dari kedudukan satu ke kedudukan lainnya yang lebih tinggi atau sebaliknya. Young dan Mack (Soyomukti, 2013: 387), menurutnya mobilitas sosial adalah suatu gerak dalam struktur, yaitu pola-pola tertentu yang mengatur organisasi suatu

kelompok sosial. Struktur sosial mencakup sifat hubungan antara individu dalam kelompok serta hubungan antara individu dan kelompoknya.

2.3*Relational Mobility*

2.3.1 Pengertian *Relational Mobility*

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa orang lain sehingga manusia dituntut untuk berelasi ataupun berhubungan dengan orang lain. Hal ini dilakukan karena manusia berusaha untuk mencapai tujuannya yaitu mencukupi kebutuhan hidupnya. Menurut Schug dkk (2010:3) pembentukandan pemeliharaanhubungan dekatsangatlahpenting untukpembangunan dankeberadaan kita.

Hubungan sosial merupakan interaksi sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok, ataupun antara individu dengan kelompok. Hubungan sosial atau relasi sosial merupakan hubungan timbal balik antar individu yang satu dengan individu yang lain, saling mempengaruhi dan didasarkan pada kesadaran untuk saling menolong.

Hubungan antara sesama dalam istilah sosiologi disebut relasi atau *relation*. Sedangkan mobilitas atau *mobility* berasal dari bahasa latin "*mobilis*" yang berarti mudah dipindahkan atau banyak bergerak dari satu tempat ke tempat yang lain.Sedangkan pengertian mengenai *relational mobility*, para ahli memberikan definisi sebagai berikut:

Falk et al (2009: 4) *relational mobility* adalah sejauh mana individu memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan yang baru dan mengakhiri hubungan yang lama jika diperlukan dalam suatu masyarakat atau dalam konteks

tertentu. Dalam hal ini, dikaitkan dengan ketersediaan pilihan dalam suatu masyarakat tertentu mengenai hubungan interpersonalnya.

Schug dan Yuki (2010: 4), *relational mobility* adalah suatu keadaan dimana individu diberikan kesempatan untuk membentuk hubungan yang baru dan dikaitkan dengan motivasi yang tinggi untuk peningkatan diri individu. Yuki (2013: 1), *relational mobility* adalah sejauh mana individu diberikan pilihan untuk pembentukan hubungan dan pembubaran hubungan yang ada dalam konteks sosio-ekologis tertentu. Yuki (2013: 1) juga mendefinisikan *relational mobility* sebagai tingkatketersediaan pilihan yang ada dalam suatu masyarakat tertentu atau konteks sosial mengenaihubungan interpersonal, seperti peluang untuk mendapatkan relasi yang baru, menjaga relasi saat ini, dan memutuskan hubungan relasi lama. Thomson (2012: 5) menyatakan bahwa *relational mobility* adalah sejauh manaada peluang untukmembentukhubungan baru ataumemutuskanhubungan yang lama saat ini dalammasyarakatataukonteks sosial. Individu menjadi lebih terbuka dan melakukan pendekatan dengan orang yang baru walaupun bukan dalam lingkup pekerjaan.

Jadi, *relational mobility* adalah keadaan dimana individu mempunyai kesempatan untuk menjalin atau memulai hubungan dengan individu yang baru dan mengakhiri atau memutuskan hubungan dengan individu yang lama walaupun bukan dalam lingkup pekerjaan.

Falk et al (2009: 5), dalam masyarakat *relational mobilty* tinggi, hubungan dapat dibubarkan atau diakhiri jika tidak dijaga dengan baik, dengan demikian hal itu adalah keuntungan yang sesuai dengan waktu dan energi

terhadap pemeliharaan eksplisit mereka. Individu yang tinggal dalam masyarakat mobilitas relasional tinggi lebih memungkinkan untuk membentuk hubungan yang baru dengan orang baru dan mereka lebih terbuka untuk mengungkapkan informasi tentang diri mereka sendiri serta lebih bisa menerima dukungan sosial dari orang lain bahkan terhadap masalah psikologis yang sedang dialaminya. Dalam mobilitas relasional tinggi, individu dituntut untuk memberikan jumlah usaha yang lebih besar untuk mempertahankan komitmen hubungannya dengan orang lain, jika tidak maka hubungan tersebut dapat memburuk dan berakhir.

Penelitian Schug dan Yuki(2009: 9), menunjukkan bahwa orang-orang dalam masyarakat mobilitas tinggi lebih sering memiliki hubungan interpersonal yang kurang baik dibandingkan dengan masyarakat mobilitas rendah. Perbedaan yang nyata antara masyarakat terletak dalam sifat, hubungan interpersonal, dan strategi perilaku untuk menjaga hubungan mereka. Dalam masyarakat mobilitas relasional tinggi, hubungan bisa bebas dipilih tetapi akan mudah rusak ataupun berakhir, sehingga individu harus menginvestasikan usaha dan kemampuan yang lebih banyak supaya sesuai dengan yang diinginkan oleh orang lain. Sebaliknya dalam masyarakat mobilitas relasional rendah, hubungan tidak dapat dipilih secara bebas tetapi yang penting adalah hubungan akan menjadi lebih lama dan stabil sehingga pemeliharaan hubungan menjadi selaras. Berikut klasifikasi indikator *relational mobility* pada mobilitas sosial tinggi yang disimpulkan dari penelitian Schug dan Yuki (2012: 6)

Tabel 2.2 Klasifikasi Indikator *Relational Mobility* Menurut Schug & Yuki pada Mobilitas Sosial Tinggi

No	Indikator

1	Mereka memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain
2	Hal biasa melakukan percakapan dengan seseorang yang belum pernah ditemui sebelumnya
3	Mereka bisa memilih berinteraksi dengan siapa
4	Peluang membentuk persahabatan atau relasi baru
5	Terbiasa berkomunikasi dengan orang yang belum pernah ditemui sebelumnya
6	Jika mereka tidak suka kelompok mereka saat ini, mereka akan beralih ke yang lebih baik
7	Mereka bebas bergaul dengan siapa saja
8	Sangat mudah untuk bertemu orang baru
9	Meninggalkan kelompok yang dimiliki karena kurang puas dengan kelompoknya
10	Memilih kelompok dan organisasi yang mereka inginkan
11	Menjalin hubungan dengan yang lain jika merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang
12	Ada kecenderungan untuk meninggalkan kelompoknya dan lebih baik meniggalkan kelompoknya karena tidak suka

2.3.2 Aspek-aspek *Relational Mobility*

Adapun aspek-aspek *relational mobility* menurut Yuki (2007: 4, 2013: 2) adalah sebagai berikut :

1. Interaksi

   Interaksi adalah suatu hubungan sosial yang menyangkut hubungan antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok, dimana perilaku individu dapat mempengaruhi ataupun mengubah perilaku individu atau kelompok lain. Hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih tersebut masing-masing orang yang terlibat di dalamnya memainkan peran secara aktif.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain yang akhirnya mendapat pengertian yang mendalam.

3. Kontrol Diri

   Kontrol diri merupakan kemampuan individu dalam merespon suatu situasi yang membuat kita untuk menjaga diri dengan melakukan tiga hal, yaitu menjaga stabilitas, menyuruh diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat, dan menyuruh diri sendiri untuk menghindari sesuatu.

4. Harga Diri

   Harga diri adalah indikator subjektif dari nilai relasional seseorang secara keseluruhan. Indikator subjektif ini mencerminkan totalitas keberhasilan dan kegagalan hubungan sosial seseorang. Harga diri tidak selalu mencerminkan nilai relasional seseorang, tetapi semata-mata menunjukkan seberapa baik atau memuaskan dengan cara yang mutlak.

5. Pertahanan Diri

   Pertahanan diri adalah salah satu bentuk penyesuaian diri untuk melindungi diri sendiri pada saat mengalami kegagalan, dan untuk menjaga harga diri.

2.3.3Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Relational Mobility*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *relational mobility*menurut Yuki (2007: 5, 2008: 6, 2012: 2) adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan Lintas Budaya

Falk et al (2009: 6), dalam perbedaan lintas budaya, akan ada terdapat pendekatan maupun penghindaran terhadap suatu hubungan dengan lingkungan sosial yang dimiliki. Ada banyak kesempatan untuk membentuk hubungan yang baru dengan individu atau kelompok yang memenuhi standar yang tinggi yang sesuai dengan yang diinginkan, dan juga ada kesempatan untuk menjauh, memutuskan ataupun menghindari kelompok yang tidak diinginkan.

Masing-masing budaya menghasilkan *relational mobility* yang berbeda pada setiap individu. Ada budaya yang memiliki tingkatan *relational mobility* yang tinggi dimana suatu hubungan dapat dibentuk dan dibubarkan dengan mudah, ada pula yang memiliki tingkat *relational mobility* rendah dimana mereka tetap setia pada komitmen dan enggan untuk meninggalkan hubungan yang lama. Pengaruh *relational mobility* pada budaya dipengaruhi oleh nilai-nilai yang sudah tertanam pada masing-masing budaya. Sehingga menjadikan individu terpatok dengan nilai budaya yang ada dan takut dikucilkan jika tidak mengikuti atau melanggar nilai yang tertanam pada masing-masing budaya.

Adanya perbedaan lintas budaya pada setiap lingkungan sosial meliputi seperti : kepercayaan umum, kesamaan persepsi sesama teman (Yuki, 2007: 5), atribusi gaya, pengaruh dari kesejahteraan subjektif (Yuki : 2008: 6).

2. Keterbukaan Diri

Yuki (2008: 6), keterbukaan diri yang dimaksud yaitu adanya motivasi untuk membentuk hubungan ataupun memperkuat hubungan antarpribadi. Keterbukaan diri adalah kemungkinan dari individu untuk memberikan informasi tertentu terhadap orang yang dianggap dekat baik anggota keluarga terdekat

ataupun teman terdekat. Informasi-informasi tertentu tersebut dapat berupa rahasia terbesar, pengalaman yang paling memalukan, kegagalan terbesar, kekhawatiran terbesar dan hal terburuk yang pernah dialami. Individu sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan mendasar bagi hubungannya dengan orang lain. Selama sejarah evolusi individu telah menhadapi berbagai tantangan adaptif seperti membesarkan anak, akuisisi sumber daya, dan tantangan yang dihadapi lebih pada tantangan yang kolektif daripada sendirian. Dengan demikian, pembentukan dan pemeliharaan hubungan dekat dengan orang lain sangatlah penting untuk keberadaan individu. Yuki (2008: 6), keterbukaan diri memberikan sinyal terhadap sebuah komitmen karena menunjukkan adanya keinginan dan kesediaan untuk membentuk suatu keintiman dalam hubungan dekat walaupun berbeda kepercayaan.

Dalam masyarakatyang tinggidalam *relational mobility*, hubungandapat dibubarkanjikatidak dikelola dengan baik, sehinggastrategis dan menguntungkanuntuk mencurahkanwaktu dan energiterhadappemeliharaankebtuhanmereka. Menurut Schug,(2010: 4) menyatakan bahwaperbedaan budayadicatat sebelumnyadalamketerbukaan diriakandijelaskan oleh perbedaansosialdalam *relational mobility*. Selanjutnya, karenamobilitasrelasionaljuga dapat bervariasidalam suatu masyarakattunggal, schug memprediksikan bahwa*relational mobility*akan berdampakpengungkapan diribahkan dalambudayatunggal, dengantingkat yang lebih tinggidaripengungkapan diriterkait denganpeningkatan motivasiuntukmemperkuat hubunganseseorang.

3. Kesamaan Antara Teman-teman

Schug etal(2009: 7), individu cenderung untuk lebih terbuka terhadap teman dekatnya dibandingkan dengan anggota keluarganya. Individu memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain dan lebih berinteraksi dengan teman-teman terdekat mereka karena lebih memiliki kesamaan tujuan dalam berhubungan dibandingkan dengan anggota keluarga.

4. Komitmen Sosial

Yuki (2008: 8), individu sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan mendasar untuk memiliki hubungan yang lebih erat dengan orang lain. Selama sejarah evolusi, individu telah menghadapi berbagai tantangan adaptif seperti membesarkan anak, perlindungan dari predator dan akuisisi sumber daya, sehingga pembentukan dan pemeliharaan hubungan yang dekat dengan orang lain sangat penting untuk pengembangan dan keberadaan kehidupan manusia. Schug dan Yuki (2009: 9) menyatakan bahwa individu memerlukan usaha untuk mempertahankan hubungannya dengan orang lain. Individu dalam kata lain harus menginvestasikan waktu dan energi untuk mempertahankan hubungan mereka supaya tidak memburuk dan berakhir.

5. Lingkungan Sosial

Yuki (2007: 6), pembentukan hubungan yang baru ataupun pemutusan hubungan yang lama tidak luput dari lingkungan terdekat individu yaitu keluarga, teman, sekolah, lingkungan sekitar, masyarakat, dan tempat kerja. Individu secara bersamaan memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain dan bisa memilih dengan siapa berinteraksi. Hal ini merupakan strategi yang disesuaikan dengan

lingkungan sosial yang berbeda dan sejauh mana individu membentuk hubungan yang baru melalui pilihan mereka sendiri.

6. Mitra Baru

Sebagaimitrabaruumumnya tersediadalam konteks*relational mobility* tinggi,tenagayangdikeluarkanolehmitrasaat ini relatifrendah.Dengan adanya mitra baru secara automatis memberikan pilihan pada dewasa untuk melakukan *relational mobility*. Jika tidak ada mitra baru, maka para dewasa tidak mungkin bisa melakukan *relational mobility* karena tidak adanya pilihan lain.Sebaliknya, dalam konteksssosial*relational mobility* rendahdi manahubungan interpersonalyangstabil danmitrabaru umumnyatidak tersedia, ada *downside*menonjolterkait denganmengungkapkaninformasiyangberpotensi menyebabkanreputasi negatif, dan pengucilan sosialpada akhirnya. Meskipunpengucilan sosialadalah fenomenabenar-benarmenyakitkanbahkandalam budayamobilitas tinggi.konsekuensisangatparahdalam masyarakatmobilitas rendahmengingatsulitnyamembentuk hubunganbaru, dan dengan demikiankemungkinanberbedaterusisolasi sosialberikutpengecualiandarihubunganatau kelompok(dalam Schug 2010: 8).

2.4Dewasa

Masa dewasa adalah masa yang penuh dengan perubahan, perputaran, dan pergeseran (Santrock, 2002: 139).Masa dewasa adalah proses alami yang disertai adanya penurunan kondisi fisik, psikologis maupun sosial yang saling berinteraksi satu sama lain. Oleh karenanya, pada masa ini dimungkinkan

terjadinya perubahan-perubahan psikologis. Dalam penelitian ini, perubahan psikologis adalah perubahan *work value* yang dimiliki oleh individu dewasa.

Santrock (2002: 139), mengatakan bahwa masa dewasa adalah suatu masa menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab ataupun suatu periode di mana orang akan menjadi semakin sadar akan polaritas muda-tua dan semakin berkurangnya jumlah waktu yang tersisa dalam kehidupan. Masa dewasa juga merupakan suatu titik ketika individu berusaha meneruskan sesuatu yang berarti untuk generasi berikutnya dan disinilah suatu masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karir atau pekerjaannya.

Menurut Rhodes, 1983; Tamir, 1982 (dalam Santrock, 2002: 151) kepuasan kerja akan meningkat secara stabil sepanjang kehidupan kerja yaitu dari usia 20 sampai setidaknya 60 tahun, baik orang dewasa berpendidikan tinggi maupun yang tidak berpendidikan tinggi. Kepuasan akan meningkat karena semakin tua semakin tinggi gaji yang diperoleh dan memiliki lebih banyak jaminan kerja. Terdapat komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan seiring bertambahnya usia dan ingin bekerja lebih serius. Dalam hal ini individu dewasa harus lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya.

2.5 Hubungan antara *Relational Mobility* dengan *Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi

Selama ini, individu dewasa digolongkan sebagai manusia yang produktif, dimana dewasa tersebut mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat

dari apa yang dikerjakannya. Individu yang telah menyandang status dewasa, berharap dirinya siap menerima kewajiban dan tanggung jawab kedewasaannya. Hal ini ditunjukkan dengan pola-pola tingkah laku wajar seperti yang berlaku pada hubungannya dengan orang lain baik dalam pekerjaan ataupun tidak dalam hal pekerjaan. Santrock (2002: 150), menyatakan bahwa masa dewasa adalah proses alami yang disertai adanya penurunan kondisi fisik, psikologis maupun sosial yang saling berinteraksi satu sama lain.

Walaupun demikian, dewasa tetap dituntut untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan lingkungan sosialnya dan tidak bisa terlepas dari proses *relational mobility*. Schug & Yuki (2010: 2), menyatakan bahwa *relational mobility* adalah kesempatan atau peluang yang dimiliki oleh individu dalam masyarakat untuk memiliki hubungan baru dan mengakhiri hubungan yang lama. Semakin tinggi *relational mobility* yang dimiliki oleh individu maka akan menghasilkan banyak relasi dan banyak informasi baru yang didapatkan dengan bertukar pikiran satu sama lain, dan hal ini dapat mempengaruhi langsung pada nilai yang dimiliki oleh individu sejak awal. Woo Boyun (dalam Hofstede, 1980) menyatakan bahwa orang-orang dapat menerima situasi yang berbeda serta pengalaman yang berbeda dibentuk oleh budayanya. Pada lingkungan budaya dewasa mobilitas tinggi dan memiliki *relational mobility* yang tinggi pastinya akan memiliki jumlah relasi yang banyak. Sedangkan pada mobilitas sosial rendah dan memiliki *relational mobility* yang rendah pastinya tidak akan memiliki relasi yang banyak karena tidak adanya kesempatan untuk mengenal orang baru.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Schug et al (2009: 7) dan Yuki(2007: 4), kebutuhan individu untuk memulai hubungan yang baru dengan orang lain secara mendalam dipengaruhi oleh budaya. Sebagai contoh adalah penelitian pada orang Asia Timur dan orang Barat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa orang Asia Timur kurang memungkinkan untuk mengungkapkan informasi yang berkaitan dengan dirinya terhadap orang terdekat ataupun orang yang baru. Orang Asia tidak bersedia ataupun enggan untuk mencari dukungan sosial terhadap stress yang dihadapinya dengan berbicara tentang masalah mereka dengan orang lain. Sedangkan orang Barat lebih memungkinkan untuk mengungkapkan informasi tentang dirinya sehingga orang Barat lebih memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan yang baru dan mengakhiri hubungan yang lama. Penelitian Yuki (2008: 6), dibandingkan dengan Asia Timur, orang Barat lebih memiliki banyak kesempatan untuk menjalin hubungan baru dan ini bisa membantu individu untuk memperoleh mitra relasional yang diinginkan dan keanggotaan kelompok dan ini berpengaruh terhadap nilai kerja yang dimiliki oleh orang Barat. Dengan demikian, nilai yang dimiliki oleh individu yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi bisa menjadi berubah, sedangkan pada mobilitas sosial rendah cenderung stabil atau tidak berubah.

Penelitian oleh Schug et al(2009: 7) danYuki (2007: 4) pada orang Barat (misalnya Amerika Utara) juga menyatakan bahwa jumlah usaha yang diperlukan untuk mempertahankan komitmen dalam berhubungan sangatlah lebih besar dalam konteks mobilitas relasional yang tinggi dibandingkan dengan orang Asia

Timur (misalnya Jepang) yang berada dalam mobilitas relasional rendah. Hal ini disebakan karena adanya kebebasan untuk membentuk hubungan yang baru dan mengakhiri hubungan yang lama, sehingga komitmen sosial dalam budaya mobilitas tinggi relatif rendah.

Penelitian oleh Falk et al (2009: 6) dalam masyarakat mobilitas relasional tinggi individu harus menginvestasikan waktu dan energi mereka untuk mempertahankan hubungan mereka, jika tidak maka hubungan mereka akan memburuk dan berakhir sehingga dalam nilai kerjanya menjadi berubah ataupun tidak stabil. Sedangkan dalam masyarakat mobilitas relasional rendah dimana hubungannya lebih stabil tetapi ada sedikit kebutuhan untuk lebih aktif dalam usaha mempertahankan hubungan. Dan secara umum, hubungan dapat dipertahankan apabila ada komitmen untuk mempertahankan hubungan.

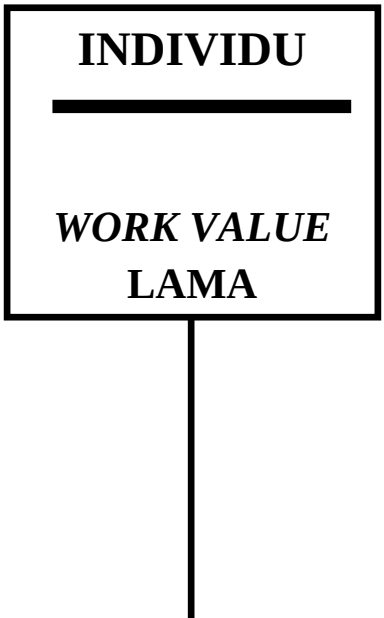
Schug et al (2009: 7) danYuki (2007: 4), menyatakan bahwa salah satu cara untuk mempertahankan komitmen hubungan dengan orang yaitu melalui *self-disclosure* atau keterbukaan diri. Dalam masyarakat mobilitas relasional tinggi yaitu orang Barat, individu lebih memiliki pengungkapan diri yang terbuka terhadap orang lain dan ini menunjukkan adanya kesediaan untuk menjalin hubungan yang baru dan penanda terhadap komitmen dalam suatu hubungan walaupun berbeda kepercayaan. Eisenberger,Lieberman, dan Williams, 2003 (Schug, 2009: 8&Yuki 2007: 6) sedangkan pada masyarakat mobilitas relasional rendah, individu lebih sulit untuk mengungkapkan informasi tentang dirinya sendiri karena dianggap akan menimbulkan kerugian yang menonjol apabila

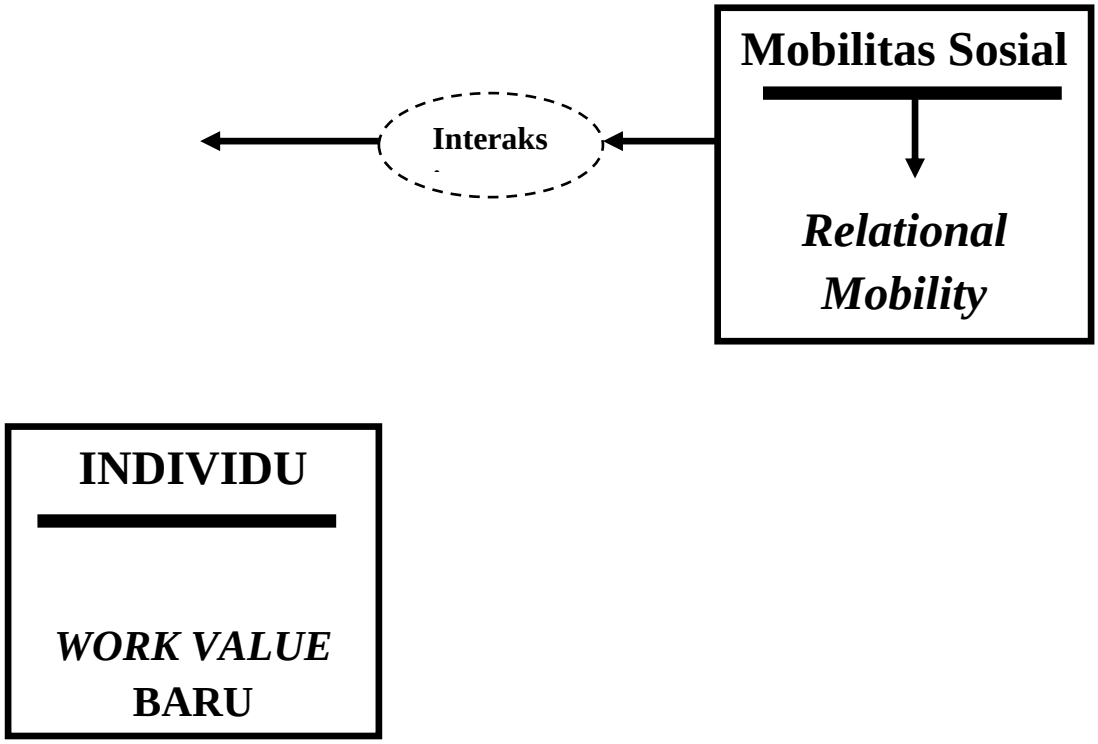
mengungkapkan informasi tentang apapun yang berpotensi menyebabkan reputasi negatif dan pada akhirnya akan ada pengucilan sosial.

Penelitian Heine dan Hamamura, 2007 (Schug, 2009: 10), menyatakan bahwa peningkatan pengungkapan diri di masyarakat mobilitas relasional tinggi yaitu di Barat lebih besar dibandingkan pengungkapan diri di masyarakat mobilitas relasional rendah yaitu di Asia Timur. Keterbukaan diri yang dilakukan individu pada individu yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi adalah bertujuan untuk meningkatkan keintiman dalam hubungan dekat dengan orang lain. Hal ini berpengaruh terhadap nilai kerja yang dimiliki oleh orang Barat, sehingga nilai kerjanya dapat berubah-ubah. Sedangkan pada masyarakat mobilitas rendah lebih rendah kerterbukaan diri yang dimiliki sehingga nilai kerjanya cenderung stabil atau tidak berubah.

2.5 Kerangka Berpikir

Berikut ini digambarkan hubungan antara *relational mobility* dengan *work value*:





Gambar 2.2 Kerangka berpikir hubungan antara *relational mobility* dengan *work value*

2.6 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengangkat lima pertanyaan penelitian, yaitu dua pertanyaan deskriptif dan tiga pertanyaan inferensial. Tetapi dalam penelitian ini, adapun hipotesis yang dibutuhkan hanya tiga hipotesis yang diambil dari pertanyaan inferensial yaitu :

1. Ada hubungan yang signifikanantara *relational mobility* dengan *work value* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas tinggi.
2. Ada perbedaan *work value* dulu dan *work value* sekarang pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi ditinjau dari tinggi rendahnya *relational mobility*.
3. Ada perbedaan *work value* dulu dan *work value* sekarang pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Azwar, 2013: 5) penelitian kuantitatif yaitu jenis pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasil. Dengan penelitian kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti dan penelitian kuantitatif pada umumnya merupakan penelitian sampel besar.

3.2Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, yaitu desain penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisian korelasi (Azwar, 2013:8). Korelasi yang akan diketahui dalam penelitian ini adalah antara variabel tergantung (Y), yaitu *work value* dan variabel bebas (X), yaitu *relational mobility.*

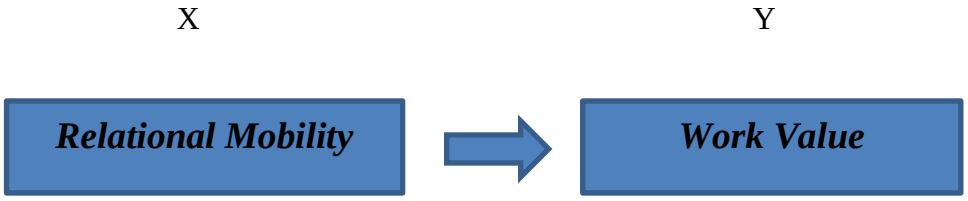
3.3Variabel Penelitian

Penelitian yang berjudul "*Relational Mobility*dan*Work Value* pada Indivudu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi" menggunakan pendekatan kuantitatif. Identifikasi variabel adalah langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya

masing-masing (Azwar, 2013: 61). Berikut ini identifikasi variabel pada penelitian ini :

a. Variabel bebas (X) adalah suatu variabel yang mempengaruhi variabel lain (Azwar, 2013: 62). Pada penelitian ini, variabel bebasnya adalah *Relational Mobility*.
b. Variabel tergantung (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain (Azwar, 2013: 62). Pada penelitian ini, variabel tergantungnya adalah *Work Value*.

Hubungan antar variabel :



Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2013:74).

Variabel penelitian dapat dipahami secara konkrit apabila sudah didefinisikan secara operasional. Definisi operasional variabel penelitian ini sebagai berikut:

3.4.1 *Work Value*

Work value adalah keyakinan yang ada dalam diri individu dalam bekerja, yang berkaitan dengan pembentukan sikap dan perilaku individu dan hal

ini dapat mempengaruhi pentingnya pemaknaan kerja dalam kehidupannya. *Work value* memiliki empat nilai dasar dan masing-masing aspek memiliki sepuluh indikator. Keempat puluh indikator tersebut adalah : 1.) *Achievement,* 2.) *Balance,* 3.) *Independence,* 4.) *Influence,* 5.) *Integrity,* 6.) *Honesty,* 7.) *Power,* 8.) *Respect,* 9.) *Spirituality,* 10.) *Status,* 11.) *Fast Paced,* 12.) *Flexible,* 13.) *High Earnings,* 14.) *Learning,* 15.) *Location,* 16.) *Predictable,* 17.) *Quiet,* 18.) *Relaxed,* 19.) *Structured,* 20.) *Time Freedom,* 21.) *Competition,* 22.) *Diversity,* 23.) *Friendships,* 24.) *Leadership,* 25.) *Management,* 26.) *Open Communication,* 27.) *Recognition,* 28.) *Support,* 29.) *Teamwork,* 30.) *Trust,* 31.) *Analytical,* 32.) *Challenging,* 33.) *Creative,* 34.) *Helping,* 35.) *Leading Edge,* 36.) *Physical,* 37.) *Public Contact,* 38.) *Research,* 39.) *Risk Taking,* 40.) *Variety.*

Keempat puluh nilai dasar *work value* diatas dijadikan sebagai bahan untuk pembuatan skala psikologi dalam penelitian ini.

3.4.2 *Relational Mobility*

Relational mobility merupakan derajat keleluasaan yang dimiliki oleh setiap individu untuk memulai atau mengakhiri hubungan dengan individu lain. *Relational mobility*memiliki dua belas indikator, yaitu:

1. Memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain.
2. Hal biasa melakukan percakapan dengan seseorang yang belum pernah ditemui sebelumnya.
3. Dapat memilih berinteraksi dengan orang lain.
4. Memiliki peluang membentuk persahabatan atau relasi baru.
5. Sudah terbiasa berkomunikasi dengan orang yang belum pernah ditemui

sebelumnya.

6. Jika mereka tidak suka dengan kelompok mereka saat ini, mereka akan beralih ke yang lebih baik.
7. Bebas bergaul dengan siapa saja.
8. Sangat mudah untuk bertemu orang baru.
9. Meninggalkan kelompok yang dimiliki karena kurang puas dengan kelompok tersebut.
10. Memilih kelompok dan organisasi yang mereka inginkan.
11. Menjalin hubungan dengan yang lain jika merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang.
12. Ada kecenderungan meninggalkan kelompoknya dan lebih baik tidak bertahan dengan kelompoknya karena tidak suka.

Kedua belas indikator dari *relational mobility* diatas dijadikan sebagai bahan untuk pembuatan skala psikologi dalam penelitian ini.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Azwar (2013: 77) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Dan populasi dalam penelitian yang berjudul "*Relational Mobility* dan*Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi" dengan karakteristik populasi sebagai berikut :

a. Usia dewasa yaitu55 tahun keatas
b. Latar belakang pendidikan terakhir minimal S1

c. Mobilitas sosial tinggi yang ditandai dengan pindah kerja atau pindah tempat ke luar daerah minimal 2 atau 3 kali dalam kurun waktu 20 tahun terakhir

3.5.2 Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti atau sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Azwar, 2013: 79).

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*, yaitu menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu dimana pengambilan subjek yang dilibatkan pada individu dewasa dan tinggal di mobilitas sosial tinggi. Pada penelitian ini,jumlah sampelnya sendiri terdiri dari 60 subjek dengan kriteria atau karakteristik yang sudah ditentukan, baik itu laki –laki atau perempuan tidak diperhitungkan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang berjudul "*Relational Mobility* dan*Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi" metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi.Penggunaan metode skala mempunyai anggapan-anggapan yang dipegang oleh peneliti (Azwar, 2013:99) yaitu :

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

2. Dikarenakan atribut psikologis yang diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem. Maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban "benar" atau "salah". Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk pernyataan dan sifat itemnya tertutup. Pada skala *Relational Mobility* terdapat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi skor skala *Relational Mobility* dapat diperiksa dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 *Skoring*untuk *Relational Mobility*

No	**Jawaban**	**Skor**	
		Fav	**Unfav**
1.	Sangat Sesuai	4	1
2.	Sesuai	3	2
3.	Tidak Sesuai	2	3
4.	Sangat Tidak Sesuai	1	4

Setelah dilakukan identifikasi alat ukur, maka langkah selanjutnya adalah pembuatan *blue print*. Berikut ini disajikan *blue print* skala *relational mobility*:

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala *Relational Mobility*pada Individu Dewasa di Mobilitas Sosial Tinggi

Indikator	**Jumlah Aitem**		**Total**
	F	**UF**	
Memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain	8, 35	32	3
Memulai percakapan dengan orang yang belum pernah bertemu sebelumnya	14, 23, 6	-	3
Dapat memilih berinteraksi dengan siapa saja	19, 13	29	3
Besarnya peluang untuk membentuk persahabatan atau relasi baru	7, 11, 16	-	3
Berkomunikasi dengan orang yang belum pernah ditemui sebelumnya	2, 17	10	3
Jika mereka tidak suka kelompok mereka saat ini, mereka akan beralih ke yang lebih baik	9, 5, 33	-	3
Bebas bergaul dengan siapa saja	4, 34, 22	-	3
Sangat mudah untuk bertemu orang	28, 31, 3	-	3
Meninggalkan kelompok yang dimiliki karena kurang puas dengan kelompoknya.	1, 36, 20	-	3
Memilih kelompok dan organisasi yang mereka inginkan	21, 24	12	3
Menjalin hubungan dengan yang lain kalau merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang	15, 27	26	3
Ada kecenderungan untuk meninggalkan kelompoknya dan tidak akan bertahan dikelompoknya karena tidak suka	18, 25, 30	-	3

Tabel 3.3*Skoring*untuk *Work Value*

No	**Jawaban**	**Skor**
1.	Sangat Penting	4
2.	Penting	3
3.	Tidak Penting	2
4.	Sangat Tidak Penting	1

Tabel 3.4 *BlueprintWork Value* pada Individu Dewasa di Mobilitas Sosial Tinggi

Aspek *Work Value*	**Indikator**	**Jumlah Aitem**		**Total**
		Fav	**Unfav**	
1. Core Value	*Achievement*	1, 5	-	2
	Balance	2, 7	-	2
	Independence	3, 13	-	2
	Influence	6, 76	-	2
	Integrity	4, 9	-	2
	Honesty	28, 8	-	2
	Power	10, 11	-	2
	Respect	12, 24	-	2
	Spirituality	17, 23	-	2
	Status	22, 35	-	2
2. Work Environtments	*Fast paced*	32, 33	-	2
	Flexible	27, 14	-	2
	High earnings	15, 21	-	2
	Learning	18, 43	-	2
	Location	20, 30	-	2
	Predictable	16, 28	-	2
	Quiet	41, 26	-	2
	Relaxed	34, 36	-	2
	Structured	45, 55	-	2
	Time freedom	40, 19	-	2
3. Work interactions	*Competition*	48, 74	-	2
	Diversity	29, 44	-	2
	Friendships	31, 37	-	2
	Leadership	49, 59	-	2
	Management	46, 51	-	2
	Open communication	39, 52	-	2
	Recognition	42, 71	-	2
	Support	60, 56	-	2
	Teamwork	58, 72	-	2
	Trust	38, 75	-	2
4. Work activities	*Analytical*	53, 61	-	2
	Challenging	64, 67	-	2
	Creative	65, 66	-	2
	Helping	80, 77	-	2
	Leading edge	62, 70	-	2
	Physical	54, 68	-	2
	Public contact	57, 69	-	2
	Research	50, 73	-	2
	Risk taking	47, 78	-	2
	Variety	79, 63	-	2
Jumlah				80

3.7 Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013: 105). Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagi tes yang memilki validitas rendah (Azwar, 2013: 105).

Pada penelitian yang berjudul "*Relational Mobility* dan *Work Value* pada Individu Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi" menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan *Software* Pengolah Data karena aitem yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan korelasi antara skor aitem dengan skor total aitem.

3.7.2 Reliabilitas

Selain validitas, instrumen juga harus diukur reliabilitasnya. Relibialitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar 2010: 4). Analisis reliabilitas skala *relational mobility* dan skala *work value* akan menggunakan teknik *alpha croncbach* dengan bantuan *Software* Pengolah Data.

Berdasarkan analisis menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan *Software* Pengolah Datamendapatkan hasil untuk reliabilitas skala *relational mobility* diperoleh koefisien sebesar 0,952. Sedangkan untuk skala *work value* diperoleh koefisien sebesar 0,878. Skala *relational mobility* dinyatakan reliabel dalam kategori sangat kuat, sedangkan untuk skala *work value* dinyatakan reliabel dalam kategori sangat kuat. Interpretasi reliabilitas kedua skala tersebut didasarkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas

Besarnya Linier r	Interpretasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2009: 231)

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data dimulai dengan memahami seluruh data yang telah dikumpulkan yang dilakukan sesuai metode pengumpulan data sebagaimana telah ditentukan sebelumnya. Analisis dilakukan agar peneliti nantinya memperoleh suatu kesimpulan. Berikut analisis data dalam penelitian ini :

3.8.1 Gambaran *Relational Mobility*dan *Work Value*

Untuk mengetahui gambaran *work value* dan *relational mobility* baik secara umum maupun spesifik, maka ditempuh langkah-langkahsebagai berikut:

1. Statistika deskriptif dengan bantuan *Software* Pengolah Data
2. Mencari skor tertinggi : jumlah aitem (n) x skor tertinggi (x_t)
3. Mencari skor terendah : jumlah aitem (n) x skor terendah (x_r)

4. Mencari Mean teoritis : jumlah aitem (n) x 2,5

5. Mencari standar deviasi : $\frac{\text{skor tertinggi } (x_t) - \text{skor terendah } (x_r)}{6}$

6. *Mean* Empiris : $\frac{\text{Jumlah skor total aitem}}{\text{jumlah subjek}}$

7. Menentukan kategori

Tujuan kategori ini adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Untuk penelitian ini akan digunakan jenis kategorisasi jenjang dengan tiga jenjang penggolongan, yaitu :

Tabel 3.6 Penggolongan Kriteria Berdasarkan *Mean* Teoritis

Interval Skor	**Kriteria**
$\mu + 1\,\sigma \leq X$	Tinggi
$\mu - 1\,\sigma \leq X < \mu + 1\,\sigma$	Sedang
$X < \mu - 1\,\sigma$	Rendah

Azwar (2012: 149)

Keterangan :

μ : *mean* teoritis

σ : standar deviasi

8. Menentukan Persentase

Setelah melakukan kriteria dan mengetahui jumlah individu yang ada dalam suatu kelompok, langkah selanjutnya yaitu menentukan persentasenya dengan cara sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = frekuensi

N = Jumlah subjek

3.8.2 Uji Asumsi

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *Software* Pengolah Data. Data dikatakan normal jika harga $p > 0,05$ dan jika $p < 0,05$ maka data dikatakan terdistribusi secara tidak normal.

3.8.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data variabel X (*relational mobility*) dan variabel Y (*work value*) memiliki hubungan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji *F* (*Anova*) dengan bantuan *Software* Pengolah Data. Data dapat dikatakan linier apabila nilai $p < 0,05$ dan jika $p > 0,05$ maka data dikatakan tidak linier.

3.8.2.3 Uji Hipotesis

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu penelitian korelasional yang mana bertujuan untuk menguji tentang ada tidaknya hubungan antara variabel, maka akan digunakan teknik korelasi *Product Moment* sebagai teknik penguji

dengan bantuan *Software* Pengolah Data. Hipotesis diterima apabila nilai $p < 0,01$ dan jika $p > 0,01$ maka hipotesis ditolak.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Work Value* sekarang pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas tinggi berada dalam kategori tinggi. Nilailebih dominan dalam *work value* sekarang yaitu *support value* dan yang tidak dominan adalah *learning value.*
2. *Relational Mobility* pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi berada dalam kategori sedang. Indikator yang paling berpengaruh dalam *relational mobility* yaitu memilih berinteraksi dengan siapa saja. Indikator yang tidak memiliki pengaruh yang besar adalah menjalin hubungan dengan yang lain jika merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang.
3. Ada hubungan positif antara *relational mobility* dengan *work value* sekarang pada individu dewasa yang berada di mobilitas sosial tinggi. Semakin tinggi *relational mobility* maka *work value* akan semakin mengalami perubahan, begitu juga sebaliknya.
4. a. Ada perbedaan *work value* dulu dan *work value* sekarang pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi berdasarkan kelompok kategori *relational mobility* tinggi. Sedangkan untuk kelompok kategori *relational mobility* rendah tidak ada perbedaan antara *work value* dulu dan

b. Ada perubahan *work value* dulu dan *work value* sekarang pada individu dewasa yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian serupa diharapkan lebih memperkuat konstruk teori pada variabel *relational mobility* dan memperbanyak penelitian terdahulu untuk dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya. Untuk penyusunan skala pada variabel *work value*, disarankan untuk dapat lebih mengeksplorasikan aspek-aspek dari *work value* guna untuk menghindari jumlah aitem yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan kejenuhan dan kurang fokus pada subjek pada saat pengisian skala.

2. Pengembangan Teori

   Untuk pengembangan teori mengenai *relational mobility* dan *work value* selanjutnya semoga dapat mencari bahan dan sumber lain untuk membantu meningkatkan pemahaman dan pengembangan teori yang lebih lanjut dengan kajian yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja (Cetakan Kelima)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arenawati. 2010. Pengaruh Nilai-nilai Kerja, Kemampuan Komunikasi dan Penanganan Keluhan Terhadap Kepuasan Masyarakat dalam Pelayanan RSUD Serang. *Jurnal Administrasi Publik*,Vol.1 No.2 hal 6.

Azwar, Saifuddin. 1996. *Tes Prestasi : Fungsi Dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Daryanto, Sheila N. 2013. Dinamika Nilai Kerja: Studi Indigeneous Karyawan Bersuku Jawa.*Skripsi Jurusan Psikologi UNNES* hal 27-32.

Dhanasarnship, P., Johnson H., & Chaipoopirutana S.1999. A Study of Work Values And Related Job Satisfaction of Two Work Categories In Thailand hal 3-4.

Falk, F.Carl, dkk. 2009. Why Do Western Self-Enhance More Than Asians?.*USA: Gregg Publishing Company* hal 4-6.

Hofstede, Geert. 1980. *Culture's Consequence: International Differencesin Work-Related Values*. Abridged edition.

Kasa, Zakaria. 2004. Hubungan Antara Nilai Kerja Dan Faktor Demografi Guru Pelatih. *Jurnal Teknologi*, 41 hal 1-2.

Matic, Jennifer L. 2008. Cultural Differences In Employee Work Value and Implications for Management. *The America Collage of Management Technology*, Vol. 13/2 hal 3.

Meiyanto, Sito & Fauzan, H. Santhoso. 1999. Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi : Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia.*Jurnal Psikologi* No 1 hal 5.

Ngadiati, Siti. 2007. *Sosiologi Untuk SMA/MA Kelas XI*. Semarang: Aneka Ilmu.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.

Santrock, John W. 2002. *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5 Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

Schug, Joanna dan Masaki Yuki. 2009. Relational Mobility Explains Between- and Within-Culture Differences In Self-Disclosure To Close Friends. *Psychological Science*. Hokkaido University hal 4-8.

Schug, J., Yuki, M., Horikawa, H., & Takemura, K. 2009. Similarity Attraction and Actually Selecting Similar Others: How Cross-societal Differences in Relational Mobility Affect Interpersonal Similarity in Japan and the United States.*Asian Journal of Social Psychology*, 12(2). 7-11.

Schug, J., Yuki M.. 2010. Relational Mobility Explains Between- and Within-Culture Differences In Self-Disclosure To Close Friends.*Psychological Science*, 21 (10) hal 2-9.

Soyomukti, Nurani. 2013. *Pengantar Sosiologi: Dasar Analisis, Teori, & Pendekatan Menuju Analisis Masalah-masalah Sosial, Perubahan Sosial & Kajian –kajian Strategis*. Jogjakarta : Ar-ruzz Media.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Tadjoedin, Achmad R, dkk. 2009. Pengaruh Nilai Kerja terhadap Kinerja Lingkungan di Bandara. Bisnis & Birokrasi.*Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* Vol. 16 No. 3 hal. 3.

Thomson, Robert. 2012. Socio-ecological Structure and Privacy Concern on Facebook.The role of Relational Mobility.*Psychological Science*. Hokkaido University, hal 6-8.

Uçanok, Başak. 2009. The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behaviour.*International Journal of Human Social Sciences* hal 2.

Yayana, Agis. 2013. Mobilitas Sosial Warga Pendatang Di Kelurahan Karangjati Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang. *Skripsi Jurusan Sosiologi dan Antropologi, FIS, UNNES* hal 8-20.

Yuki, Masaki. 2007.Social Structure and Self-disclosure: The Effect of Relational Mobility.*Paper presented at the 48th Annual meeting of the Japanese Social Psychology Association. (In Japanese)* hal 4-6.

Yuki, Masaki. 2008.Self-disclosure As a Relationship Strengthening Strategy in Japan and the US.*Paper presented at the 19th Meeting of the International Congress of Psychology, Berlin, Germany* hal 6-8.

Yuki, Masaki. 2012. Cross-Cultural and Similarities in Proneness to Shame: An Adaptationist and Ecological Approach.*Evolutionary Psychology* hal 2-3.

Yuki, M. & Schug, J. 2012. Relational Mobility: A Socio-ecological Approach to Personal Relationships. In O. Gillath, G.E. Adams, & A.D. Kunkel (Eds.), Relationship science: Integrating evolutionary, neuroscience, and

sociocultural approaches (pp. 137-152).*Washington D.C.: American Psychological Association.*

Yuki, Masaki. 2013. Cross-cultural Differences in Self-expression on SNS: The Role of Relational Mobility.*Hokkaido University Graduate School of Letters (Culture, Sosial and Psychology Lab), Japan Society for the Promotion of Science* hal 2-9.

Yuki, Masaki dan Robert, T. 2013.Relational Mobility Predicts SNS Self-Presentation.*Poster Presented at the IACCP 2013 Regional Conference, Los Angeles, USA, 22 of June 2013* hal 1.

LAMPIRAN 1 :

SKALA PENELITIAN

No :

SKALA PSIKOLOGI

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2014

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana di Jurusan Psikologi FIP UNNES, saya membutuhkan sejumlah data yang hanya akan dapat saya peroleh dengan adanya kerja sama dari Anda dalam mengisi skala ini.

Skala ini terdiri dari dua bagian skala. Cara menjawabnya akan dijelaskan pada petunjuk pengisian. Untuk itu saya mengharapkan agar Anda memperhatikan petunjuk pengisian dengan baik. Bila telah selesai dikerjakan, maka periksalah kembali jawaban Anda agar tidak ada pernyataan yang terlewati untuk dijawab.

Dalam mengisi skala ini, tidak ada jawaban yang benar dan salah, karena setiap orang akan memiliki jawaban yang berbeda. Saya mengharapkan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda. Dengan demikian sudilah kiranya Anda memberikan jawaban sendiri, jujur, dan tanpa mendiskusikan dengan orang lain.

Kesediaan Anda untuk mengisi skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(Friska Dewi Saragih)

IDENTITAS DIRI

Silahkan Anda mengisi identitas diri Anda terlebih dahulu :

- **Nama/Inisial :**
- **Jenis kelamin (L/P) :**
- **Usia :**
- **Pendidikan Terakhir :**
- **Pekerjaan :**
- **Riwayat Pekerjaan :**
- **Status Perkawinan :**

PETUNJUK PENGISIAN SKALA I

Pada skala pertama terdapat 36 pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia di kolom sebelah kanan dari setiap pernyataan berdasarkan pada kondisi Anda yang sebenarnya. Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban. Berikut pilihan jawaban yang tersedia :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh Pengisian Skala :

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa memilih orang yang tepat untuk diajak berbicara.		√		

Apabila Anda ingin mengganti jawaban yang telah Anda berikan sebelumnya, maka berilah tanda (=) pada tanda (√) dan berikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang menurut Anda sesuai.

Contoh Koreksi Jawaban :

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa memilih orang yang tepat untuk diajak berbicara.		~~√~~	√	

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa memilih orang yang tepat untuk diajak berbicara.				
2.	Saya akan mencari orang baru yang cocok bagi saya.				
3.	Jika saya tidak nyaman dengan kelompok saya, saya bisa mencari kelompok baru.				
4.	Saya merasa tidak keberatan apabila ada orang lain yang belum saya kenal mengajak saya mengobrol.				
5.	Mudah bagi saya untuk pergi ke tempat umum dan bertemu dengan orang baru.				
6.	Hal wajar bagi saya untuk bertanya kepada seseorang yang tidak saya kenal.				
7.	Saya bebas memilih teman yang ada.				
8.	Saya sering melakukan percakapan dengan orang yang tidak saya kenal sebelumnya.				
9.	Saya bisa bebas memilih dan bergabung dengan organisasi manapun.				
10.	Sedikit orang yang bisa saya pilih untuk membahas tentang suatu hal.				
11.	Saya memiliki banyak kesempatan untuk mencari sahabat yang banyak.				
12.	Saya sulit berkenalan dengan orang lain yang belum saya kenal.				
13.	Saya memiliki waktu luang untuk mencari teman baru.				

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
14.	Saya mempunyai cukup waktu untuk mencari teman baru.				
15.	Jika saya merasa tidak cocok dengan suatu kelompok, saya akan pindah ke kelompok lain.				
16.	Saya memiliki banyak kenalan yang bisa saya ajak berbicara.				
17.	Saya tidak keberatan menyapa orang yang tidak saya kenal.				
18.	Saya sering menjumpai orang yang belum saya kenal..				
19.	Saya sering membuka obrolan dengan orang yang belum saya kenal.				
20.	Saya bisa bergabung dengan kelompok lain dan meninggalkan kelompok yang tidak saya sukai.				
21.	Saya tidak membeda-bedakan teman yang ada.				
22.	Saya akan bergabung dengan kelompok yang saya sukai.				
23.	Saya akan mencari teman lain daripada saya terus bersama dengan orang yang merugikan diri saya.				
24.	Saya sering bertemu dengan orang-orang baru yang belum pernah saya kenal.				

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
25.	Mudah bagi saya menjumpai orang-orang baru untuk saya jadikan sebagai teman.				
26.	Lebih baik saya tetap bertahan dengan kelompok saat ini walaupun saya tertekan.				
27.	Lebih baik saya keluar dari kelompok yang merugikan saya.				
28.	Semua orang bisa saya jadikan kenalan.				
29.	Saya sulit menemukan tempat dimana banyak orang baru yang bisa saya temui.				
30.	Saya bisa meninggalkan kelompok dan akan mencari kelompok lain yang lebih baik.				
31.	Saya mempunyai waktu untuk berbicara dengan orang yang belum saya kenal.				
32.	Jika ada kelompok yang lebih baik, saya tidak akan dengan mudah bergabung dengan kelompok tersebut.				
33.	Lebih baik saya mencari teman baru daripada saya terus-menerus bersama teman lama yang sudah tidak cocok lagi dengan saya.				
34.	Saya bisa memilih kelompok yang terbaik bagi saya, dan tidak akan memilih kelompok yang merugikan saya.				

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
35.	Saya akan mencari kelompok baru karena saya tidak puas dengan kelompok saya yang sekarang.				
36.	Saya hanya akan bergabung dengan kelompok yang saya sukai.				

SILAHKAN LANJUT KE SKALA YANG KEDUA.....

☺

PETUNJUK PENGISIAN SKALA II

Pada skala kedua ini, terdapat 80 pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dikanan dari setiap pernyataan berdasarkan pada kondisi anda yang sebenarnya. Isilah jawaban dari pernyataan dalam dua usia Anda yang berbeda yaitu ketika Anda berusia (**35 – 45tahun**) dan usia Anda saat ini yaitu usia (**55 tahun atau lebih**). Berilah tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban. Berikut pilihan jawaban yang tersedia :

SP : Sangat Penting

P : Penting

TP : Tidak Penting

STP : Sangat Tidak Penting

Contoh Pengisian Skala :

No.	PERNYATAAN	USIA (35 – 45)					USIA (55+)			
		SP	P	TP	STP		SP	P	TP	STP
1.	Bekerja guna mencukupi kebutuhan keluarga.			√			√			

Apabila Anda ingin mengganti jawaban yang telah Anda berikan sebelumnya, maka berilah tanda (=) pada tanda (√) dan berikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang menurut Anda sesuai.

Contoh Koreksi Jawaban :

No.	PERNYATAAN	USIA (35 – 45)					USIA (55+)			
		SP	P	TP	STP		SP	P	TP	STP
1.	Bekerja guna mencukupi kebutuhan keluarga.			~~√~~	√		~~√~~	√		

No.	PERNYATAAN	USIA (35 – 45)					USIA (55+)			
		SP	P	TP	STP		SP	P	TP	STP
1.	Ada target dalam menjalani hidup.									
2.	Mampu mengontrol nasib sendiri.									
3.	Mampu mencapai tujuan dalam hidup.									
4.	Mampu memberikan dampak bagi orang lain.									
5.	Memanfaatkan waktu untuk keluarga, bekerja, dan bermain.									
6.	Mampu mengendalikan orang lain.									
7.	Bekerja berdasarkan kemauan diri sendiri.									
8.	Mendapatkan informasi penting tentang pekerjaan untuk diri sendiri.									
9.	Keseimbangan antara keluarga, bekerja, dan bermain.									
10.	Mampu mempertahankan keyakinan diri.									
11.	Berusaha melakukan pekerjaan untuk mendapat upah yang tinggi.									
12.	Mampu menjadi panutan bagi orang lain.									
13.	Percaya dengan keyakinan yang dimiliki diri sendiri.									
14.	Mampu mengatakan kebenaran.									
15.	Mampu mengetahui bahwa orang lain mengatakan yang sebenarnya.									

No.	PERNYATAAN	USIA (35 – 45)					USIA (55+)			
		SP	P	TP	STP		SP	P	TP	STP
16.	Melakukan aktivitas dengan waktu yang tidak menentu.									
17.	Percaya pada keyakinan diri sendiri.									
18.	Melakukan pekerjaan yang tidak diatur dengan jadwal waktu tertentu.									
19.	Melakukan beragam aktivitas dengan cepat.									
20.	Mengetahui ada orang lain yang menekan dalam melakukan pekerjaan.									
21.	Melakukan banyak hal dalam waktu yang bersamaan.									
22.	Melakukan beragam aktivitas dengan cepat.									
23.	Melakukan pekerjaan yang tidak diatur dengan jadwal waktu tertentu.									
24.	Melakukan aktivitas dengan waktu yang tidak menentu.									
25.	Berusaha melakukan pekerjaan untuk mendapat upah yang tinggi.									
26.	Melakukan pekerjaan demi mendapatkan uang banyak.									
27.	Melakukan pekerjaan yang menantang secara intelektual.									
28.	Melakukan pekerjaan yang tidak biasa dilakukan.									
29.	Memiliki lingkungan pekerjaan yang nyaman.									

No.	PERNYATAAN	USIA (35 – 45)					USIA (55+)			
		SP	P	TP	STP		SP	P	TP	STP
30.	Tempat kerja tidak jauh dari tempat tinggal.									
31.	Memiliki pekerjaan yang bisa diprediksi.									
32.	Mengetahui pekerjaam yang akan dilakukan esok hari.									
33.	Hanya ada sedikit gangguan ketika bekerja.									
34.	Tidak ada gangguan dalam bekerja.									
35.	Mengetahui ada orang lain yang menekan dalam melakukan pekerjaan.									
36.	Ada tekanan didalam pekerjaan.									
37.	Pekerjaan yang terorganisir dengan baik.									
38.	Pekerjaan yang memiliki urutan yang jelas.									
39.	Mengatur jadwal kegiatan secara mandiri.									
40.	Merencanakan pekerjaan secara mandiri.									
41.	Bersaing dengan yang lain.									
42.	Adanya persaingan kerja.									
43.	Bekerja dengan latar belakang etnis yang berbeda.									
44.	Terdapat perbedaan etnis ditempat kerja.									
45.	Bersosialisasi dengan rekan kerja.									

No.	PERNYATAAN	USIA (35 – 45)					USIA (55+)			
		SP	P	TP	STP		SP	P	TP	STP
46.	Mendapat banyak kenalan baru di tempat kerja.									
47.	Ada pimpinan yang mengatur organisasi.									
48.	Adanya pemimpin atau atasan di tempat kerja.									
49.	Bekerja dimana ada manajemen yang baik.									
50.	Organisasi kerja yang bagus.									
51.	Mendapatkan informasi pekerjaan dengan maksimal.									
52.	Mampu mencari informasi secara mudah.									
54.	Ada kontribusi yang diberikan didalam pekerjaan,									
55.	Memberikan bantuan kepada orang lain.									
56.	Menyemangati orang lain.									
57.	Menyelesaikan masalah									
58.	Melakukan kerja sama dengan orang lain.									
59.	Memberikan kepercayaan kepada orang lain.									
60.	Mampu membuat kepercayaan kerja dengan orang lain.									
61.	Mampu bekerja dengan menggunakan inteligensi.									
62.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang rumit.									

No.	PERNYATAAN	USIA (35 – 45)					USIA (55+)			
		SP	P	TP	STP		SP	P	TP	STP
63.	Mengerjakan pekerjaan yang menantang.									
64.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang.									
65.	Kreativitas yang bagus dalam kerja.									
66.	Menggunakan bakat atau keterampilan tertentu.									
67.	Pekerjaan yang membantu orang lain.									
68.	Meringankan dan memberikan bantuan kepada orang lain.									
69.	Menghasilkan sesuatu yang baru.									
70.	Banyak melakukan pekerjaan baru.									
71.	Banyak melakukan gerakan fisik.									
72.	Mengeluarkan banyak tenaga.									
73.	Berinteraksi dengan banyak orang.									
74.	Sering bertemu dengan orang banyak.									
75.	Mendapatkan pengetahuan baru dalam bekerja.									
76.	Mendapatkan informasi penting tentang pekerjaan untuk diri sendiri.									
77.	Melakukan pekerjaan yang beresiko.									

No.	PERNYATAAN	USIA (35 – 45)					USIA (55+)			
		SP	P	TP	STP		SP	P	TP	STP
78.	Menyelesaikan pekerjaan yang berbahaya.									
79.	Pekerjaan yang dilakukan mengagendakan beragam aktivitas.									
80.	Melakukan kegiatan yang tidak monoton dalam bekerja.									

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAAN ANDA MENGISI SKALA INI...

__GodBless__

LAMPIRAN 2:

TABULASI PENELITIAN

TABULASI PENELITIAN *RELATIONAL MOBILITY*

S	NO AITEM																	
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**
1	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
2	3	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	4	3	2
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	4	2	4	4	1	2	3	4	3	2	2	2	3	3
7	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3
8	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
9	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
10	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4
11	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3	2	2	2	3	3
12	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
13	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
14	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
15	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2
16	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4
18	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
19	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4
20	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	4	4	3	2	2	2	3	3
21	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3
23	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4
25	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	2	3	4	4	2	4	4	1	2	4	4	3	2	2	2	3	3
28	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2
29	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2
30	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3
31	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3
32	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4

34	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3
35	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
36	3	2	3	3	4	2	4	4	1	2	4	4	3	2	2	2	3	3

37	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3
38	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
39	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
40	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
41	4	3	3	3	3	2	3	2	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2
42	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
43	3	2	3	3	4	2	4	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	2
44	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
46	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3
47	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
48	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	4	3	2	2	3	3	3	2
49	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
50	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
51	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4
52	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
53	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4
54	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	3	3
55	3	2	4	3	4	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2
56	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
57	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3
58	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
59	4	3	3	3	4	2	4	4	1	2	4	4	3	2	2	2	3	3
60	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3

S	**NO AITEM**														**Total**
	19	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**	**31**	**32**	
1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	105
2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	92
5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	109
6	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	86

7	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	86
8	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	91
9	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	107
10	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	98
11	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	84

12	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	101
13	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	83
14	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	87
15	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	84
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
17	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	95
18	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	106
19	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	98
20	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	85
21	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	101
22	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	99
23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	101
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
27	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	89
28	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	85
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	85
30	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	100
31	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	105
32	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	105
33	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	98
34	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	88
35	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	103
36	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	87
37	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	86
38	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	99
39	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	86
40	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	88
41	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	88

42	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	105
43	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	90
44	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
45	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	97
46	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	87
47	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	87
48	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	86
49	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
50	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
51	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	103
52	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	106
53	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	98
54	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	84
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89
56	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	98
57	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	94
58	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	106
59	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	90
60	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	88

TABULASI PENELITIAN *WORK VALUE* DULU

S	**NO AITEM**																
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**
1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
12	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
13	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3

14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
26	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4
31	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
36	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
37	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
39	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
41	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
44	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
46	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
47	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
48	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3

53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
56	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
57	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
59	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3

S	**NO AITEM**																
	18	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**	**31**	**32**	**33**	**34**
1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
8	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
11	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
12	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
15	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
16	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
18	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
20	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
22	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2
23	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
24	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
25	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2

28	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
29	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
30	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
31	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
32	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
33	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
35	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
36	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
37	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
39	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2
40	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
41	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
43	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
44	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
45	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
46	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
47	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
48	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
49	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
50	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
51	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
52	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
55	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
56	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
57	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
58	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
60	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2

S	**NO AITEM**															
	35	**36**	**37**	**38**	**39**	**40**	**41**	**42**	**43**	**44**	**45**	**46**	**47**	**48**	**49**	**50**
1	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4

3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2
7	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
8	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
11	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
13	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2
14	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
16	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4
18	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
21	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
29	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
32	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
35	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	2
40	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2

42	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
44	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
45	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	2	2	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3
48	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4
52	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
54	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
55	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
58	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
59	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

S	**NO AITEM**														
	51	**52**	**53**	**54**	**55**	**56**	**57**	**58**	**59**	**60**	**61**	**62**	**63**	**64**	**65**
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
10	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

16	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
18	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
19	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
23	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
24	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
32	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
34	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
35	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
45	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
47	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2
48	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
50	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
51	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
52	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
53	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3

55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
57	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2

S	**NO AITEM**							
	66	**67**	**68**	**69**	**70**	**71**	**72**	**Total**
1	2	3	3	3	3	2	2	232
2	2	2	2	3	3	2	2	196
3	2	4	4	3	3	2	3	214
4	3	4	4	4	4	4	4	231
5	3	4	4	4	4	2	2	237
6	2	3	4	4	4	2	2	186
7	3	3	3	3	3	2	3	209
8	3	4	3	3	3	2	2	237
9	2	3	3	3	3	3	3	232
10	3	3	3	4	4	2	2	234
11	3	3	3	4	4	2	2	244
12	2	2	2	3	3	3	3	189
13	3	4	4	3	3	2	2	176
14	3	3	3	3	3	2	2	204
15	3	4	4	3	3	2	3	211
16	3	4	4	4	4	2	3	249
17	2	3	3	3	3	2	3	212
18	3	4	4	4	4	4	4	251
19	3	4	4	4	4	2	2	239
20	3	3	3	3	3	2	3	209
21	3	4	4	4	4	2	2	239
22	2	3	3	3	3	3	3	195
23	3	4	4	4	4	4	4	241
24	3	4	4	4	4	2	2	235
25	2	3	3	3	3	3	3	196
26	3	4	4	4	4	2	2	237
27	3	3	3	3	3	2	2	204
28	3	3	3	3	3	2	3	209
29	2	2	2	3	3	2	2	194

30	2	3	3	3	3	3	3	240
31	2	3	3	3	3	2	3	203
32	3	4	4	4	4	2	2	252
33	2	3	3	3	3	3	3	196
34	3	3	3	4	4	2	2	235
35	3	4	4	4	4	2	2	249
36	3	3	3	3	3	3	3	200
37	3	3	3	3	3	2	2	194
38	3	3	3	3	3	2	2	206
39	2	3	3	3	3	2	2	195
40	3	3	3	3	3	2	2	200
41	2	3	3	3	3	2	2	196
42	3	3	3	3	3	2	2	204
43	3	3	3	3	3	2	3	210
44	3	4	4	4	4	2	2	196
45	3	3	3	3	3	2	2	199
46	3	3	3	3	3	3	3	199
47	2	3	3	3	3	2	2	193
48	3	3	3	3	3	2	3	194
49	3	4	3	4	4	2	2	252
50	3	4	4	4	4	4	4	238
51	2	4	4	3	3	2	3	217
52	3	4	4	4	4	3	3	239
53	3	4	3	4	4	2	2	236
54	3	4	4	4	4	2	2	237
55	3	3	3	3	3	2	3	210
56	2	3	3	3	3	3	3	195
57	3	3	3	4	4	2	2	226
58	3	3	3	3	3	2	3	210
59	3	4	4	4	4	2	2	239
60	2	3	3	3	3	3	3	196

TABULASI PENELITIAN *WORK VALUE* SEKARANG

S	NO AITEM																
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**
1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
6	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3
9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
12	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
13	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
23	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
26	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
29	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
31	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4

36	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
37	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
39	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
41	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
44	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
46	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
47	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
48	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
54	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
55	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
56	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
59	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3

S	**NO AITEM**															
	18	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**	**31**	**32**	**33**
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
5	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3
6	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3
8	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3
9	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3

11	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
12	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
13	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2
15	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3
16	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
17	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3
18	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3
21	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3
22	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2
23	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
24	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
25	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3
26	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2
27	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
28	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3
29	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
30	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2
31	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3
32	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
33	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
35	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
36	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2
37	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2
38	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
39	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
41	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
42	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
43	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3
44	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2
45	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
46	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2
47	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
48	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3
49	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3

50	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2
51	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
52	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2
53	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3
54	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
55	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3
56	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
57	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3
58	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
59	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3
60	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2

S	**NO AITEM**															
	34	**35**	**36**	**37**	**38**	**39**	**40**	**41**	**42**	**43**	**44**	**45**	**46**	**47**	**48**	**49**
1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4
2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
7	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3
8	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2
14	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
16	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
18	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4
20	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3
21	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4
22	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
23	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4

25	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
29	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
30	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
32	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
34	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
36	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2
38	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2
40	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
42	2	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
44	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
45	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4
46	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3
48	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2
49	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4
50	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
52	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
54	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
55	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
56	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
59	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
60	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3

S	NO AITEM															
	50	**51**	**52**	**53**	**54**	**55**	**56**	**57**	**58**	**59**	**60**	**61**	**62**	**63**	**64**	**65**
1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
6	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
7	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
11	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
13	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3
14	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
17	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
21	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3
26	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
30	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
34	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3

36	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
37	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
38	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
45	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
46	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2
47	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2
48	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
50	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
51	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
52	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
53	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
54	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
57	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
59	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2
60	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2

S	**NO AITEM**							
	66	**67**	**68**	**69**	**70**	**71**	**72**	**Total**
1	2	4	4	3	3	3	3	240
2	3	3	3	4	4	3	2	215
3	2	4	4	3	3	2	3	222
4	2	4	4	4	4	4	3	237
5	3	4	4	4	4	3	2	252
6	2	3	3	3	3	2	2	203
7	2	3	3	3	3	2	3	215
8	3	4	4	4	4	3	2	243
9	3	4	4	4	4	3	4	251
10	3	4	4	4	4	3	2	245

11	3	3	3	4	4	3	2	257
12	3	4	4	3	3	2	3	199
13	3	4	4	4	4	3	2	189
14	3	4	4	4	4	3	2	243
15	3	4	4	3	3	3	3	231
16	3	4	4	4	4	3	3	253
17	2	4	4	3	3	2	4	214
18	3	4	4	4	4	4	3	245
19	3	4	4	4	4	2	3	240
20	3	4	4	3	3	2	2	210
21	3	4	4	4	4	2	3	255
22	3	4	4	4	4	4	3	223
23	2	3	3	3	3	3	2	247
24	3	4	4	4	4	2	3	244
25	3	4	4	4	4	4	3	208
26	3	4	4	4	4	2	3	242
27	3	3	3	3	3	2	2	202
28	3	4	4	3	3	2	4	211
29	3	3	3	4	4	2	3	207
30	3	4	4	4	4	4	3	245
31	3	4	4	3	3	2	2	209
32	3	4	4	4	4	2	3	256
33	2	3	3	3	3	3	2	207
34	3	4	4	4	4	2	3	243
35	3	4	4	4	4	2	3	253
36	3	3	3	3	3	3	2	197
37	2	3	3	3	3	2	2	189
38	3	3	3	3	3	2	2	205
39	2	3	3	3	3	2	2	192
40	3	3	3	3	3	2	2	203
41	3	4	4	4	4	3	3	189
42	4	4	4	4	4	3	3	234
43	3	4	4	3	3	2	2	209
44	3	4	4	4	4	3	3	227
45	3	4	4	3	3	2	2	209
46	3	3	3	3	3	2	2	206
47	2	3	3	3	3	2	2	190
48	3	3	3	3	3	2	2	199
49	3	4	3	4	4	3	3	254

50	3	4	4	4	4	3	3	242
51	2	4	4	3	3	2	2	220
52	4	4	4	4	4	3	3	242
53	3	4	4	4	4	3	2	246
54	2	3	3	3	3	2	2	193
55	3	3	3	4	3	2	3	204
56	2	3	3	3	3	3	3	207
57	3	3	3	4	4	2	2	238
58	3	4	4	3	3	2	4	244
59	2	3	3	3	3	2	2	209
60	2	3	3	3	3	2	3	192

LAMPIRAN 3:

TABULASI PENELITIAN

(PER INDIKATOR)

SKALA *RELATIONAL MOBILITY*

1. Memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain.

S	NO AITEM			Total
	8	32	35	
1	3	3	3	9
2	3	4	3	10
3	3	3	3	9
4	3	2	3	8
5	4	3	3	10
6	4	3	3	10
7	3	2	2	7
8	3	3	3	9
9	4	4	3	11
10	3	4	3	10
11	3	3	3	9
12	4	2	3	9
13	3	2	2	7
14	3	3	3	9
15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	3	4	3	10
18	4	3	3	10
19	3	4	3	10
20	3	3	3	9
21	4	4	3	11
22	3	4	3	10
23	3	3	3	9
24	3	4	3	10
25	3	3	3	9
26	3	3	3	9
27	4	3	3	10
28	3	3	3	9
29	3	3	3	9
30	4	2	3	9
31	4	2	3	9
32	4	3	3	10
33	3	4	3	10
34	3	3	3	9

35	4	3	3	10
36	4	3	3	10
37	3	2	2	7
38	3	2	3	8
39	3	2	2	7
40	4	3	3	10
41	3	3	3	9
42	3	3	3	9
43	4	4	3	11
44	3	3	3	9
45	3	3	3	9
46	3	2	2	7
47	3	3	3	9
48	3	3	3	9
49	3	3	3	9
50	4	3	3	10
51	4	4	3	11
52	4	3	3	10
53	3	4	3	10
54	3	3	3	9
55	3	3	3	9
56	3	2	3	8
57	3	2	3	8
58	4	3	3	10
59	4	3	3	10
60	3	2	2	7

2. Hal biasa melakukan percakapan dengan seseorang yang belum pernah ditemui sebelumnya.

S	**NO AITEM**		**Total**
	14	**23**	
1	4	4	8
2	2	3	5
3	3	3	6
4	4	4	8
5	4	4	8
6	4	3	7
7	4	4	8

8	3	3	6
9	4	4	8
10	3	4	7
11	4	3	7
12	4	4	8
13	3	3	6
14	3	3	6
15	3	3	6
16	3	4	7
17	3	3	6
18	4	4	8
19	3	4	7
20	4	3	7
21	3	3	6
22	3	4	7
23	3	4	7
24	4	3	7
25	3	3	6
26	3	3	6
27	4	3	7
28	3	3	6
29	3	3	6
30	4	3	7
31	4	3	7
32	4	4	8
33	3	4	7
34	4	3	7
35	3	4	7
36	4	3	7
37	4	4	8
38	4	4	8
39	3	3	6
40	3	3	6
41	3	3	6
42	4	4	8
43	3	4	7
44	3	3	6
45	4	4	8
46	3	3	6

47	3	3	6
48	3	3	6
49	3	4	7
50	3	4	7
51	4	3	7
52	4	4	8
53	3	4	7
54	3	3	6
55	3	3	6
56	4	4	8
57	4	4	8
58	4	3	7
59	4	3	7
60	4	3	7

3. Mereka dapat memilih berinteraksi dengan orang lain.

S	**NO AITEM**			
	19	**13**	**29**	**Total**
1	4	4	4	12
2	3	3	4	10
3	3	2	3	8
4	3	4	3	10
5	3	4	4	11
6	3	3	3	9
7	3	4	3	10
8	3	3	4	10
9	3	4	4	11
10	4	4	3	11
11	3	4	3	10
12	3	3	3	9
13	3	3	3	9
14	3	3	3	9
15	3	3	3	9
16	3	4	3	10
17	4	3	4	11
18	3	4	4	11
19	4	4	3	11
20	3	4	3	10

21	3	3	3	9
22	4	4	3	11
23	3	3	3	9
24	4	4	3	11
25	3	3	3	9
26	3	3	3	9
27	3	4	3	10
28	3	3	3	9
29	3	3	3	9
30	3	4	3	10
31	3	3	3	9
32	3	3	4	10
33	4	3	3	10
34	3	3	3	9
35	3	4	4	11
36	3	4	3	10
37	3	4	3	10
38	3	3	3	9
39	3	3	3	9
40	3	3	3	9
41	3	3	3	9
42	4	4	4	12
43	3	3	4	10
44	3	3	3	9
45	3	4	3	10
46	3	3	3	9
47	3	3	3	9
48	3	4	3	10
49	3	4	3	10
50	3	3	3	9
51	4	4	3	11
52	3	4	4	11
53	4	3	3	10
54	3	4	3	10
55	3	3	3	9
56	3	3	3	9
57	3	4	3	10
58	3	4	4	11
59	3	4	3	10

60	3	4	3	10

4. Peluang membentuk persahabatan atau relasi baru.

S	NO AITEM		Total
	7	11	
1	2	3	5
2	2	2	4
3	3	2	5
4	3	3	6
5	3	3	6
6	2	2	4
7	3	2	5
8	3	2	5
9	3	3	6
10	2	2	4
11	2	2	4
12	3	3	6
13	2	2	4
14	3	2	5
15	2	2	4
16	4	3	7
17	3	2	5
18	3	3	6
19	2	2	4
20	2	2	4
21	3	3	6
22	4	3	7
23	3	3	6
24	3	3	6
25	2	2	4
26	3	2	5
27	2	2	4
28	3	2	5
29	2	2	4
30	3	4	7
31	3	3	6
32	3	3	6
33	3	2	5

34	3	2	5
35	3	3	6
36	2	2	4
37	3	2	5
38	3	3	6
39	3	3	6
40	3	2	5
41	2	4	6
42	2	3	5
43	2	2	4
44	3	2	5
45	3	3	6
46	2	2	4
47	3	2	5
48	2	2	4
49	4	3	7
50	3	3	6
51	3	3	6
52	3	3	6
53	2	2	4
54	2	2	4
55	2	3	5
56	3	3	6
57	3	3	6
58	3	3	6
59	2	2	4
60	4	2	6

5. Sudah terbiasa berkomunikasi dengan orang yang belum pernah ditemui sebelumnya.

S	**NO AITEM**			**Total**
	10	**2**	**17**	
1	2	2	3	7
2	1	2	3	6
3	2	2	3	7
4	3	3	2	8

5	3	3	3	9
6	1	2	2	5
7	2	2	2	6
8	2	2	2	6
9	3	3	3	9
10	2	2	3	7
11	1	3	2	6
12	3	3	2	8
13	2	3	2	7
14	2	2	2	6
15	1	2	3	6
16	3	3	3	9
17	2	2	3	7
18	3	3	3	9
19	2	2	3	7
20	1	3	2	6
21	3	3	3	9
22	2	3	3	8
23	3	3	3	9
24	3	3	2	8
25	2	3	2	7
26	2	2	3	7
27	1	2	2	5
28	1	2	2	5
29	1	2	3	6
30	3	3	2	8
31	3	3	2	8
32	3	4	3	10
33	2	3	3	8
34	2	3	2	7
35	3	3	3	9
36	1	2	2	5
37	2	2	2	6
38	3	3	2	8
39	2	3	2	7
40	2	2	2	6
41	1	3	3	7
42	2	3	3	8
43	1	2	3	6

44	2	2	3	7
45	3	3	2	8
46	2	3	2	7
47	2	2	2	6
48	1	2	3	6
49	3	3	3	9
50	3	3	3	9
51	3	3	2	8
52	3	3	3	9
53	2	2	3	7
54	1	3	2	6
55	1	2	3	6
56	3	3	2	8
57	3	3	2	8
58	3	3	3	9
59	1	3	2	6
60	2	2	2	6

6. Jika mereka tidak suka dengan kelompok mereka saat ini, mereka akan beralih ke yang lebih baik.

S	**NO AITEM**			**Total**
	9	**5**	**22**	
1	3	4	4	11
2	2	4	3	9
3	3	3	3	9
4	3	4	4	11
5	4	4	4	12
6	4	4	3	11
7	4	3	4	11
8	3	4	3	10
9	4	3	3	10
10	4	4	3	11
11	3	2	3	8
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9

14	3	3	3	9
15	2	3	3	8
16	4	3	4	11
17	3	3	4	10
18	4	3	3	10
19	4	4	3	11
20	3	3	3	9
21	3	3	3	9
22	3	3	3	9
23	4	4	4	12
24	3	3	4	10
25	3	3	3	9
26	3	3	3	9
27	4	4	3	11
28	2	3	3	8
29	2	3	3	8
30	3	3	4	10
31	4	4	4	12
32	3	3	3	9
33	3	4	3	10
34	3	3	3	9
35	3	3	4	10
36	4	4	3	11
37	4	3	4	11
38	4	4	4	12
39	3	3	3	9
40	3	3	3	9
41	2	3	3	8
42	3	4	4	11
43	2	4	3	9
44	3	3	3	9
45	4	4	4	12
46	3	3	3	9
47	3	3	3	9
48	2	3	3	8
49	4	3	4	11
50	4	4	4	12
51	3	3	4	10
52	4	3	3	10

53	4	4	3	11
54	3	3	3	9
55	2	4	3	9
56	4	4	4	12
57	4	4	4	12
58	4	4	4	12
59	4	4	3	11
60	4	3	4	11

7. Mereka bebas bergaul dengan siapa saja.

S	**NO AITEM**		**Total**
	4	**34**	
1	4	3	7
2	3	3	6
3	3	3	6
4	4	2	6
5	4	4	8
6	3	3	6
7	3	2	5
8	3	3	6
9	4	3	7
10	4	3	7
11	3	3	6
12	3	3	6
13	4	3	7
14	3	3	6
15	3	3	6
16	4	3	7
17	3	3	6
18	4	3	7
19	4	3	7
20	3	3	6
21	3	3	6
22	3	3	6
23	3	3	6
24	3	3	6
25	4	3	7
26	3	3	6

27	4	3	7
28	3	3	6
29	3	3	6
30	3	3	6
31	4	3	7
32	4	3	7
33	4	3	7
34	4	3	7
35	4	3	7
36	3	3	6
37	3	2	5
38	3	3	6
39	4	3	7
40	3	3	6
41	3	3	6
42	3	3	6
43	3	3	6
44	3	3	6
45	4	3	7
46	4	3	7
47	3	3	6
48	3	3	6
49	4	3	7
50	3	3	6
51	3	3	6
52	4	3	7
53	4	3	7
54	3	3	6
55	3	3	6
56	3	3	6
57	4	3	7
58	3	3	6
59	3	3	6
60	4	2	6

8. Sangat mudah untuk bertemu orang baru.

S	**NO AITEM**			**Total**
	28	**31**	**3**	

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

40	2	2	3	7
41	3	3	3	9
42	3	3	4	10
43	3	3	3	9
44	3	3	2	8
45	2	2	3	7
46	3	2	4	9
47	2	2	3	7
48	3	3	3	9
49	3	3	4	10
50	3	3	3	9
51	3	3	4	10
52	3	3	4	10
53	3	3	3	9
54	2	2	3	7
55	3	3	4	10
56	3	2	4	9
57	2	2	3	7
58	3	3	4	10
59	3	2	3	8
60	2	2	3	7

9. Meninggalkan kelompok yang dimiliki karena kurang puas dengan kelompok tersebut.

S	**NO AITEM**			**Total**
	1	**36**	**27**	
1	3	3	3	9
2	3	3	3	9
3	2	3	3	8
4	3	2	2	7
5	4	3	3	10
6	3	3	2	8
7	3	2	2	7
8	4	3	3	10
9	4	3	3	10
10	3	3	2	8
11	3	3	2	8
12	4	3	3	10

13	3	2	2	7
14	4	3	2	9
15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	3	3	3	9
18	4	3	3	10
19	3	3	2	8
20	3	3	2	8
21	4	3	3	10
22	3	3	2	8
23	3	3	3	9
24	3	2	3	8
25	3	3	3	9
26	3	3	3	9
27	4	3	2	9
28	3	3	3	9
29	3	2	3	8
30	4	3	3	10
31	4	3	4	11
32	4	3	3	10
33	3	3	2	8
34	3	3	2	8
35	4	3	3	10
36	3	3	2	8
37	3	2	2	7
38	4	3	3	10
39	3	2	2	7
40	4	3	2	9
41	4	3	3	10
42	3	3	3	9
43	3	3	3	9
44	2	3	3	8
45	4	2	3	9
46	4	2	2	8
47	4	3	2	9
48	3	3	3	9
49	3	3	3	9
50	4	3	3	10
51	3	2	3	8

52	4	3	3	10
53	3	3	3	9
54	3	3	2	8
55	3	2	3	8
56	3	3	3	9
57	3	2	2	7
58	4	3	3	10
59	4	3	2	9
60	3	2	3	8

10. Memilih kelompok dan organisasi yang mereka inginkan.

S	**NO AITEM**			**Total**
	21	**24**	**16**	
1	4	4	4	12
2	2	3	2	7
3	3	3	3	9
4	3	4	3	10
5	3	4	3	10
6	3	3	2	8
7	3	4	2	9
8	3	3	2	8
9	3	4	3	10
10	4	3	2	9
11	3	3	2	8
12	3	4	3	10
13	3	3	2	8
14	3	3	2	8
15	2	3	2	7
16	4	4	3	11
17	4	3	3	10
18	3	4	3	10
19	4	3	2	9
20	3	3	2	8
21	3	4	3	10
22	3	4	3	10
23	4	4	3	11
24	4	4	3	11
25	3	3	2	8

26	3	3	3	9
27	3	3	2	8
28	2	3	2	7
29	2	3	2	7
30	3	4	3	10
31	3	4	3	10
32	3	4	3	10
33	4	3	2	9
34	3	3	2	8
35	3	3	3	9
36	3	3	2	8
37	3	4	2	9
38	3	4	3	10
39	3	4	2	9
40	3	3	2	8
41	2	3	2	7
42	4	4	4	12
43	2	3	2	7
44	3	4	3	10
45	3	4	3	10
46	3	3	3	9
47	3	3	2	8
48	2	3	2	7
49	4	4	3	11
50	4	4	3	11
51	4	4	3	11
52	3	4	3	10
53	4	3	2	9
54	3	3	2	8
55	2	3	2	7
56	3	3	3	9
57	3	4	3	10
58	3	4	3	10
59	3	3	2	8
60	3	4	2	9

11. Menjalin hubungan dengan yang lain jika merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang.

S	NO AITEM		Total
	15	26	
1	3	3	6
2	2	2	4
3	3	3	6
4	3	2	5
5	3	3	6
6	3	2	5
7	3	2	5
8	2	2	4
9	3	3	6
10	3	3	6
11	3	2	5
12	3	3	6
13	2	3	5
14	3	3	6
15	2	2	4
16	4	3	7
17	3	2	5
18	3	3	6
19	3	3	6
20	3	2	5
21	4	3	7
22	3	3	6
23	3	3	6
24	3	3	6
25	2	3	5
26	3	3	6
27	3	2	5
28	3	2	5
29	2	3	5
30	3	3	6
31	4	3	7
32	3	3	6
33	3	3	6
34	3	2	5
35	3	3	6
36	3	2	5
37	3	2	5

38	3	3	6
39	2	3	5
40	3	3	6
41	2	2	4
42	3	3	6
43	2	2	4
44	3	3	6
45	3	2	5
46	2	3	5
47	3	3	6
48	2	3	5
49	4	3	7
50	3	3	6
51	3	3	6
52	3	3	6
53	3	3	6
54	3	2	5
55	2	3	5
56	3	3	6
57	3	2	5
58	3	3	6
59	3	2	5
60	3	2	5

12. Ada kecenderungan meninggalkan kelompoknya dan lebih baik tidak bertahan dengan kelompoknya karena tidak suka

S	**NO AITEM**			**Total**
	18	**25**	**30**	
1	3	3	3	9
2	4	2	2	8
3	3	3	3	9
4	2	2	2	6
5	3	3	3	9
6	2	2	2	6
7	2	2	2	6
8	3	2	2	7
9	3	3	3	9
10	3	3	3	9

11	2	2	2	6
12	3	3	2	8
13	3	2	2	7
14	3	2	2	7
15	3	2	2	7
16	3	3	3	9
17	2	2	3	7
18	3	3	3	9
19	3	3	3	9
20	2	2	2	6
21	3	2	3	8
22	2	3	3	8
23	3	3	3	9
24	3	3	3	9
25	3	3	3	9
26	3	3	3	9
27	2	2	2	6
28	3	2	2	7
29	3	3	2	8
30	3	3	2	8
31	3	3	3	9
32	3	3	3	9
33	3	3	3	9
34	2	2	3	7
35	3	3	3	9
36	2	2	2	6
37	2	2	2	6
38	3	3	2	8
39	3	2	2	7
40	3	2	2	7
41	3	2	2	7
42	3	3	3	9
43	4	2	2	8
44	3	3	3	9
45	2	2	2	6
46	2	3	2	7
47	3	2	2	7
48	3	2	2	7
49	3	3	3	9

50	3	3	3	9
51	3	3	3	9
52	3	3	3	9
53	3	3	3	9
54	2	2	2	6
55	3	3	3	9
56	3	3	2	8
57	2	2	2	6
58	3	3	3	9
59	2	2	2	6
60	2	2	2	6

SKALA *WORK VALUE*

1. *Achievement*

S	**NO AITEM**		**Total**
	1	**5**	
1	4	3	7
2	2	2	4
3	3	3	6
4	3	3	6
5	3	4	7
6	3	4	7
7	3	3	6
8	3	3	6
9	4	3	7
10	4	3	7
11	4	4	8
12	4	2	6
13	4	2	6
14	4	4	8
15	4	4	8
16	4	4	8
17	3	3	6
18	4	4	8
19	4	3	7

20	3	3	6
21	4	4	8
22	4	4	8
23	3	2	5
24	4	3	7
25	4	3	7
26	4	3	7
27	3	3	6
28	3	3	6
29	4	3	7
30	4	4	8
31	3	3	6
32	4	4	8
33	3	3	6
34	4	3	7
35	4	4	8
36	4	2	6
37	3	2	5
38	3	3	6
39	3	2	5
40	3	3	6
41	4	3	7
42	4	4	8
43	3	3	6
44	4	3	7
45	3	3	6
46	4	2	6
47	3	2	5
48	3	3	6
49	4	4	8
50	4	4	8
51	3	3	6
52	4	3	7
53	4	3	7
54	3	4	7
55	3	3	6
56	3	3	6
57	4	3	7
58	3	3	6

59	4	2	6
60	3	3	6

2. ***Balance***

S	**NO AITEM**		**Total**
	2	**7**	
1	3	4	7
2	3	2	5
3	3	3	6
4	4	4	8
5	3	4	7
6	3	2	5
7	3	4	7
8	3	3	6
9	4	3	7
10	3	3	6
11	4	4	8
12	3	4	7
13	3	3	6
14	4	4	8
15	4	3	7
16	4	3	7
17	3	3	6
18	4	4	8
19	3	3	6
20	3	2	5
21	4	3	7
22	4	3	7
23	3	4	7
24	3	3	6
25	4	3	7
26	3	4	7
27	3	3	6
28	3	2	5
29	4	2	6
30	4	4	8
31	3	2	5
32	4	3	7

33	3	3	6
34	3	3	6
35	3	4	7
36	3	4	7
37	2	3	5
38	3	3	6
39	2	4	6
40	3	3	6
41	3	3	6
42	4	4	8
43	3	2	5
44	3	4	7
45	3	3	6
46	3	4	7
47	2	3	5
48	3	2	5
49	4	3	7
50	4	4	8
51	3	3	6
52	4	4	8
53	3	3	6
54	4	4	8
55	2	2	4
56	3	3	6
57	3	3	6
58	3	2	5
59	3	2	5
60	3	3	6

3. ***Independence***

S	**NO AITEM**		**Total**
	3	**13**	
1	3	3	6
2	2	2	4
3	4	3	7
4	4	3	7
5	3	3	6
6	3	3	6

7	3	3	6
8	3	2	5
9	4	2	6
10	3	4	7
11	4	3	7
12	3	2	5
13	4	2	6
14	4	3	7
15	4	3	7
16	4	3	7
17	3	3	6
18	4	3	7
19	3	3	6
20	3	2	5
21	4	3	7
22	4	2	6
23	3	3	6
24	3	3	6
25	4	2	6
26	4	3	7
27	3	3	6
28	3	2	5
29	4	2	6
30	4	3	7
31	3	2	5
32	4	3	7
33	3	2	5
34	3	3	6
35	4	3	7
36	3	2	5
37	3	2	5
38	3	3	6
39	3	3	6
40	3	3	6
41	4	2	6
42	4	4	8
43	3	2	5
44	4	3	7
45	3	3	6

46	3	2	5
47	3	2	5
48	3	2	5
49	4	3	7
50	4	3	7
51	3	3	6
52	4	3	7
53	3	3	6
54	4	3	7
55	2	2	4
56	3	3	6
57	3	3	6
58	3	2	5
59	2	2	4
60	3	2	5

4. ***Influence***

S	**NO AITEM**		**Total**
	6	**76**	
1	3	3	6
2	2	4	6
3	3	3	6
4	3	4	7
5	3	4	7
6	4	3	7
7	4	3	7
8	3	4	7
9	3	4	7
10	3	4	7
11	3	4	7
12	3	3	6
13	3	4	7
14	4	4	8
15	3	3	6
16	4	4	8
17	3	3	6
18	4	4	8
19	3	4	7

20	2	3	5
21	4	4	8
22	3	4	7
23	4	3	7
24	3	4	7
25	3	4	7
26	4	4	8
27	3	3	6
28	2	3	5
29	3	4	7
30	4	4	8
31	2	3	5
32	4	4	8
33	3	3	6
34	3	4	7
35	3	4	7
36	3	3	6
37	3	3	6
38	3	3	6
39	3	3	6
40	3	3	6
41	4	4	8
42	4	4	8
43	2	3	5
44	4	4	8
45	3	3	6
46	3	3	6
47	3	3	6
48	2	3	5
49	4	4	8
50	4	4	8
51	3	3	6
52	4	4	8
53	3	4	7
54	4	3	7
55	2	3	5
56	4	3	7
57	3	4	7
58	2	3	5

59	2	3	5
60	3	3	6

5. ***Integrity***

S	**NO AITEM**		**Total**
	4	**9**	
1	3	4	7
2	2	3	5
3	3	3	6
4	3	3	6
5	3	3	6
6	3	4	7
7	3	4	7
8	3	4	7
9	3	3	6
10	3	3	6
11	4	4	8
12	3	3	6
13	3	2	5
14	4	3	7
15	4	4	8
16	4	3	7
17	3	3	6
18	4	4	8
19	3	3	6
20	3	3	6
21	4	4	8
22	4	3	7
23	3	4	7
24	3	3	6
25	3	3	6
26	4	3	7
27	3	2	5
28	3	3	6
29	3	3	6
30	4	4	8
31	3	3	6
32	4	4	8

33	3	3	6
34	3	3	6
35	3	3	6
36	3	3	6
37	3	2	5
38	3	2	5
39	3	3	6
40	3	2	5
41	4	2	6
42	4	3	7
43	3	3	6
44	4	3	7
45	3	2	5
46	3	3	6
47	3	2	5
48	3	3	6
49	4	4	8
50	4	4	8
51	3	3	6
52	4	4	8
53	3	3	6
54	4	3	7
55	3	3	6
56	4	4	8
57	3	3	6
58	3	3	6
59	2	2	4
60	3	3	6

6. ***Honesty***

S	**NO AITEM**		**Total**
	25	**8**	
1	3	4	7
2	3	3	6
3	2	3	5
4	4	4	8
5	3	4	7
6	3	4	7

7	3	4	7
8	3	4	7
9	4	3	7
10	3	3	6
11	3	4	7
12	4	3	7
13	2	2	4
14	3	4	7
15	3	3	6
16	3	3	6
17	3	2	5
18	4	4	8
19	3	3	6
20	3	2	5
21	2	4	6
22	3	3	6
23	4	4	8
24	3	3	6
25	4	3	7
26	3	3	6
27	3	3	6
28	4	2	6
29	2	3	5
30	4	4	8
31	3	2	5
32	3	4	7
33	3	3	6
34	4	3	7
35	4	4	8
36	3	3	6
37	4	2	6
38	2	3	5
39	3	3	6
40	2	3	5
41	3	2	5
42	2	4	6
43	3	2	5
44	3	3	6
45	2	3	5

46	3	3	6
47	3	2	5
48	3	2	5
49	4	4	8
50	4	4	8
51	2	3	5
52	3	4	7
53	4	3	7
54	3	4	7
55	2	2	4
56	2	4	6
57	4	3	7
58	3	2	5
59	4	2	6
60	2	3	5

7. *Power*

S	**NO AITEM**		**Total**
	10	**11**	
1	4	3	7
2	3	3	6
3	3	3	6
4	3	4	7
5	3	4	7
6	3	3	6
7	4	3	7
8	4	4	8
9	3	3	6
10	3	3	6
11	4	4	8
12	3	3	6
13	2	3	5
14	3	3	6
15	4	4	8
16	3	3	6
17	3	3	6
18	4	4	8
19	3	3	6

20	3	3	6
21	4	4	8
22	3	3	6
23	4	4	8
24	3	3	6
25	3	3	6
26	3	4	7
27	2	2	4
28	3	3	6
29	3	3	6
30	4	4	8
31	3	3	6
32	4	4	8
33	3	3	6
34	3	3	6
35	4	4	8
36	3	3	6
37	2	3	5
38	2	2	4
39	3	4	7
40	2	2	4
41	2	3	5
42	3	3	6
43	3	3	6
44	3	4	7
45	2	2	4
46	3	3	6
47	2	3	5
48	3	3	6
49	4	4	8
50	4	4	8
51	3	3	6
52	4	4	8
53	3	3	6
54	3	3	6
55	3	3	6
56	4	4	8
57	3	3	6
58	3	3	6

59	2	2	4
60	3	3	6

8. ***Respect***

S	**NO AITEM**		**Total**
	12	**24**	
1	3	3	6
2	3	2	5
3	3	3	6
4	3	3	6
5	4	2	6
6	4	3	7
7	3	3	6
8	3	2	5
9	4	3	7
10	3	3	6
11	4	3	7
12	3	4	7
13	3	3	6
14	4	4	8
15	4	4	8
16	3	3	6
17	3	2	5
18	3	4	7
19	3	3	6
20	3	2	5
21	4	3	7
22	2	2	4
23	3	3	6
24	3	3	6
25	2	2	4
26	4	4	8
27	3	2	5
28	3	2	5
29	3	2	5
30	3	3	6
31	3	2	5
32	4	3	7

33	2	2	4
34	3	3	6
35	4	3	7
36	3	2	5
37	3	3	6
38	3	2	5
39	4	3	7
40	3	3	6
41	3	2	5
42	4	3	7
43	3	3	6
44	4	4	8
45	3	3	6
46	3	3	6
47	3	2	5
48	3	3	6
49	4	2	6
50	3	4	7
51	3	3	6
52	3	3	6
53	3	2	5
54	4	2	6
55	3	3	6
56	3	3	6
57	3	2	5
58	3	4	7
59	2	2	4
60	2	3	5

9. ***Spirituality***

S	**NO AITEM**		**Total**
	17	**23**	
1	4	4	8
2	3	2	5
3	3	3	6
4	3	4	7
5	3	3	6
6	3	4	7

7	3	2	5
8	3	3	6
9	3	4	7
10	3	3	6
11	4	3	7
12	3	3	6
13	3	2	5
14	3	3	6
15	4	3	7
16	4	2	6
17	3	3	6
18	4	4	8
19	3	2	5
20	3	3	6
21	4	2	6
22	3	3	6
23	4	4	8
24	3	2	5
25	3	3	6
26	4	3	7
27	3	3	6
28	3	3	6
29	3	2	5
30	4	4	8
31	3	3	6
32	4	3	7
33	3	4	7
34	3	3	6
35	4	3	7
36	3	2	5
37	3	3	6
38	3	2	5
39	4	4	8
40	3	2	5
41	3	3	6
42	4	2	6
43	3	2	5
44	4	3	7
45	3	2	5

46	3	2	5
47	3	2	5
48	3	2	5
49	4	3	7
50	4	3	7
51	3	2	5
52	3	2	5
53	4	3	7
54	3	3	6
55	3	2	5
56	4	2	6
57	3	3	6
58	3	3	6
59	2	3	5
60	3	2	5

10. ***Status***

S	**NO AITEM**		**Total**
	22	**35**	
1	3	3	6
2	3	2	5
3	3	3	6
4	3	3	6
5	3	3	6
6	3	3	6
7	3	2	5
8	4	3	7
9	4	3	7
10	3	3	6
11	4	3	7
12	3	2	5
13	3	2	5
14	3	2	5
15	3	3	6
16	4	3	7
17	4	3	7
18	4	3	7
19	3	3	6

20	3	3	6
21	4	3	7
22	3	2	5
23	4	3	7
24	3	3	6
25	3	2	5
26	4	3	7
27	3	2	5
28	3	3	6
29	3	2	5
30	4	2	6
31	3	3	6
32	4	3	7
33	3	3	6
34	3	3	6
35	4	3	7
36	3	2	5
37	3	2	5
38	3	2	5
39	4	2	6
40	3	2	5
41	3	2	5
42	4	2	6
43	3	3	6
44	4	2	6
45	3	2	5
46	3	2	5
47	3	2	5
48	3	3	6
49	4	3	7
50	4	2	6
51	3	4	7
52	3	2	5
53	3	3	6
54	2	2	4
55	3	3	6
56	3	2	5
57	3	3	6
58	4	4	8

59	3	3	6
60	3	2	5

11. ***Fast Paced***

S	**NO AITEM**		**Total**
	32	**33**	
1	3	4	7
2	3	2	5
3	3	2	5
4	3	3	6
5	4	3	7
6	3	3	6
7	3	3	6
8	4	3	7
9	3	3	6
10	4	3	7
11	4	3	7
12	2	2	4
13	2	2	4
14	2	2	4
15	3	3	6
16	4	3	7
17	4	3	7
18	3	3	6
19	4	3	7
20	3	3	6
21	4	3	7
22	2	2	4
23	4	3	7
24	4	4	8
25	2	2	4
26	2	2	4
27	2	2	4
28	3	3	6
29	3	2	5
30	2	2	4
31	3	3	6
32	4	3	7

33	3	3	6
34	4	3	7
35	4	3	7
36	2	2	4
37	2	2	4
38	2	2	4
39	2	2	4
40	2	2	4
41	2	2	4
42	2	2	4
43	3	3	6
44	2	2	4
45	2	2	4
46	2	2	4
47	2	2	4
48	3	3	6
49	4	3	7
50	2	2	4
51	4	4	8
52	2	2	4
53	4	3	7
54	2	2	4
55	3	3	6
56	2	2	4
57	4	3	7
58	4	4	8
59	4	3	7
60	2	2	4

12. ***Flexible***

S	**NO AITEM**		**Total**
	27	**14**	
1	4	3	7
2	3	2	5
3	4	3	7
4	3	3	6

5	3	3	6
6	3	3	6
7	3	3	6
8	3	2	5
9	4	2	6
10	3	3	6
11	3	4	7
12	3	2	5
13	2	2	4
14	3	3	6
15	2	3	5
16	3	3	6
17	3	3	6
18	4	3	7
19	3	3	6
20	2	2	4
21	4	3	7
22	3	2	5
23	4	3	7
24	3	3	6
25	3	2	5
26	3	3	6
27	3	3	6
28	2	2	4
29	2	2	4
30	4	3	7
31	2	2	4
32	3	3	6
33	3	2	5
34	3	3	6
35	3	3	6
36	3	2	5
37	3	2	5
38	3	3	6
39	2	3	5
40	3	3	6
41	2	2	4
42	3	4	7
43	2	2	4

44	2	3	5
45	3	3	6
46	3	2	5
47	2	2	4
48	2	2	4
49	3	3	6
50	4	3	7
51	3	3	6
52	3	3	6
53	3	3	6
54	2	3	5
55	2	2	4
56	3	3	6
57	3	3	6
58	3	2	5
59	3	2	5
60	2	2	4

13. ***High Earnings***

S	**NO AITEM**		**Total**
	15	**21**	
1	4	3	7
2	3	2	5
3	3	3	6
4	3	3	6
5	4	3	7
6	3	3	6
7	3	3	6
8	3	3	6
9	3	4	7
10	3	3	6
11	4	3	7
12	3	2	5
13	2	2	4
14	4	3	7
15	4	3	7
16	4	4	8
17	3	2	5

18	4	3	7
19	3	3	6
20	3	3	6
21	4	3	7
22	3	3	6
23	4	3	7
24	3	3	6
25	3	3	6
26	3	3	6
27	3	3	6
28	3	3	6
29	3	2	5
30	4	4	8
31	3	3	6
32	4	3	7
33	3	3	6
34	3	3	6
35	4	3	7
36	3	2	5
37	2	2	4
38	3	3	6
39	3	3	6
40	3	3	6
41	2	2	4
42	4	4	8
43	3	3	6
44	3	3	6
45	3	3	6
46	3	2	5
47	2	2	4
48	3	3	6
49	4	3	7
50	4	4	8
51	3	2	5
52	4	2	6
53	3	3	6
54	3	2	5
55	3	3	6
56	4	2	6

57	3	3	6
58	3	4	7
59	2	3	5
60	3	3	6

14. ***Learning***

S	**NO AITEM**		**Total**
	18	**43**	
1	4	4	8
2	2	3	5
3	4	2	6
4	3	3	6
5	3	4	7
6	3	2	5
7	3	2	5
8	2	4	6
9	2	4	6
10	3	4	7
11	3	4	7
12	2	3	5
13	2	1	3
14	3	3	6
15	4	2	6
16	3	3	6
17	3	3	6
18	3	3	6
19	3	2	5
20	3	2	5
21	3	2	5
22	2	2	4
23	3	4	7
24	3	3	6
25	2	2	4
26	3	1	4
27	3	1	4
28	3	3	6
29	2	2	4
30	3	3	6

31	3	3	6
32	3	2	5
33	2	4	6
34	3	3	6
35	3	2	5
36	2	4	6
37	2	2	4
38	3	3	6
39	3	1	4
40	3	3	6
41	2	2	4
42	4	1	5
43	3	3	6
44	3	2	5
45	3	1	4
46	2	2	4
47	2	1	3
48	3	3	6
49	3	1	4
50	3	2	5
51	3	3	6
52	2	3	5
53	4	4	8
54	3	2	5
55	3	3	6
56	3	4	7
57	3	2	5
58	3	4	7
59	2	3	5
60	2	4	6

15. ***Location***

S	**NO AITEM**	**Total**
	20	
1	3	3
2	2	2
3	3	3

4	3	3
5	4	4
6	3	3
7	3	3
8	3	3
9	3	3
10	3	3
11	3	3
12	2	2
13	2	2
14	3	3
15	3	3
16	3	3
17	3	3
18	3	3
19	3	3
20	2	2
21	3	3
22	2	2
23	3	3
24	3	3
25	2	2
26	3	3
27	3	3
28	2	2
29	2	2
30	3	3
31	2	2
32	3	3
33	2	2
34	3	3
35	3	3
36	2	2
37	2	2
38	3	3
39	3	3
40	3	3
41	2	2
42	4	4

43	2	2
44	3	3
45	3	3
46	2	2
47	2	2
48	2	2
49	3	3
50	3	3
51	3	3
52	2	2
53	3	3
54	2	2
55	2	2
56	2	2
57	3	3
58	3	3
59	3	3
60	2	2

16. ***Predictable***

S	**NO AITEM**		**Total**
	16	**28**	
1	4	3	7
2	2	2	4
3	3	3	6
4	3	4	7
5	4	4	8
6	4	4	8
7	3	2	5
8	3	3	6
9	3	4	7
10	3	3	6
11	3	3	6
12	3	3	6
13	2	2	4
14	3	3	6
15	4	2	6
16	3	3	6

17	3	3	6
18	4	4	8
19	3	3	6
20	3	2	5
21	3	3	6
22	3	4	7
23	4	4	8
24	3	3	6
25	3	3	6
26	3	3	6
27	3	3	6
28	3	2	5
29	2	2	4
30	4	4	8
31	3	2	5
32	3	3	6
33	3	3	6
34	3	3	6
35	3	3	6
36	3	3	6
37	2	3	5
38	3	3	6
39	3	2	5
40	3	3	6
41	2	2	4
42	4	3	7
43	3	2	5
44	3	2	5
45	3	3	6
46	3	3	6
47	2	2	4
48	3	2	5
49	3	3	6
50	4	4	8
51	3	3	6
52	4	3	7
53	3	3	6
54	3	2	5
55	3	2	5

56	4	3	7
57	3	3	6
58	3	3	6
59	2	3	5
60	3	3	6

17. *Quiet*

S	**NO AITEM**		**Total**
	41	**26**	
1	3	3	6
2	3	2	5
3	3	3	6
4	2	3	5
5	3	4	7
6	2	4	6
7	2	2	4
8	3	4	7
9	3	4	7
10	3	4	7
11	3	4	7
12	2	3	5
13	3	3	6
14	4	4	8
15	3	4	7
16	3	4	7
17	3	4	7
18	3	3	6
19	3	3	6
20	3	3	6
21	4	3	7
22	3	2	5
23	4	4	8
24	4	4	8
25	2	3	5
26	4	4	8
27	2	2	4
28	3	3	6
29	2	3	5

30	3	4	7
31	4	4	8
32	4	3	7
33	3	4	7
34	3	3	6
35	3	3	6
36	2	4	6
37	4	3	7
38	3	3	6
39	3	2	5
40	3	3	6
41	3	2	5
42	3	3	6
43	4	4	8
44	3	2	5
45	3	3	6
46	2	4	6
47	3	2	5
48	4	4	8
49	3	3	6
50	2	4	6
51	3	3	6
52	3	4	7
53	3	3	6
54	3	3	6
55	4	3	7
56	2	3	5
57	3	4	7
58	4	4	8
59	3	3	6
60	2	3	5

18. ***Relaxed***

S	**NO AITEM**		**Total**
	34	**36**	
1	4	4	8
2	4	4	8
3	4	4	8

4	4	4	8
5	4	4	8
6	3	3	6
7	4	4	8
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	3	3	6
13	3	3	6
14	4	4	8
15	3	3	6
16	4	4	8
17	2	2	4
18	4	3	7
19	4	4	8
20	3	3	6
21	4	4	8
22	3	4	7
23	4	4	8
24	4	4	8
25	3	3	6
26	4	4	8
27	3	3	6
28	3	3	6
29	3	3	6
30	3	3	6
31	3	3	6
32	4	4	8
33	4	3	7
34	4	4	8
35	4	4	8
36	3	3	6
37	4	3	7
38	3	3	6
39	3	3	6
40	3	3	6
41	3	3	6
42	3	3	6

43	3	3	6
44	3	4	7
45	3	4	7
46	3	3	6
47	3	4	7
48	3	2	5
49	4	4	8
50	3	3	6
51	2	2	4
52	4	4	8
53	4	4	8
54	3	3	6
55	3	3	6
56	3	3	6
57	4	4	8
58	4	4	8
59	4	4	8
60	3	3	6

19. ***Structured***

S	**NO AITEM**		**Total**
	45	**55**	
1	3	4	7
2	2	3	5
3	2	3	5
4	3	4	7
5	3	3	6
6	3	2	5
7	3	2	5
8	3	2	5
9	3	3	6
10	3	3	6
11	3	3	6
12	2	2	4
13	2	2	4
14	2	3	5
15	3	3	6
16	3	3	6

17	3	2	5
18	3	3	6
19	3	3	6
20	3	2	5
21	3	3	6
22	2	2	4
23	3	3	6
24	3	3	6
25	3	2	5
26	2	3	5
27	2	3	5
28	3	2	5
29	2	2	4
30	2	2	4
31	3	2	5
32	3	3	6
33	3	4	7
34	3	2	5
35	3	2	5
36	2	3	5
37	2	2	4
38	2	2	4
39	2	2	4
40	2	2	4
41	2	2	4
42	2	2	4
43	3	2	5
44	2	2	4
45	2	2	4
46	2	3	5
47	2	2	4
48	3	2	5
49	3	2	5
50	2	3	5
51	4	4	8
52	2	3	5
53	3	3	6
54	2	2	4
55	3	2	5

56	2	3	5
57	3	2	5
58	4	3	7
59	3	2	5
60	2	3	5

20. ***Time Freedom***

S	**NO AITEM**	**Total**
	19	
1	4	4
2	3	3
3	3	3
4	4	4
5	4	4
6	3	3
7	3	3
8	3	3
9	3	3
10	3	3
11	4	4
12	3	3
13	2	2
14	3	3
15	4	4
16	4	4
17	3	3
18	4	4
19	3	3
20	3	3
21	4	4
22	3	3
23	4	4
24	3	3
25	3	3
26	3	3
27	3	3
28	3	3
29	3	3

30	4	4
31	3	3
32	4	4
33	3	3
34	3	3
35	4	4
36	3	3
37	2	2
38	3	3
39	3	3
40	3	3
41	2	2
42	4	4
43	3	3
44	3	3
45	3	3
46	3	3
47	2	2
48	3	3
49	4	4
50	4	4
51	3	3
52	3	3
53	4	4
54	3	3
55	3	3
56	4	4
57	3	3
58	3	3
59	3	3
60	3	3

21. ***Competition***

S	**NO AITEM**		**Total**
	31	**37**	
1	2	4	6
2	4	3	7
3	3	4	7

4	3	4	7
5	4	4	8
6	2	3	5
7	2	3	5
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	3	7
12	3	4	7
13	2	4	6
14	3	4	7
15	3	4	7
16	4	4	8
17	2	4	6
18	3	4	7
19	4	4	8
20	4	4	8
21	4	4	8
22	3	4	7
23	4	3	7
24	4	4	8
25	3	4	7
26	3	4	7
27	3	3	6
28	3	4	7
29	3	3	6
30	3	4	7
31	3	4	7
32	4	4	8
33	3	3	6
34	4	4	8
35	4	4	8
36	3	3	6
37	2	3	5
38	3	3	6
39	2	3	5
40	3	3	6
41	2	4	6
42	3	4	7

43	3	4	7
44	2	4	6
45	3	4	7
46	3	3	6
47	2	3	5
48	3	3	6
49	4	3	7
50	3	4	7
51	2	4	6
52	4	4	8
53	4	4	8
54	2	3	5
55	3	3	6
56	3	3	6
57	4	3	7
58	4	4	8
59	4	3	7
60	3	3	6

22. ***Diversity***

S	**NO AITEM**	**Total**
	29	
1	4	4
2	3	3
3	3	3
4	3	3
5	4	4
6	3	3
7	4	4
8	4	4
9	4	4
10	4	4
11	4	4
12	3	3
13	2	2
14	3	3
15	3	3
16	4	4

17	3	3
18	4	4
19	4	4
20	4	4
21	4	4
22	3	3
23	4	4
24	4	4
25	3	3
26	3	3
27	3	3
28	4	4
29	3	3
30	4	4
31	4	4
32	4	4
33	3	3
34	4	4
35	4	4
36	3	3
37	3	3
38	3	3
39	2	2
40	3	3
41	2	2
42	3	3
43	4	4
44	2	2
45	3	3
46	3	3
47	2	2
48	4	4
49	4	4
50	4	4
51	3	3
52	3	3
53	4	4
54	2	2
55	4	4

56	3	3
57	4	4
58	4	4
59	4	4
60	3	3

23. ***Friendships***

S	**NO AITEM**		**Total**
	49	**59**	
1	3	3	6
2	3	4	7
3	3	3	6
4	3	3	6
5	4	4	8
6	3	2	5
7	3	3	6
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	3	3	6
13	3	2	5
14	3	3	6
15	3	3	6
16	4	4	8
17	3	3	6
18	4	4	8
19	4	4	8
20	3	3	6
21	4	4	8
22	3	3	6
23	4	4	8
24	4	4	8
25	3	3	6
26	4	3	7
27	3	3	6

28	3	4	7
29	3	3	6
30	4	3	7
31	3	3	6
32	4	4	8
33	3	4	7
34	4	4	8
35	4	4	8
36	3	3	6
37	4	3	7
38	3	3	6
39	3	2	5
40	3	3	6
41	3	2	5
42	3	3	6
43	3	3	6
44	3	2	5
45	3	3	6
46	3	3	6
47	3	2	5
48	3	3	6
49	4	4	8
50	3	3	6
51	4	4	8
52	3	3	6
53	4	4	8
54	2	2	4
55	3	3	6
56	3	3	6
57	4	4	8
58	4	4	8
59	4	4	8
60	3	3	6

24. *Leadership*

S	**NO AITEM**		**Total**
	48	**74**	
1	4	3	7

2	4	4	8
3	3	3	6
4	3	4	7
5	4	4	8
6	2	3	5
7	3	4	7
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	3	3	6
13	2	3	5
14	3	4	7
15	3	3	6
16	4	4	8
17	3	3	6
18	3	3	6
19	4	4	8
20	4	3	7
21	4	4	8
22	3	4	7
23	4	4	8
24	4	4	8
25	3	3	6
26	3	4	7
27	3	3	6
28	3	3	6
29	3	4	7
30	3	4	7
31	3	3	6
32	4	4	8
33	3	3	6
34	4	4	8
35	4	4	8
36	3	3	6
37	2	3	5
38	3	4	7
39	2	3	5
40	3	3	6

41	2	3	5
42	3	3	6
43	3	3	6
44	2	4	6
45	3	3	6
46	3	4	7
47	3	4	7
48	2	3	5
49	4	4	8
50	3	4	7
51	3	3	6
52	4	4	8
53	4	4	8
54	2	3	5
55	3	3	6
56	3	3	6
57	4	4	8
58	4	4	8
59	4	4	8
60	3	3	6

25. ***Management***

S	**NO AITEM**		**Total**
	46	**51**	
1	3	4	7
2	3	4	7
3	4	3	7
4	4	3	7
5	3	4	7
6	3	2	5
7	4	3	7
8	3	4	7
9	4	4	8
10	3	4	7
11	3	4	7
12	3	3	6
13	3	2	5
14	4	3	7

15	2	3	5
16	3	4	7
17	2	3	5
18	3	3	6
19	3	4	7
20	3	3	6
21	3	4	7
22	3	4	7
23	4	4	8
24	3	4	7
25	3	3	6
26	4	3	7
27	3	3	6
28	2	3	5
29	2	3	5
30	3	3	6
31	2	3	5
32	3	4	7
33	4	3	7
34	4	4	8
35	3	4	7
36	3	3	6
37	4	2	6
38	3	3	6
39	3	2	5
40	3	3	6
41	3	2	5
42	3	3	6
43	2	3	5
44	3	3	6
45	2	4	6
46	2	3	5
47	2	3	5
48	2	2	4
49	3	4	7
50	3	3	6
51	2	3	5
52	4	4	8
53	3	4	7

54	3	2	5
55	2	3	5
56	3	3	6
57	3	4	7
58	3	4	7
59	3	4	7
60	3	3	6

26. ***Open Communication***

S	**NO AITEM**	**Total**
	39	
1	3	3
2	4	4
3	3	3
4	3	3
5	4	4
6	2	2
7	3	3
8	4	4
9	4	4
10	4	4
11	4	4
12	3	3
13	2	2
14	3	3
15	3	3
16	4	4
17	3	3
18	4	4
19	4	4
20	3	3
21	4	4
22	3	3
23	4	4
24	4	4
25	3	3
26	3	3
27	3	3

28	3	3
29	3	3
30	4	4
31	3	3
32	4	4
33	4	4
34	4	4
35	4	4
36	3	3
37	3	3
38	3	3
39	2	2
40	3	3
41	2	2
42	3	3
43	3	3
44	2	2
45	3	3
46	3	3
47	2	2
48	3	3
49	4	4
50	3	3
51	3	3
52	3	3
53	4	4
54	2	2
55	3	3
56	3	3
57	4	4
58	4	4
59	4	4
60	3	3

27. *Recognition*

S	**NO AITEM**		**Total**
	58	**72**	
1	3	3	6

2	3	3	6
3	3	3	6
4	2	2	4
5	3	3	6
6	2	2	4
7	2	2	4
8	3	3	6
9	3	3	6
10	3	3	6
11	3	3	6
12	2	2	4
13	3	3	6
14	4	3	7
15	3	3	6
16	3	3	6
17	3	3	6
18	3	3	6
19	3	3	6
20	4	3	7
21	3	3	6
22	2	3	5
23	3	2	5
24	3	3	6
25	2	3	5
26	4	3	7
27	3	3	6
28	4	3	7
29	2	3	5
30	2	3	5
31	4	3	7
32	4	3	7
33	2	2	4
34	4	3	7
35	4	3	7
36	2	2	4
37	3	2	5
38	4	3	7
39	2	2	4
40	2	3	5

41	2	3	5
42	4	4	8
43	3	3	6
44	3	3	6
45	3	3	6
46	2	2	4
47	3	2	5
48	4	3	7
49	3	3	6
50	2	3	5
51	3	4	7
52	3	3	6
53	3	3	6
54	3	2	5
55	4	3	7
56	2	2	4
57	3	3	6
58	4	3	7
59	3	2	5
60	2	2	4

28. ***Support***

S	**NO AITEM**	**Total**
	60	
1	3	3
2	4	4
3	3	3
4	4	4
5	4	4
6	3	3
7	4	4
8	4	4
9	4	4
10	4	4
11	4	4
12	3	3
13	3	3
14	4	4

15	3	3
16	4	4
17	3	3
18	3	3
19	4	4
20	3	3
21	4	4
22	4	4
23	4	4
24	4	4
25	3	3
26	4	4
27	3	3
28	3	3
29	4	4
30	4	4
31	3	3
32	4	4
33	3	3
34	4	4
35	4	4
36	3	3
37	3	3
38	3	3
39	3	3
40	3	3
41	3	3
42	4	4
43	3	3
44	4	4
45	3	3
46	4	4
47	4	4
48	3	3
49	4	4
50	4	4
51	3	3
52	4	4
53	4	4

54	3	3
55	3	3
56	3	3
57	4	4
58	4	4
59	4	4
60	3	3

29. ***Teamwork***

S	**NO AITEM**		**Total**
	38	**75**	
1	3	2	5
2	3	3	6
3	3	2	5
4	4	2	6
5	3	3	6
6	3	2	5
7	4	2	6
8	3	3	6
9	4	3	7
10	3	3	6
11	3	3	6
12	3	3	6
13	3	3	6
14	4	3	7
15	3	3	6
16	3	3	6
17	3	2	5
18	3	3	6
19	3	3	6
20	3	3	6
21	3	3	6
22	4	3	7
23	4	2	6
24	3	3	6
25	3	3	6
26	4	3	7
27	3	3	6

28	3	3	6
29	3	3	6
30	4	3	7
31	3	3	6
32	3	3	6
33	3	2	5
34	3	3	6
35	4	3	7
36	3	3	6
37	3	2	5
38	3	3	6
39	3	2	5
40	3	3	6
41	3	3	6
42	3	4	7
43	3	3	6
44	4	3	7
45	3	3	6
46	4	3	7
47	4	2	6
48	2	3	5
49	3	3	6
50	4	3	7
51	3	2	5
52	4	4	8
53	3	3	6
54	3	2	5
55	3	3	6
56	3	2	5
57	3	3	6
58	4	3	7
59	3	2	5
60	3	2	5

30. ***Trust***

S	**NO AITEM**		**Total**
	53	**61**	
1	3	3	6

2	4	4	8
3	3	3	6
4	4	4	8
5	4	4	8
6	2	3	5
7	3	3	6
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	3	3	6
13	2	4	6
14	3	4	7
15	3	3	6
16	4	4	8
17	3	3	6
18	4	4	8
19	4	4	8
20	3	3	6
21	4	4	8
22	3	4	7
23	4	3	7
24	4	4	8
25	3	4	7
26	3	4	7
27	3	3	6
28	3	3	6
29	4	4	8
30	3	4	7
31	3	3	6
32	4	4	8
33	4	3	7
34	4	4	8
35	4	4	8
36	3	3	6
37	3	3	6
38	3	3	6
39	2	3	5
40	3	3	6

41	2	4	6
42	3	4	7
43	3	3	6
44	2	4	6
45	3	3	6
46	3	3	6
47	2	3	5
48	3	3	6
49	4	4	8
50	3	4	7
51	4	3	7
52	3	4	7
53	4	4	8
54	2	3	5
55	3	4	7
56	3	3	6
57	4	4	8
58	4	3	7
59	4	3	7
60	3	3	6

31. ***Analytical***

S	**NO AITEM**		**Total**
	64	**67**	
1	4	3	7
2	4	4	8
3	3	4	7
4	3	2	5
5	4	4	8
6	2	2	4
7	3	3	6
8	4	4	8
9	4	3	7
10	4	4	8
11	4	4	8
12	3	2	5
13	2	2	4
14	3	3	6

15	3	3	6
16	4	4	8
17	3	4	7
18	3	2	5
19	4	4	8
20	3	3	6
21	4	4	8
22	4	3	7
23	4	3	7
24	4	4	8
25	3	2	5
26	3	3	6
27	3	3	6
28	3	3	6
29	3	4	7
30	3	3	6
31	3	3	6
32	4	4	8
33	3	2	5
34	4	4	8
35	4	4	8
36	3	2	5
37	2	2	4
38	3	3	6
39	2	2	4
40	3	3	6
41	2	2	4
42	3	3	6
43	3	4	7
44	3	3	6
45	4	3	7
46	3	3	6
47	3	3	6
48	2	3	5
49	4	4	8
50	3	3	6
51	3	4	7
52	4	3	7
53	4	4	8

54	2	2	4
55	3	3	6
56	3	2	5
57	4	4	8
58	4	4	8
59	4	4	8
60	3	2	5

32. ***Challenging***

S	**NO AITEM**		**Total**
	65	**66**	
1	3	3	6
2	3	3	6
3	3	3	6
4	3	4	7
5	3	4	7
6	3	2	5
7	2	3	5
8	3	4	7
9	3	4	7
10	3	4	7
11	3	4	7
12	2	2	4
13	3	4	7
14	4	4	8
15	3	3	6
16	3	3	6
17	3	3	6
18	2	3	5
19	3	3	6
20	3	3	6
21	3	3	6
22	3	3	6
23	3	2	5
24	3	3	6
25	2	3	5
26	4	4	8
27	3	3	6

28	3	3	6
29	3	3	6
30	3	3	6
31	3	3	6
32	3	3	6
33	2	2	4
34	3	3	6
35	3	3	6
36	2	2	4
37	3	3	6
38	3	3	6
39	3	3	6
40	3	3	6
41	3	3	6
42	3	3	6
43	3	3	6
44	4	4	8
45	3	3	6
46	3	4	7
47	4	4	8
48	3	3	6
49	4	3	7
50	4	3	7
51	3	3	6
52	4	3	7
53	3	3	6
54	3	3	6
55	3	3	6
56	2	2	4
57	3	3	6
58	3	3	6
59	2	2	4
60	2	2	4

33. ***Creative***

S	**NO AITEM**		**Total**
	42	**71**	
1	3	4	7

2	4	2	6
3	3	3	6
4	3	3	6
5	4	3	7
6	3	3	6
7	3	3	6
8	4	3	7
9	4	3	7
10	4	3	7
11	4	3	7
12	3	2	5
13	4	4	8
14	4	4	8
15	3	3	6
16	4	3	7
17	3	3	6
18	3	3	6
19	4	3	7
20	3	3	6
21	4	3	7
22	4	3	7
23	3	2	5
24	4	4	8
25	4	3	7
26	4	4	8
27	3	3	6
28	3	3	6
29	4	3	7
30	4	3	7
31	3	3	6
32	4	3	7
33	3	2	5
34	4	3	7
35	4	3	7
36	3	2	5
37	3	3	6
38	3	3	6
39	3	3	6
40	3	3	6

41	3	3	6
42	3	3	6
43	3	3	6
44	4	4	8
45	4	3	7
46	4	3	7
47	4	4	8
48	3	3	6
49	4	3	7
50	4	3	7
51	3	3	6
52	4	3	7
53	4	4	8
54	3	2	5
55	3	2	5
56	3	2	5
57	4	4	8
58	3	4	7
59	3	2	5
60	3	2	5

34. ***Helping***

S	**NO AITEM**		**Total**
	80	**77**	
1	3	3	6
2	2	3	5
3	3	2	5
4	3	4	7
5	2	3	5
6	2	2	4
7	3	2	5
8	2	3	5
9	4	3	7
10	2	3	5
11	2	3	5
12	3	2	5

13	2	3	5
14	2	3	5
15	3	3	6
16	3	3	6
17	4	2	6
18	3	4	7
19	3	2	5
20	2	2	4
21	3	2	5
22	3	4	7
23	2	3	5
24	3	2	5
25	3	4	7
26	3	2	5
27	2	2	4
28	4	2	6
29	3	2	5
30	3	4	7
31	2	2	4
32	3	2	5
33	2	3	5
34	3	2	5
35	3	2	5
36	2	3	5
37	2	2	4
38	2	2	4
39	2	2	4
40	2	2	4
41	3	3	6
42	3	3	6
43	2	2	4
44	3	3	6
45	2	2	4
46	2	2	4
47	2	2	4
48	2	2	4
49	3	3	6
50	3	3	6
51	2	2	4

52	3	3	6
53	2	3	5
54	2	2	4
55	3	2	5
56	3	3	6
57	2	2	4
58	4	2	6
59	2	2	4
60	3	2	5

35. ***Leading Edge***

S	**NO AITEM**	**Total**
	62	
1	3	3
2	4	4
3	3	3
4	3	3
5	4	4
6	3	3
7	3	3
8	4	4
9	3	3
10	4	4
11	4	4
12	2	2
13	3	3
14	4	4
15	3	3
16	4	4
17	3	3
18	2	2
19	4	4
20	3	3
21	4	4
22	3	3
23	3	3
24	4	4
25	2	2

26	4	4
27	3	3
28	3	3
29	4	4
30	3	3
31	3	3
32	4	4
33	2	2
34	4	4
35	4	4
36	2	2
37	3	3
38	3	3
39	3	3
40	3	3
41	3	3
42	3	3
43	3	3
44	4	4
45	3	3
46	3	3
47	4	4
48	3	3
49	4	4
50	3	3
51	3	3
52	3	3
53	4	4
54	3	3
55	3	3
56	2	2
57	4	4
58	3	3
59	3	3
60	2	2

36. ***Physical***

S	NO AITEM	Total

	54	**68**	
1	4	3	7
2	4	3	7
3	4	4	8
4	4	4	8
5	4	3	7
6	2	3	5
7	3	4	7
8	4	3	7
9	4	3	7
10	4	3	7
11	4	3	7
12	3	2	5
13	2	3	5
14	3	4	7
15	3	4	7
16	4	4	8
17	4	3	7
18	3	4	7
19	4	4	8
20	3	2	5
21	4	3	7
22	4	3	7
23	4	2	6
24	4	3	7
25	3	2	5
26	3	4	7
27	3	3	6
28	3	3	6
29	3	3	6
30	3	3	6
31	3	3	6
32	4	3	7
33	3	2	5
34	4	3	7
35	4	3	7
36	3	3	6
37	2	3	5
38	3	3	6

39	2	3	5
40	3	3	6
41	2	3	5
42	3	3	6
43	3	3	6
44	3	4	7
45	4	3	7
46	3	3	6
47	3	3	6
48	2	3	5
49	4	4	8
50	3	3	6
51	4	4	8
52	4	3	7
53	4	3	7
54	2	3	5
55	3	3	6
56	3	2	5
57	4	3	7
58	4	3	7
59	4	2	6
60	3	2	5

37. *Public Contact*

S	**NO AITEM**		**Total**
	50	**73**	
1	4	3	7
2	4	3	7
3	3	3	6
4	4	3	7
5	4	3	7
6	3	3	6
7	4	3	7
8	4	3	7
9	4	3	7
10	4	3	7
11	4	3	7
12	3	2	5

13	3	4	7
14	4	4	8
15	3	3	6
16	4	3	7
17	3	3	6
18	3	3	6
19	4	3	7
20	3	3	6
21	4	4	8
22	4	4	8
23	4	3	7
24	4	3	7
25	3	3	6
26	4	4	8
27	3	3	6
28	3	3	6
29	4	3	7
30	4	3	7
31	3	3	6
32	4	3	7
33	3	2	5
34	4	3	7
35	4	3	7
36	3	2	5
37	3	3	6
38	3	3	6
39	3	3	6
40	3	3	6
41	3	3	6
42	3	3	6
43	3	3	6
44	4	4	8
45	3	3	6
46	4	2	6
47	4	3	7
48	2	3	5
49	4	3	7
50	3	4	7
51	3	3	6

52	4	3	7
53	4	3	7
54	3	3	6
55	3	3	6
56	3	2	5
57	4	3	7
58	4	3	7
59	4	2	6
60	3	2	5

38. ***Research***

S	**NO AITEM**		**Total**
	57	**69**	
1	4	4	8
2	4	3	7
3	3	4	7
4	3	4	7
5	4	4	8
6	2	3	5
7	3	3	6
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	3	7
12	3	4	7
13	2	4	6
14	3	4	7
15	3	4	7
16	4	4	8
17	3	4	7
18	3	4	7
19	4	4	8
20	4	4	8
21	4	4	8
22	3	4	7
23	4	3	7
24	4	4	8
25	3	4	7

26	3	4	7
27	3	3	6
28	3	4	7
29	3	3	6
30	3	4	7
31	3	4	7
32	4	4	8
33	3	3	6
34	4	4	8
35	4	4	8
36	3	3	6
37	2	3	5
38	3	3	6
39	2	3	5
40	3	3	6
41	2	4	6
42	3	4	7
43	3	4	7
44	3	4	7
45	4	4	8
46	3	3	6
47	3	3	6
48	2	3	5
49	4	4	8
50	3	4	7
51	3	4	7
52	4	4	8
53	4	4	8
54	2	3	5
55	3	3	6
56	3	3	6
57	4	3	7
58	4	4	8
59	4	3	7
60	3	3	6

39. ***Risk Taking***

S	NO AITEM	Total

	47	
1	2	2
2	4	4
3	3	3
4	3	3
5	4	4
6	2	2
7	2	2
8	4	4
9	4	4
10	4	4
11	4	4
12	3	3
13	2	2
14	3	3
15	3	3
16	4	4
17	3	3
18	3	3
19	4	4
20	4	4
21	4	4
22	3	3
23	4	4
24	4	4
25	3	3
26	3	3
27	3	3
28	3	3
29	3	3
30	3	3
31	3	3
32	4	4
33	3	3
34	4	4
35	4	4
36	3	3
37	2	2
38	3	3

39	2	2
40	3	3
41	2	2
42	3	3
43	3	3
44	2	2
45	3	3
46	3	3
47	2	2
48	3	3
49	4	4
50	3	3
51	3	3
52	4	4
53	4	4
54	2	2
55	3	3
56	3	3
57	4	4
58	4	4
59	4	4
60	3	3

40. ***Variety***

S	**NO AITEM**	**Total**
	63	
1	3	3
2	3	3
3	4	4
4	3	3
5	3	3
6	2	2
7	2	2
8	3	3
9	3	3
10	3	3
11	3	3
12	2	2

13	2	2
14	3	3
15	3	3
16	3	3
17	3	3
18	2	2
19	3	3
20	3	3
21	3	3
22	3	3
23	3	3
24	3	3
25	2	2
26	3	3
27	3	3
28	3	3
29	3	3
30	3	3
31	3	3
32	3	3
33	2	2
34	3	3
35	3	3
36	2	2
37	2	2
38	3	3
39	2	2
40	3	3
41	2	2
42	3	3
43	3	3
44	4	4
45	3	3
46	3	3
47	3	3
48	3	3
49	3	3
50	3	3
51	3	3

52	3	3
53	3	3
54	2	2
55	3	3
56	2	2
57	3	3
58	3	3
59	2	2
60	2	2

LAMPIRAN 4:

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

Correlations

		X
X1	Pearson Correlation	,331**
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	60
X2	Pearson Correlation	,492**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X3	Pearson Correlation	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X4	Pearson Correlation	,319*
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	60
X5	Pearson Correlation	,271*
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	60
X6	Pearson Correlation	,146
	Sig. (2-tailed)	,265
	N	60
X7	Pearson Correlation	,406**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	60
X8	Pearson Correlation	,433**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	60
X9	Pearson Correlation	,436**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

*. Correlation is significant at the 0.05 lev

Correlations

		X
X10	Pearson Correlation	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X11	Pearson Correlation	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X12	Pearson Correlation	,180
	Sig. (2-tailed)	,168
	N	60
X13	Pearson Correlation	,284*
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	60
X14	Pearson Correlation	,259*
	Sig. (2-tailed)	,046
	N	60
X15	Pearson Correlation	,528**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X16	Pearson Correlation	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X17	Pearson Correlation	,478**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X18	Pearson Correlation	,332**
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

*. Correlation is significant at the 0.05 lev

Correlations

		X
X19	Pearson Correlation	,331**
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	60
X20	Pearson Correlation	-,084
	Sig. (2-tailed)	,521
	N	60
X21	Pearson Correlation	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X22	Pearson Correlation	,472**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X23	Pearson Correlation	,580**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X24	Pearson Correlation	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X25	Pearson Correlation	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X26	Pearson Correlation	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X27	Pearson Correlation	,519**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

Correlations

		X
X28	Pearson Correlation	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X29	Pearson Correlation	,490**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X30	Pearson Correlation	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X31	Pearson Correlation	,481**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X32	Pearson Correlation	,275*
	Sig. (2-tailed)	,034
	N	60
X33	Pearson Correlation	,101
	Sig. (2-tailed)	,444
	N	60
X34	Pearson Correlation	,329*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	60
X35	Pearson Correlation	,382**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	60
X36	Pearson Correlation	,296*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

*. Correlation is significant at the 0.05 lev

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	36

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.447**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y2	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y3	Pearson Correlation	.356**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	60
Y4	Pearson Correlation	.341**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	60
Y5	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y6	Pearson Correlation	.277*
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	60
Y7	Pearson Correlation	.271*
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	60
Y8	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y9	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y10	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

*. Correlation is significant at the 0.05 lev

Correlations

		Y
Y11	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y12	Pearson Correlation	.298*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	60
Y13	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y14	Pearson Correlation	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y15	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y16	Pearson Correlation	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y17	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y18	Pearson Correlation	.370**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	60
Y19	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y20	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

*. Correlation is significant at the 0.05 lev

Correlations

		Y
Y21	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y22	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y23	Pearson Correlation	.257*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	60
Y24	Pearson Correlation	.281*
	Sig. (2-tailed)	.030
	N	60
Y25	Pearson Correlation	.325*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	60
Y26	Pearson Correlation	.414**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
Y27	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y28	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y29	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y30	Pearson Correlation	.149
	Sig. (2-tailed)	.257
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

*. Correlation is significant at the 0.05 lev

Correlations

		Y
Y31	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y32	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y33	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y34	Pearson Correlation	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y35	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y36	Pearson Correlation	.403**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
Y37	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y38	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y39	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y40	Pearson Correlation	.197
	Sig. (2-tailed)	.132
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

Correlations

		Y
Y41	Pearson Correlation	.256*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	60
Y42	Pearson Correlation	.288*
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	60
Y43	Pearson Correlation	.301*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	60
Y44	Pearson Correlation	.204
	Sig. (2-tailed)	.118
	N	60
Y45	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y46	Pearson Correlation	.303*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	60
Y47	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y48	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y49	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y50	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

*. Correlation is significant at the 0.05 lev

**. Correlation is significant at the 0.01 le

Correlations

		Y
Y51	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y52	Pearson Correlation	.085
	Sig. (2-tailed)	.518
	N	60
Y53	Pearson Correlation	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y54	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y55	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y56	Pearson Correlation	.120
	Sig. (2-tailed)	.361
	N	60
Y57	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y58	Pearson Correlation	.317*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	60
Y59	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y60	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

*. Correlation is significant at the 0.05 lev

Correlations

		Y
Y61	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y62	Pearson Correlation	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y63	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y64	Pearson Correlation	.259*
	Sig. (2-tailed)	.046
	N	60
Y65	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y66	Pearson Correlation	.271*
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	60
Y67	Pearson Correlation	.257*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	60
Y68	Pearson Correlation	.293*
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	60
Y69	Pearson Correlation	.283*
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	60
Y70	Pearson Correlation	.175
	Sig. (2-tailed)	.180
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

*. Correlation is significant at the 0.05 lev

Correlations

		Y
Y71	Pearson Correlation	.434**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
Y72	Pearson Correlation	.369**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	60
Y73	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y74	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y75	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y76	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y77	Pearson Correlation	.355**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	60
Y78	Pearson Correlation	.160
	Sig. (2-tailed)	.223
	N	60
Y79	Pearson Correlation	.186
	Sig. (2-tailed)	.156
	N	60
Y80	Pearson Correlation	.349**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	60

**. Correlation is significant at the 0.01 le

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	80

Tabel Validitas r product moment

No. Pertanyaan	p	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,010	0,331	0,254	Valid
X2	0,000	0,492	0,254	Valid
X3	0,000	0,611	0,254	Valid
X4	0,013	0,319	0,254	Valid
X5	0,036	0,271	0,254	Valid
X6	0,265	0,146	0,254	Tidak Valid
X7	0,001	0,406	0,254	Valid
X8	0,001	0,433	0,254	Valid
X9	0,001	0,436	0,254	Valid
X10	0,000	0,745	0,254	Valid
X11	0,000	0,642	0,254	Valid
X12	0,168	0,180	0,254	Tidak Valid
X13	0,028	0,284	0,254	Valid
X14	0,046	0,259	0,254	Valid
X15	0,000	0,528	0,254	Valid
X16	0,000	0,740	0,254	Valid
X17	0,000	0,478	0,254	Valid
X18	0,010	0,332	0,254	Valid
X19	0,010	0,331	0,254	Valid
X20	0,521	-0,084	0,254	Tidak Valid
X21	0,000	0,543	0,254	Valid
X22	0,000	0,472	0,254	Valid
X23	0,000	0,580	0,254	Valid
X24	0,000	0,619	0,254	Valid
X25	0,000	0,700	0,254	Valid
X26	0,000	0,534	0,254	Valid
X27	0,000	0,519	0,254	Valid
X28	0,000	0,586	0,254	Valid
X29	0,000	0,490	0,254	Valid
X30	0,000	0,729	0,254	Valid
X31	0,000	0,481	0,254	Valid
X32	0,034	0,275	0,254	Valid
X33	0,444	0,101	0,254	Tidak Valid
X34	0,010	0,329	0,254	Valid
X35	0,003	0,382	0,254	Valid
X36	0,022	0,296	0,254	Valid
Y1	0,000	0,447	0,254	Valid
Y2	0,000	0,529	0,254	Valid
Y3	0,005	0,356	0,254	Valid
Y4	0,008	0,341	0,254	Valid

No. Pertanyaan	p	r hitung	r tabel	Keterangan
Y5	0,000	0,535	0,254	Valid
Y6	0,032	0,277	0,254	Valid
Y7	0,036	0,271	0,254	Valid
Y8	0,000	0,531	0,254	Valid
Y9	0,000	0,573	0,254	Valid
Y10	0,000	0,636	0,254	Valid
Y11	0,000	0,499	0,254	Valid
Y12	0,021	0,298	0,254	Valid
Y13	0,000	0,472	0,254	Valid
Y14	0,000	0,484	0,254	Valid
Y15	0,000	0,691	0,254	Valid
Y16	0,000	0,460	0,254	Valid
Y17	0,000	0,475	0,254	Valid
Y18	0,004	0,370	0,254	Valid
Y19	0,000	0,692	0,254	Valid
Y20	0,000	0,606	0,254	Valid
Y21	0,000	0,564	0,254	Valid
Y22	0,000	0,568	0,254	Valid
Y23	0,048	0,257	0,254	Valid
Y24	0,030	0,281	0,254	Valid
Y25	0,011	0,325	0,254	Valid
Y26	0,001	0,414	0,254	Valid
Y27	0,000	0,596	0,254	Valid
Y28	0,000	0,529	0,254	Valid
Y29	0,000	0,674	0,254	Valid
Y30	0,257	0,149	0,254	Tidak Valid
Y31	0,000	0,682	0,254	Valid
Y32	0,000	0,596	0,254	Valid
Y33	0,000	0,481	0,254	Valid
Y34	0,000	0,466	0,254	Valid
Y35	0,000	0,509	0,254	Valid
Y36	0,001	0,403	0,254	Valid
Y37	0,000	0,705	0,254	Valid
Y38	0,000	0,703	0,254	Valid
Y39	0,000	0,750	0,254	Valid
Y40	0,132	0,197	0,254	Tidak Valid
Y41	0,048	0,256	0,254	Valid
Y42	0,026	0,288	0,254	Valid
Y43	0,020	0,301	0,254	Valid
Y44	0,118	0,204	0,254	Tidak Valid
Y45	0,000	0,614	0,254	Valid

No. Pertanyaan	p	r hitung	r tabel	Keterangan
Y46	0,019	0,303	0,254	Valid
Y47	0,000	0,707	0,254	Valid
Y48	0,000	0,687	0,254	Valid
Y49	0,000	0,745	0,254	Valid
Y50	0,000	0,742	0,254	Valid
Y51	0,000	0,761	0,254	Valid
Y52	0,518	0,085	0,254	Tidak Valid
Y53	0,000	0,761	0,254	Valid
Y54	0,000	0,738	0,254	Valid
Y55	0,000	0,584	0,254	Valid
Y56	0,361	0,120	0,254	Tidak Valid
Y57	0,000	0,642	0,254	Valid
Y58	0,014	0,317	0,254	Valid
Y59	0,000	0,632	0,254	Valid
Y60	0,000	0,675	0,254	Valid
Y61	0,000	0,577	0,254	Valid
Y62	0,000	0,463	0,254	Valid
Y63	0,000	0,595	0,254	Valid
Y64	0,046	0,259	0,254	Valid
Y65	0,000	0,497	0,254	Valid
Y66	0,036	0,271	0,254	Valid
Y67	0,048	0,257	0,254	Valid
Y68	0,023	0,293	0,254	Valid
Y69	0,029	0,283	0,254	Valid
Y70	0,180	0,175	0,254	Tidak Valid
Y71	0,001	0,434	0,254	Valid
Y72	0,004	0,369	0,254	Valid
Y73	0,000	0,539	0,254	Valid
Y74	0,000	0,489	0,254	Valid
Y75	0,000	0,587	0,254	Valid
Y76	0,000	0,612	0,254	Valid
Y77	0,005	0,355	0,254	Valid
Y78	0,223	0,160	0,254	Tidak Valid
Y79	0,156	0,186	0,254	Tidak Valid
Y80	0,006	0,349	0,254	Valid

Keterangan :
Valid bila nilai r hitung > r tabel

Tabel Reliabilitas Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's		Keterangan

	Alpha		
Y	0,878	0,6	Reliabel
X	0,952	0,6	Reliabel

Keterangan :
Reliabel bila nilai Cronbach's Alpha > 0,6

LAMPIRAN 4:

HASIL UJI ASUMSI

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Value dulu	Work Value sekarang	Relational Mobility
N		60	60	60
Normal Parameters[a, b]	Mean	216.63	223.27	94.48
	Std. Deviation	20.842	21.903	7.952
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.161	.147
	Positive	.142	.146	.147
	Negative	-.155	-.161	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.198	1.246	1.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113	.090	.150

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Value dulu * Relational Mobility	Between Groups	(Combined)	14427.067	24	601.128	1.878	.044
		Linearity	6951.228	1	6951.228	21.721	.000
		Deviation from Linearity	7475.839	23	325.036	1.016	.473
	Within Groups		11200.867	35	320.025		
	Total		25627.933	59			
Work Value sekarang * Relational Mobility	Between Groups	(Combined)	16102.033	24	670.918	1.924	.038
		Linearity	10862.914	1	10862.914	31.160	.000
		Deviation from Linearity	5239.119	23	227.788	.653	.857
	Within Groups		12201.700	35	348.620		
	Total		28303.733	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work value sekarang * Relational mobility	.614	.377	.752	.565

LAMPIRAN 5:

HASIL UJI HIPOTESIS

1. **Analisis Hubungan *relational mobility* dengan *work value* sekarang**

Correlations

		Relational Mobility	Work Value sekarang
Relational Mobility	Pearson Correlation	1	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Work Value sekarang	Pearson Correlation	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

2. **Uji Perbedaan *Work Value* pada Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi Ditinjau dari Tinggi Rendahnya *Relational Mobility***
   a. **Kategori Kelompok *Relational Mobility* Tinggi**

Ranks

		N	*Mean* Rank	Sum of Ranks
Work Value Sekarang - Work Value Dulu	Negative Ranks	1[a]	8.50	8.50
	Positive Ranks	13[b]	7.42	96.50
	Ties	0[c]		
	Total	14		

a. Work Value Sekarang < Work Value Dulu

b. Work Value Sekarang > Work Value Dulu

c. Work Value Sekarang = Work Value Dulu

Test Statistics[b]

	Work Value Sekarang - Work Value Dulu
Z	-2.770[a]
Asymp. Sig. (2-tailed)	.006

a. Based on negative ranks.

c. Wilcoxon Signed Ranks Test

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Work Value Dulu	14	233.21	17.894	203	252
Work Value Sekarang	14	242.50	13.625	209	256

b. Kategori Kelompok *Relational Mobility* Rendah

Ranks

		N	*Mean* Rank	Sum of Ranks
Work Value Sekarang - Work Value Dulu	Negative Ranks	4[a]	6.62	26.50
	Positive Ranks	10[b]	7.85	78.50
	Ties	0[c]		
	Total	14		

a. Work Value Sekarang < Work Value Dulu

b. Work Value Sekarang > Work Value Dulu

c. Work Value Sekarang = Work Value Dulu

Test Statistics[b]

	Work Value Sekarang - Work Value Dulu
Z	-1.635[a]
Asymp. Sig. (2-tailed)	.102

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Work Value Dulu	14	203.57	18.492	176	244
Work Value Sekarang	14	206.57	18.814	189	257

3. Uji Beda *Work Value* dulu dan *Work Value* sekarang pada Dewasa yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi

Paired Samples Test

			Pair 1
			Work Value dulu - Work Value sekarang
Paired Differences	Mean		-6.633
	Std. Deviation		12.867
	Std. Error Mean		1.661
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-9.957
		Upper	-3.309
t			-3.993
df			59
Sig. (2-tailed)			.000