

**PERSEPSI GURU SMA DI YAYASAN TARAKANITA
TENTANG JANGKAR KARIR**

TESIS



OLEH:

**YULIUS PASKALIS HARMOKO
NIM C2B018027**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2022**

**PERSEPSI GURU SMA DI YAYASAN TARAKANITA
TENTANG JANGKAR KARIR**

T E S I S

Tesis ini diajukan kepada Universitas Bengkulu dalam memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Magister Manajemen (M.M.)

Oleh:

**YULIUS PASKALIS HARMOKO
NIM C2B018027**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2022**



UNIVERSITAS BENGKULU
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASILAN KARYA TULIS

Saya, Yulius Paskalis Harmoko, menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**PERSEPSI GURU SMA DI YAYASAN TARAKANITA TENTANG
JANGKAR KARIR**


Yang diuji pada hari Kamis tanggal 22 April 2022 adalah hasil karya saya sendiri. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-oleh sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, atau yang saya ambil dari orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan tesis yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Apabila kemudian hari terbukti saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh UNIVERSITAS BENGKULU batal saya terima.

Bengkulu, 12 Mei 2022

Yang membuat pernyataan,




Yulius Paskalis Harmoko
NIM C2B018027

Tesis oleh YULIUS PASKALIS HARMOKO ini telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing untuk diuji.

Bengkulu, 27 April 2022
Pembimbing Utama,



Meiliani, M.Com.,Ph.D.
NIP 196705241992032002

Bengkulu, 27 April 2022
Pembimbing Pendamping,



Paulus Sulluk Kananlua, M.Si.
NIP 195805101989031002



Mengetahui:
Plt. Ketua Program Studi Magister Manajemen,

Dr. M. Sufarsih Anggarawati, M.B.A.
NIP 195904141987032008

Tesis oleh YULIUS PASKALIS HARMOKO ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jum'at, 28 April 2022

Bengkulu, 28 April 2022

DEWAN PENGUJI:

Ketua,


Dr. M. Sularsih Anggarawati, M.B.A.
NIP 195904141987032008

Sekretaris,


Meiliani, M.Com., Ph.D.
NIP 196705241992032002

Penguji I,


Dr. Slamet Widodo, M.S.
NIP 196112211987021001

Penguji II,


Prof. Sigit Nugroho, Ph.D.
NIP 196011301986021001

Mengetahui:
Plt. Ketua Program Studi Magister Manajemen,


Dr. M. Sularsih Anggarawati, M.B.A.
NIP 195904141987032008



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Setiap orang diutus untuk menyelesaikan pertandingan, kemenangan adalah sebuah bonus dari suatu perjuangan.

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada:

Yayasan Tarakanita yang telah memberikan kesempatan melaksanakan kegiatan studi lanjut S2 melalui program beasiswa tugas belajar.

Segenap keluarga besar Yayasan Tarakanita Wilayah Bengkulu, dari Unit TK, SD, SMP dan SMA Sint Carolus yang telah mencurahkan perhatian dan dukungannya selama ini.

Orang tua, istri, dan anak yang selalu memberikan dorongan agar penulisan tesis ini dapat selesai.

Semua keluarga dan teman seperjuangan.

Almamaterku.

PERCEPTION OF HIGH SCHOOL TEACHERS AT THE TARAKANITA FOUNDATION ABOUT CAREER ANCHOR

Yulius Paskalis Harmoko¹⁾
Meiliani²⁾ and Paulus Sulluk Kananlua³⁾

ABSTRACT

It is very important to know the *career anchor* of an employee, the problem formulation of this research is how is the perception of high school teachers at Tarakanita Foundation about career anchors in meeting their career development needs?. From the formulation of the problem, the purpose of this study is to analyze the perception of high school teachers at the Tarakanita Foundation about career anchors. This study uses a quantitative descriptive method, the research respondents are high school teachers at the Tarakanita Foundation, 182 people participated as respondents. Collecting data by distributing questionnaires using *google form*, while data analysis using descriptive statistics. The results of the study revealed that the perception of high school teachers at the Tarakanita Foundation, overall the average responses of high school teachers at the Tarakanita Foundation was as high as in the high category. The highest average is the *financial security* career anchor. This shows that the financial security career anchor is the dominant career anchor for high school teachers at the Tarakanita Foundation, or in other words shows that high school teachers at the Tarakanita Foundation prioritize economic security such as salary, benefits, job stability and guarantees.

Keywords: Career Anchor, Perception, Teacher, High School, Tarakanita

¹⁾ Student of Master of Management Study Program, Bengkulu University

²⁾³⁾ Thesis Supervisor

PERSEPSI GURU SMA DI YAYASAN TARAKANITA TENTANG JANGKAR KARIR

Oleh:

Yulius Paskalis Harmoko¹⁾
Meiliani²⁾ dan Paulus Sulluk Kananlua³⁾

RINGKASAN

Penting untuk mengetahui jangkar karir seorang karyawan, dengan mengetahui dengan memahami konsep diri mereka yang dikenal dengan jangkar karir maka karyawan akan terbantu dalam memilih posisi pekerjaan yang tepat sesuai dengan apa yang menjadi pilihannya. Jangkar karir merupakan keinginan seseorang dalam dunia kerja yang sesuai dengan kebutuhan (*need*), bakat (*talents*) dan nilai (*value*) yang terdapat pada diri sendiri (*self-concept*).

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimanakah persepsi Guru SMA di Yayasan Tarakanita tentang jangkar karir dalam memenuhi kebutuhan pengembangan karir mereka?. Dari rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis persepsi Guru SMA di Yayasan Tarakanita tentang jangkar karir.

Penelitian ini menggunakan metode diskriptif kuantitatif, responden penelitian adalah Guru SMA di Yayasan Tarakanita. Semua populasi dijadikan responden, namun sebanyak 182 orang yang berpartisipasi sebagai responden. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form*, sedangkan analisis data menggunakan statistik diskriptif, yaitu metode analisis berupa uraian-uraian yang tidak menggunakan perhitungan statistik, tetapi menggunakan tabel-tabel. Metode analisis diskriptif akan menganalisis distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (*mean*) dari respon pada setiap indikator seperti keamanan finansial, stabilitas geografis, otonomi, kompetensi fungsional, kompetensi manajerial, kewirausahaan, layanan, tantangan dan gaya hidup.

Hasil penelitian diketahui gambaran persepsi Guru SMA di Yayasan Tarakanita, secara keseluruhan rata-rata tanggapan Guru SMA di Yayasan Tarakanita adalah sebesar yang termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata paling tinggi adalah jangkar karir keamanan finansial. Hal tersebut menunjukkan bahwa jangkar karir keamanan finansial merupakan jangkar karir yang dominan pada Guru SMA di Yayasan Tarakanita, atau dengan kata lain menunjukkan bahwa Guru SMA di

Yayasan Tarakanita mengutamakan keamanan secara ekonomi seperti gaji, tunjangan, stabilitas pekerjaan serta jaminan. Sedangkan rata-rata paling rendah ada pada jangkar karir gaya hidup. Hal tersebut menunjukkan bahwa Guru SMA di Yayasan Tarakanita lebih memilih karir daripada harus mengejar gaya hidup tertentu.

Kata Kunci : Jangkar Karir, Persepsi, Guru, SMA, Tarakanita

- 1) Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bengkulu
- 2) 3) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkat anugerah dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini dibuat dengan judul “Persepsi Guru SMA di Yayasan Tarakanita tentang Jangkar Karir”. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan moril kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Ucapan terimakasih penulis kepada:

1. Rekan-rekan Guru SMA di Yayasan Tarakanita yang telah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner sebagai responden.
2. Ibu Meiliani, M.Com.,Ph.D. selaku pembimbing utama yang telah banyak memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Paulus Sulluk Kananlua, M.Si. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr.M. Sulasih Anggarawati, M.B.A sebagai Plt. Ketua Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bengkulu.
5. Sr. Marie Yose, CB, M.H selaku Ketua Yayasan Tarakanita, Sr. Yesina Y. Sumarni, CB, M.Pd. dan Sr. Brigitta, CB, M.Pd. selaku Kepala Kantor Wilayah Bengkulu yang telah memberikan kesempatan, dukungan dan masukan dalam melanjutkan studi Magister Manajemen melalui tugas belajar Karyawan Yayasan Tarakanita.

6. Bapak Aurelius Arya Saputra, M.M. selaku Kepala Bagian Personalia Yayasan Tarakanita beserta Kepala Bagian Personalia yang berada di 7 Wilayah yang telah membantu penelitian dan pengumpulan data.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bengkulu atas segala ilmu, pengetahuan dan pengalaman yang diberikan selama mengikuti perkuliahan.
8. Seluruh staff Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bengkulu yang telah memberikan layanan administratif akademik yang baik.
9. Rekan-rekan Karyawan Yayasan Tarakanita Bengkulu terutama unit karya Kantor Wilayah dan SMP Sint Carolus atas dorongan dan motivasinya dalam penulisan tesis ini.
10. Rekan-rekan Angkatan 38 Magister Manajemen, Universitas Bengkulu atas persahabatan dan kekeluargaannya.

Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi semua.

Bengkulu, April 2022
Penulis

Yulius Paskalis Harmoko

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAN OLEH PENGUJI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Pengertian Karir	12
2.2 Jangkar Karir	14
2.3.1 Kategori Jangkar Karir	15
2.3 Persepsi dan Pengembangan Karir	21
2.2.1 Persepsi	21
2.2.2 Pengembangan Karir	23
2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu yang Relevan	25
2.5 Kerangka Analisis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional	34
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data	37
3.5 Pengujian Instrumen Penelitian	38
3.5.1 Uji Validitas	38
3.5.2 Uji Reliabilitas	42

3.6 Metode Analisis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Yayasan Tarakanita	45
4.2 Tingkat pengembalian Kuesioner	52
4.3 Diskripsi Responden	53
4.3.1 Jenis Kelamin	53
4.3.2 Tingkat Pendidikan	54
4.3.3 Kesesuaian Ijasah dengan Mata Pelajaran yang Diajarkan	55
4.3.4 Pengalaman Kerja	55
4.4 Tanggapan Responden	56
4.4.1 Keamanan Finansial	56
4.4.2 Stabilitas Geografis	57
4.4.3 Otonomi	59
4.4.4 Kompetensi Fungsional	60
4.4.5 Kompetensi Manajerial	61
4.4.6 Kewirausahaan	62
4.4.7 Layanan	64
4.4.8 Tantangan	65
4.4.9 Gaya Hidup	66
4.5 Rata-rata Tanggapan Responden terhadap Jangkar Karir	67
4.6 Pembahasan	68
4.6.1 Keamanan Finansial	69
4.6.2 Stabilitas Geografis	71
4.6.3 Otonomi	73
4.6.4 Kompetensi Fungsional	74
4.6.5 Kompetensi Manajerial	76
4.6.6 Kewirausahaan	77
4.6.7 Layanan	78
4.6.8 Tantangan	79
4.6.9 Gaya Hidup	80
4.7 Implikasi Penelitian	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar SMA Tarakanita dan Jumlah Guru	10
Tabel 2.1 Jenis-jenis Jangkar Karir	17
Tabel 2.2 Daftar Inventaris Jangkar Karir	19
Tabel 2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu yang Relevan	26
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Penelitian	40
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.1 Diskripsi Tingkat Penyebaran Kuesioner	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Guru SMA di Yayasan Tarakanita	53
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Keamanan Finansial	56
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Stabilitas Geografis	58
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Otonomi	59
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Kompetensi Fungsional	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Kompetensi Manajerial	62
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Kewirausahaan	63
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Layanan	64
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Tantangan	65
Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Gaya Hidup	67
Tabel 4.12 Rata-rata Tanggapan Responden terhadap Jangkar Karir	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Tahapan Pengembangan Karyawan setiap jenjang	7
Gambar 1.2 Peta Karir Guru Yayasan Tarakanita	9
Gambar 1.3 Kerangka Analisis	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Tarakanita	50
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Yayasan Tarakanita Tingkat Wilayah	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2 Tabel Tanggapan Responden terhadap Jangkar Karir	100
Lampiran 3 Tabel Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja	108
Lampiran 4 Tabel Data Kesesuaian Bidang Ilmu dan Bidang Studi yang Diajarkan	114
Lampiran 5 Tabel Uji Validasi	120
Lampiran 6 Tabel Uji Reliabilitas	122
Lampiran 7 Crosstabs Diskripsi Keamanan Finansial	123
Lampiran 8 Crosstabs Diskripsi Stabilitas Geografis	128
Lampiran 9 Crosstabs Diskripsi Otonomi	134
Lampiran 10 Crosstabs Diskripsi Kompetensi Fungsional	142
Lampiran 11 Crosstabs Diskripsi Kompetensi Manajerial	151
Lampiran 12 Crosstabs Diskripsi Kewirausahaan	159
Lampiran 13 Crosstabs Diskripsi Layanan	167
Lampiran 14 Crosstabs Tantangan	176
Lampiran 15 Crosstabs Diskripsi Gaya Hidup	184

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan kerja yang terjadi saat ini sangatlah cepat, terlebih akibat dari pandemi Covid-19 yang memberikan dampak pada karir karyawan (Hirschmann, 2020; Taylor, 2020). Organisasi dan karyawan diharapkan dapat membaca dengan cepat dan mampu mengenali kondisi-kondisi baru yang kemudian mampu beradaptasi dengan sesegera mungkin agar mampu bersaing, termasuk dalam hal berkarir. Karir merupakan alat jangka panjang yang kontinu dalam merealisasikan diri individu itu sendiri (Raabe, Frase & Beehr, 2007; Meiliani, 2014). Pengembangan karir individu yang tergabung dalam suatu organisasi tidak hanya semata-mata didasarkan atas kepentingan organisasi semata, namun juga sebaiknya didasarkan pada kebutuhan dari karyawan. Setiap individu karyawan perlu memunculkan kapasitas kemampuan yang dimiliki untuk bekerja dengan bantuan fasilitas pendukung yang dimiliki oleh organisasi dimana mereka bekerja. Orang semakin sulit untuk menyeimbangkan antara karir dan situasi kehidupan (Clark & Arnold, 2008; Schein & Van Maanen, 2013; Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni, & Fraccaroli, 2012; Wille, Beyers, & De Fruyt, 2013). Namun demikian, setiap individu perlu melihat kembali kebutuhan dan nilai-nilainya sendiri. Secara otomatis, situasi ini akan mengubah arah karir individu.

Bagi seorang individu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang begitu cepat dan meningkatkan pemahaman yang lebih baik mengenai dinamika kerja terdapat suatu kebutuhan untuk mengubah pemikiran dari eksternal ke internal pengembangan karir (Ellison & Schreuder, 2000; Chapman, 2016). Internal karir dapat digambarkan sebagai suatu motivasi intrinsik subjektif individual, sedangkan eksternal karir adalah suatu perkembangan posisi seorang individu di tempat kerja (Marshall & Bonner, 2003; Widodo, Meiliani & Muchiri, 2020). Sehubungan dengan makna karir yang bergeser, pihak organisasi memiliki peran hanya sebagai fasilitator dalam hal pengembangan karir para karyawannya (eksternal karir), sedangkan individu karyawanlah yang memiliki peran penting atau sepenuhnya dalam memilih tujuan mereka dalam berkarir (internal karir). Karyawan mulai lebih mengandalkan usaha mereka sendiri untuk mengembangkan karir mereka dan untuk menyeimbangkan karir mereka dan kehidupan pribadi (Chapman, 2016; Vargas & Teixeira, 2018). Setiap individu perlu untuk menilai tujuan karir mereka sendiri melalui motivasi internal. Dengan kata lain, individu harus memahami konsep diri mereka, yang dikenal sebagai jangkar karir, oleh karena itu diperlukan suatu pandangan atau pemahaman mengenai orientasi para karyawan dalam berkarir. Konsep menyangkut orientasi karir ini lebih dikenal dengan istilah *career anchor* atau jangkar karir yang dikembangkan oleh Schein (2006).

Pada hakikatnya, jangkar karir merupakan keinginan seseorang dalam dunia kerja yang sesuai dengan kebutuhan (*needs*), bakat (*talents*) dan nilai

(*values*) yang terdapat pada diri sendiri (*self-concept*) (Schein, 2013; Uysal, Tezcan & Murat, 2021). Ketiga komponen tersebut muncul sebagai suatu akibat keterlibatan individu dalam organisasi. Komponen pertama, yaitu *needs* seorang individu mencoba untuk memenuhi kebutuhan dari pekerjaannya baik lewat penghargaan yang berwujud maupun tidak berwujud, seperti otonomi, keamanan finansial, pekerjaan dan gaya hidup. Komponen kedua, yaitu *talents* muncul berdasarkan pengalaman nyata individu dari jenis pekerjaan itu sendiri, seperti pekerjaan teknis, managerial dan kewirausahaan. Komponen ketiga, yaitu *values* didasari oleh suatu kumpulan diskripsi pekerjaan dan norma organisasi dimana individu tersebut bereaksi terhadap berbagai norma dan nilai-nilai berdasarkan perbedaan situasi sosial dan pekerjaan yang dialami, misalkan pelayanan dan tantangan (Danziger & Valency, 2006; Widodo *et al.*, 2020). Komponen-komponen ini merupakan kemampuan yang dirasakan individu dan keterampilan mental, motif dan kebutuhan, serta sikap dan nilai (Sakal & Yildiz, 2015; Uysal, *et al.*, 2021).

Jadi konsep jangkar karir dapat membantu seorang individu dalam memilih suatu posisi pekerjaan yang tepat sesuai dengan apa yang menjadi pilihannya. Sementara organisasi memiliki peran sebagai fasilitator para individu karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir. Dalam dunia kerja saat ini, begitu banyak orang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan jangkar karirnya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa sebab, salah satunya adalah tuntutan dunia kerja dan pribadi/keluarga. Tentunya menjadi tantangan baik bagi individu maupun organisasi agar dapat menyelaraskan

jangkar karir individu dengan lingkungan kerja. Kesuaian jangkar karir (*congruence of career anchor*) individu dengan lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas kerja, kepuasan kerja, stabilitas kerja, penyesuaian kerja, kesejahteraan psikologis, dan pengurangan konflik (Feldman & Bolino, 1996; Meiliani, 2014).

Dengan memahami konsep jangkar karir, individu maupun organisasi dapat saling menyesuaikan kebutuhan dalam hal pengembangan karir individu memiliki kesempatan besar untuk mencapai kesuksesan karir dan organisasinya dapat menempatkan individu yang tepat kedalam posisi pekerjaan yang tepat pula. Jangkar karir mampu mengenali kebutuhan untuk menyeimbangkan antara orientasi karir individu dan organisasi yang mana dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Ituma, & Simpson, 2007; Meiliani, 2014).

Persepsi karyawan akan jangkar karir tentunya akan mempengaruhi pola kerja dan pengembangan diri dalam usahanya memenuhi jangkar karir tersebut. Persepsi adalah proses dimana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus di dalam lingkungan (Atkinson, Derry, Renkl, & Wortham, 2000; Cahyani, 2019). Persepsi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan gejala dan pengalaman yang dimiliki (Suwanto & Fajri, 2018; Megawanti, 2020). Jika setiap individu karyawan dan organisasi dapat mengenali kejadian yang ada di lingkungan kerja atau usahanya tentu akan membantu dalam pengembangan jangkar karir individu karyawan dan juga bagi pengembangan organisasi ke depannya.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh peran individu atau manusia yang ada didalamnya. Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi baik yang berorientasi pada keuntungan maupun tidak tentunya selalu melibatkan individu (karyawan) yang ada didalam organisasi tersebut. Salah satu organisasi yang bergerak di non profit atau tidak mengejar keuntungan salah satunya adalah Yayasan Pendidikan. Meskipun tidak mengejar profit secara gamblang, tetapi Yayasan Pendidikan memiliki tantangan untuk bertahan menghadapi gempuran persaingan baik dengan penyelenggara pendidikan swasta lain maupun dengan penyelenggara pendidikan negeri (sekolah negeri). Tak dapat dipungkiri bahwa sekolah negeri saat ini semakin baik dalam pelayanan, dengan dukungan tenaga pendidik dan biaya yang mumpuni baik dari pemerintah pusat maupun daerah membuat sekolah negeri semakin mampu bersaing, bahkan di beberapa kota mereka menjadi *leader* dalam pelayanan.

Pelayanan pendidikan yang dilakukan Yayasan Tarakanita tak terlepas dari peran guru. Saat ini guru memiliki peran yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Peran guru bukanlah sekedar memberikan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi saja, tapi juga bagaimana ia membentuk sikap dan jiwanya sehingga mampu bertahan dalam era hiperkompetisi (Mustofa, 2012). Berdasarkan data UNESCO tahun 2016 menyebutkan bahwa mutu guru di Indonesia berada pada posisi terakhir dari 14 negara berkembang, salah satu faktor penyebabnya yaitu cara pandang guru tentang profesinya yang masih kurang tepat (Utami, 2019).

Yayasan Tarakanita dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia termasuk sumber daya guru, mencoba mulai menggunakan pendekatan kompetensi, berbeda dalam pengelolaan sebelumnya bahwa jenjang karir karyawan didasarkan pada “pengalaman” atau berdasarkan masa kerja dan golongan ruang gaji. Berdasarkan dengan kamus kompetensi dan bagan jenjang karir yang ada di Yayasan Tarakanita, golongan ruang gaji meskipun masih digunakan sebatas dalam penentuan besaran gaji tetapi untuk tingkatan posisi jabatan ditetapkan berdasarkan jenjang kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan. Bagi tenaga pendidik (guru) tentunya ini tidak cukup nampak pengaruhnya, karena pada umumnya mereka tidak banyak yang mendapat tugas fungsional sebagai Kepala Sekolah maupun Wakil Kepala Sekolah. Sebenarnya jenjang karir tenaga pendidik terlihat secara tidak langsung dari bagaimana kemampuan mereka dalam mengatasi permasalahan atau persoalan yang dihadapi dalam pengelolaan pengajaran dan juga kemampuan memberikan pendampingan kepada peserta didik. Harapannya pengembangan karir karyawan yang ada di Yayasan Tarakanita melewati tahapan seperti ditampilkan pada Gambar 1.1.



Sumber : Manual Rencana Pengembangan Individu tahun 2014

Gambar 1.1 Tahapan Pengembangan Guru

Organisasi telah memadahi atau menjadi fasilitator pengembangan jangkar karir dengan pentahapan pengembangan pada setiap jenjang kompetensi yang dimiliki menjadi 4 tahap mulai dari *Acceptable*, *Good*, *Excellent* dan *Great*. Pada tahun pertama guru diharapkan mampu mengeksplorasi apa yang ada dalam diri mereka bagi perkembangan diri secara khusus dan bagi organisasi secara umum seperti mampu membuat segala kelengkapan atau administrasi pembelajaran dengan benar dan tepat waktu. Tahun ke dua, masing-masing individu diharapkan melakukan peningkatan diri dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Tahun ketiga, setiap individu diharapkan mampu melakukan peningkatan kreativitas baik dalam tugas rutin maupun dalam pendampingan kepada siswa dan karyawan junior. Tahun ke empat, individu diharapkan lebih dapat memberikan kemanfaatan bagi organisasi, baik di tingkat unit sekolah, kewilayahan maupun nasional sebagai contoh adalah menjadi pembicara atau narasumber dalam kegiatan yang

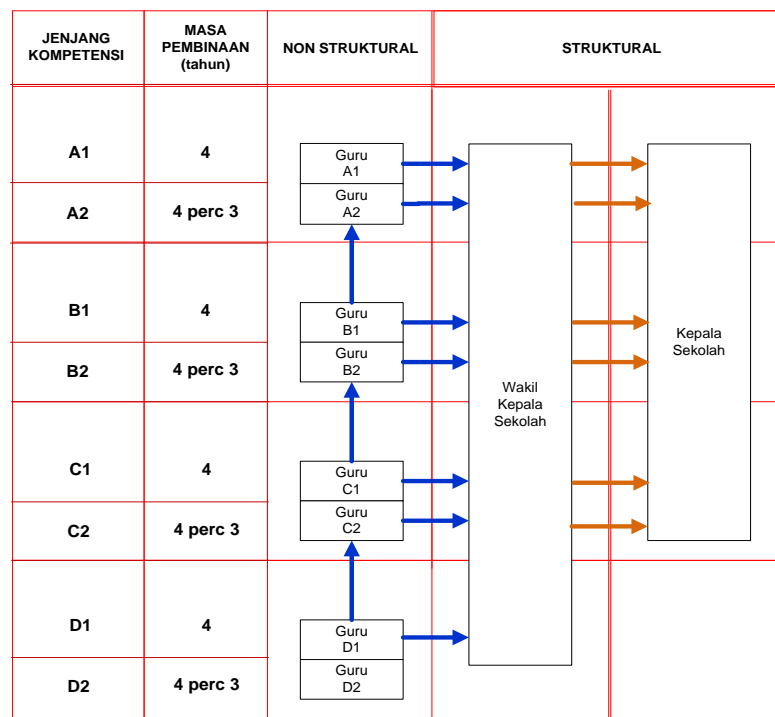
bersifat lokal maupun nasional, mampu menyusun karya tulis bagi lembaga atau sekolah.

Yayasan Tarakanita telah membuat peta karir para guru untuk memfasilitasi untuk mengejar karir masing-masing individu, melalui peta karir kemudian dikembangkan menjadi rencana pengembangan individu untuk masing-masing guru. Jenjang karir membantu guru dalam memahami perannya dalam setiap tingkatan jenjang yang ada. Peta karir saja dirasa belum cukup bagi guru untuk dapat mencapai karir yang mereka inginkan. Salah satunya kemungkinan adalah sikap karyawan dalam lingkungan karir yaitu mengelola motivasi karir internal mereka sendiri (Schein & Van Maanen, 2013; Widodo *et al.*, 2020) . Dengan kata lain bahwa profesionalitas sebagai guru yang utama adalah dorongan dari dalam diri mereka sendiri.

Selain itu saat ini masih dapat ditemui beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki, tetapi mereka tetap bertahan untuk menjadi guru. Hal ini mengidentifikasi adanya motivasi internal maupun eksternal yang mempengaruhi beberapa guru tersebut tetap memilih melanjutkan atau bertahan pada profesinya saat ini.

Dalam peta karir juga dapat dilihat bahwa guru memiliki kesempatan untuk menempati posisi managerial dalam lingkungan Yayasan Tarakanita, baik sebagai Wakil Kepala Sekolah, Kepala Sekolah, bahkan menjadi Kepala Divisi Pendidikan atau Kepala Bagian. Pada kenyataannya masih ditemui bahwa ada beberapa guru yang dianggap pantas dan mampu oleh Yayasan Tarakanita untuk mengemban tugas managerial tersebut, tetapi menolak

dengan berbagai latar belakang. Sebagai gambaran dalam setiap periode (tiga tahun) atau setiahtahunnya ada usulan tentang pejabat struktural di unit sekolah, dari lima nama yang diusulkan, mereka yang bersedia mengemban tugas sebagai pejabat struktural hanya dua atau satu orang. Namun ada juga guru yang sebenarnya belum memenuhi syarat untuk menjalankan tugas managerial dalam Yayasan tetapi memiliki semangat dan bersedia saat ditunjuk oleh lembaga. Selain itu juga ada keengganan jika terjadi mutasi dalam bidang tugas pekerjaan atau lokasi kerja, meskipun akhirnya karyawan menerima tetapi membutuhkan waktu cukup lama dalam melakukan negosiasi.



Sumber : Manual Rencana Pengembangan Individu

Gambar 1.2 Peta Karir Guru Yayasan Tarakanita

Yayasan Tarakanita saat ini memiliki 10 SMA yang tersebar di tujuh wilayah dan 2 SMK yang semuanya baru dimiliki di Pulau Jawa. Dari sejumlah

sekolah yang ada tersebut jumlah guru adalah sebanyak 302 orang dengan rincian seperti yang disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Daftar SMA Tarakanita dan Jumlah Guru

No	Wilayah	Sekolah	Jumlah Guru
1	Bengkulu	SMA Sint Carolus	22
2	Lahat	SMA Santo Yosef	16
3	Tangerang	SMA Tarakanita Gading Serpong	30
		SMA Tarakanita Citra Raya	21
4	Jakarta	SMA Tarakanita 1	22
		SMA Tarakanita 2	25
		SMK Tarakanita	18
5	Yogyakarta	SMA Stela Duce 1	47
		SMA Stela Duce 2	33
6	Jawa Tengah	SMA Tarakanita Magelang	16
		SMK Pius X	25
7	Surabaya	SMA St. Carolus	27
Jumlah			302

Sumber: Data SDM Yayasan Tarakanita 2021-2022

Berdasarkan fenomena pada bagian latar belakang, penulis tertarik untuk menganalisis tentang orientasi karir internal. Topik penelitian adalah tentang persepsi para guru SMA Yayasan Tarakanita terhadap jangkar karir mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimanakah persepsi Guru di SMA Yayasan Tarakanita tentang jangkar karir dalam memenuhi kebutuhan pengembangan karir mereka?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis persepsi Guru di SMA Yayasan Tarakanita tentang jangkar karir.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat bagi para guru dan pihak Sekolah serta Yayasan. Ada tiga manfaat tersebut, yaitu:

- a. Membantu individu guru SMA Yayasan Tarakanita untuk mengenali orientasi karir mereka sehingga mampu melakukan pengembangan karir individu secara mandiri dan berdasarkan kompetensi, kebutuhan dan nilai yang dimiliki.
- b. Membantu organisasi mengenali harapan jangkar karir dari individu karyawan, sehingga dapat menjadi fasilitator bagi pengembangan jangkar karir masing-masing individu karyawan.
- c. Menjadi referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian dengan topik *career anchors*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Karir

Perkembangan karir pada era 4.0 ini sangatlah besar ditentukan oleh masing-masing karyawan dalam memahami karir pekerjaan mereka. Sering orang mempersepsikan karir sebagai suatu proses perkembangan individu dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi (Tan, 2008; Iskandarsyah & Yuaida, 2020). Pandangan tersebut hampir sama dengan yang diungkapkan oleh Sullivan dan Baruch (2009), karir adalah pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengalaman lainnya yang relevan, baik didalam maupun diluar organisasi, yang membentuk pola khusus selama masa hidupnya. Karir dapat dikatakan juga sebagai urutan interaksi individu dengan masyarakat, pendidikan dan organisasi pada masa hidup mereka (Sharma, 2016; Hidayat, 2021). Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Dari beberapa pandangan tersebut, maka karir adalah perkembangan individual yang diperoleh melalui pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan, masyarakat dan pendidikan baik yang diperoleh dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

Terdapat dua konsep karir, yaitu konsep karir internal dan karir eksternal. Karir internal adalah suatu konsep yang menitikberatkan pada persepsi individu tentang pekerjaan dan definisi personal terhadap kesuksesan

dalam berkarir (Schein, 2006; Susanti, 2014). Seorang individu yang berada dalam suatu organisasi perlu mengetahui secara jelas apa yang benar-benar mereka inginkan dari pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan tersebut membawa mereka sukses dalam berkarir. Karir eksternal mengacu pada jenjang pekerjaan, peluang yang tersedia dan tahap formal serta peran yang didefinisikan oleh organisasi (Schein, 2006; Leong, Rosenberg, & Chong, 2014). Untuk memiliki persepsi individu mengenai pekerjaan dan arah karir, baik individu maupun organisasi dapat menggunakan konsep yang dikenal dengan jangkar karir (Schein, 2006; Larson, & Murff, 2006).

Setiap orang atau individu dalam bekerja pada suatu lembaga/organisasi/perusahaan pastinya akan memiliki harapan untuk mencapai pada posisi tertentu. Tentunya kejelasan tentang jenjang karir yang harus dimengerti dan pahami oleh masing-masing individu karyawan dalam suatu lembaga/organisasi/perusahaan akan membuat pegawai termotivasi untuk mencapai karir yang setinggi-tingginya. Kata karir berasal dari Bahasa Inggris "*career*" yang secara umum diartikan sebagai riwayat pekerjaan.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karir merupakan suatu rangkaian promosi atau mutasi jabatan yang lebih tinggi atau setara dalam jenjang heirarki yang telah dialami oleh seorang individu karyawan semasa dinasny. Karir juga dapat dikatakan sebagai suatu pekerjaan yang memiliki gambar atau pola yang jelas dan sistematis. Selain itu karir sering dianggap juga sebagai suatu jabatan dari seseorang, suatu

rangkaian pekerjaan pekerjaan/posisi yang pernah dipegang atau dijalankan oleh seseorang dalam masa kerjanya.

2.2 Jangkar Karir

Konsep jangkar karir dipopulerkan oleh Edgar Schein pada tahun 1978. Dalam konsep karir, Schein menciptakan konsep jangkar karir untuk menggambarkan kumpulan dari *self-perceived* yaitu *value* (nilai), *needs* (kebutuhan), dan *talents* (keterampilan) yang membutuhkan keputusan karir seorang individu. Jangkar karir merupakan konsep diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri atas motivasi, nilai-nilai, dan keterampilan yang ada pada dirinya *sendiri* (Schein & Van Maanen, 2013). Hal ini disebut jangkar karena jangkar karir biasanya bersifat stabil dan dapat mengarahkan keputusan karir individu. Jangkar karir juga dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, mengenai apa yang dicari seseorang dalam dunia kerja. Hal ini juga mencakup bagaimana seseorang menggambarkan sebuah karir yang sukses dan menentukan pandangan hidup pada masa yang akan datang (Schein, 2006). Jadi jangkar karir adalah konsep karir yang dipandang dari sisi internal individu yang sangat penting karena dapat mengarahkan individu dalam memilih karirnya.

Berdasarkan kumpulan diskripsi pekerjaan dan norma organisasi dimana individu tersebut bereaksi terhadap norma dan nilai-nilai berdasarkan

perbedaan situasi sosial dan pekerjaan, Schein (1978) membagi konsep jangkar karir kedalam tiga komponen. Ketiga komponen tersebut adalah:

- a. *Self-perceived talents and abilities (based on actual successes in a variety of work-setting)*. Komponen ini muncul berdasarkan pengalaman nyata individu dari jenis pekerjaan itu sendiri.
- b. *Self-perceived motives and needs (based on opportunities for selftests and selft-diagnosis in real situations and on feedback from others)*. Individu mencoba untuk memenuhi kebutuhan dari pekerjaannya baik lewat penghargaan yang berwujud dan tidak berwujud.
- c. *Self-perceived attitudes and value (based on actual encounters between self and their norms and value of the employing organization and work setting)*. Komponen ini didasari oleh kumpulan diskripsi pekerjaan dan norma organisasi dimanapun individu tersebut beraksi terhadap berbagai norma dan nilai-nilai berdasarkan perbedaan situasi sosial dan pekerjaan yang dialami.

2.2.1 Kategori Jangkar Karir

Berdasarkan konsep jangkar karir, Schien (2006) menemukan lima kategori jangkar karir pada studi yang dilakukan di tahun 1978 dan tiga komponen lainnya pada 1982 (DeLong, 1982). Lima kategori tersebut adalah sebagai berikut: (Schein, 2006)

1. *Independence and autonomy*
2. *Security and stability*
3. *Technical/functional competence*
4. *General managerial competence*
5. *Entrepreneurial creativity*

Pada tahun 1990-an menemukan kategori jangkar karir lainnya, yaitu : (Schein, 2006)

1. *Service/dedication to a cause*
2. *Pure challenge*
3. *Lifestyle*

Dalam perkembangan lebih lanjut kategori jangkar karir *security and stability* terbagi lagi menjadi dua kategori yaitu *economic security* dan *geographic stability* (Schein, 2006).

Setiap kategori yang ada dalam jangkar karir tersebut kemudian dikelompokkan oleh Schein (2006), Meiliani (2014) dan Widodo *et al.* (2020) ke masing-masing komponen konsep diri, adapun komponen tersebut seperti pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Komponen dan Karakteristik Jangkar Karir

Jangkar Karir	Diskripsi
<i>Bakat dan Kemampuan</i>	
<i>Kompetensi Fungsional</i>	Jangkar karir ini menekankan pada konsep diri seseorang yang dibangun oleh bakat dan keterampilan tertentu. Individu akan mencari tingkat tantangan yang lebih tinggi dalam bidang yang dikuasainya atau dengan kata lain ingin menjadi seorang profesional dari pekerjaannya. Individu yang memiliki jangkar karir ini akan menghindari posisi sebagai manajer umum karena mereka tidak menyukainya dan merasa tidak akan bisa menempati posisi tersebut.
<i>Kompetensi Manajerial</i>	Jangkar karir ini memiliki arti bahwa jika seseorang ingin menduduki posisi lebih tinggi dalam organisasi maka ia akan mengukur kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kinerja bagian yang dipimpinnya. Kepantasan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi adalah pertimbangan awal individu yang memiliki jangkar karir ini. Individu menganggap kesuksesan dalam karir adalah juga kesuksesan organisasi dimana ia bekerja.
<i>Kewirausahaan</i>	Seseorang yang memiliki jangkar karir ini, memiliki keinginan untuk menciptakan bisnis, produk atau jasanya sendiri dan mereka menganggap kesuksesan sepenuhnya karena upaya kreatif sendiri. Seseorang sudah memikirkan ingin memiliki perusahaan sendiri pada masa sekolah dahulu, ahkan jika mereka telah menjadi seorang karyawan mereka akan terus memikirkan bagaimana menciptakan sesuatu yang baru melalui inovasi dan ide mereka sendiri.
<i>Motif dan Kebutuhan</i>	
<i>Otonomi</i>	Individu yang memiliki jangkar karir ini menginginkan kehidupan kerja berada pada otoritas mereka. Mereka bebas dan leluasa dalam mengatur pekerjaan mereka sendiri adalah hal yang mereka cari atau dengan kata lain tidak ingin terbelenggu oleh rutinitas organisasi.
<i>Kenamanan Finansial</i>	Individu yang memiliki jangkar karir ini akan selalu perhatian pada pekerjaan yang membuat mereka merasa aman yang dilihat dari aspek ekonomi dan stabilitas kerja dengan tidak adanya rotasi pekerjaan atau dengan kata lain individu tetap berada pada posisinya. Apabila terjadi perubahan, individu berharap perubahan tersebut tidak menggeser atau menyebabkan individu keluar dari pekerjaannya.
<i>Stabilitas Geografis</i>	Jangkar karir yang menimbulkan rasa aman jika seseorang tetap

Jangkar Karir	Diskripsi
	berada pada organisasi yang sama, bidang yang sama dan memiliki kesamaan lokasi geografis.
<i>Gaya Hidup</i>	Individu akan merasa kondisi kerja dan karir harus berintegrasi dengan aspek-aspek kehidupan lainnya seperti urusan keluarga dan kehidupan pribadi. Individu di dalam jangkar karir ini selalu berusaha mencari solusi untuk menyeimbangkan aspek-aspek kehidupan dengan karir mereka walaupun akan ada pengorbanan yang dilakukan.
<i>Sikap dan Nilai</i>	
<i>Layanan</i>	Seseorang yang memiliki jangkar karir ini sepenuhnya memandang karir dari nilai-nilai yang ingin diraih melalui jenis pekerjaan yang ia lakukan. Karir ini berorientasi pada keinginan yang bersifat sosial dengan memanfaatkan nilai dan keahlian yang ia miliki. Individu akan tetap tinggal dalam organisasi jika organisasi memungkinkan mereka untuk memenuhi nilai yang mereka miliki.
<i>Tantangan</i>	Jangkar karir ini membutuhkan jenis pekerjaan yang mengizinkan seseorang untuk merasa bahwa dirinya mampu mengatasi hambatan atau tantangan yang sulit. Kemenangan atau keberhasilan dalam pekerjaan menjadi hal penting dalam jangkar karir ini dibandingkan jenis pekerjaan itu sendiri.

Sumber : Widodo et al. (2020)

Untuk mengukur jangkar karir dalam penelitian ini, menggunakan sembilan kategori jangkar karir yang sudah dipaparkan sebelumnya. Kategori jangkar karir tersebut juga telah digunakan dalam berbagai penelitian sebelumnya, seperti Meiliani (2014) dan Ramadhan (2015). Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini menggunakan instrument kuesioner *career anchor inventory* yang dikembangkan oleh Igbaria dan Baroudi (1993) berdasarkan konsep dari Schein yang terdiri atas 25 item komponen *career anchor inventory* disajikan pada Tabel 2.2. Setiap kategori dijabarkan dalam setiap pernyataan yang sudah ditetapkan atau dibakukan.

Tabel 2.2 Daftar Inventaris Jangkar Karir

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Jangkar Karir	Keamanan finansial	Jaminan Kompensasi	Schein, 2006; Meiliani, 2014; Widodo <i>et al.</i> , 2020
		Stabilitas pekerjaan	
	Stabilitas geografis	Bekerja dalam satu wilayah geografis	
		Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	
	Otonomi	Bekerja dengan cara sendiri	
		Bebas dari aturan organisasi	
		Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	
	Kompetensi Fungsional	Mementingkan posisi teknis	
		Tetap bertahan pada spesialisasi	
		Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	
	Kompetensi Manajerial	Fungsi kepemimpinan	
		Bertanggung pada fungsi manajerial	
		Tanggungjawab yang lebih tinggi	
	Kewirausahaan	Membangun bisnis baru	
		Kemampuan menciptakan ide	
		Memulai bisnis sendiri	
	Layanan	Pelayanan	
		Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	
		Loyalitas dan dedikasi	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
	Tantangan	Tantangan yang sulit	
		Solusi atas masalah yang sulit	
		Lebih Kompetitif	
	Gaya Hidup	Karir sesuai gaya hidup	
		Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	
		Mempertahankan gaya hidup	

Konsep jangkar karir pertama kali dipopulerkan oleh Schein (2006) dan mengacu pada konsep jangkar karir tunggal (*single career anchor*), Schein mempercayai bahwa seorang individu hanya memiliki satu jenis jangkar karir, namun Feldman dan Bolino (1996) memiliki pendapat yang bertolak belakang dengan Schein. Feldman dan Bolino menyatakan bahwa para individu bisa saja memiliki jangkar karir lebih dari satu ketika mereka mencoba mengkombinasikan antara berbagai tujuan karir dan ketertarikan pribadi (Ituma & Simpson, 2007; Meiliani, 2014). Dalam dunia kerja sekarang, seorang individu memilih untuk memiliki lebih dari dua pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Baruch, 2006; Kniveton, 2004). Pada penelitian yang dilakukan oleh Widodo *et. al.* (2020) jangkar karir akan mengalami perubahan karena perubahan ekonomi dan lingkungan teknologi

Menurut Feldman dan Bolino (1996) seseorang dapat memiliki jangkar karir ganda (*multiple career anchors*) dengan alasan yang pertama oleh karena jangkar karir didasarkan *pada talents, needs, dan value* maka setiap individu

dapat memiliki satu kategori jangkar karir pada *talents-based* dan satu jangkar pada *needs-based* atau satu jangkar pada *value-based*. Kedua, seorang individu mungkin memiliki kebutuhan pribadi baik karena memiliki dua tujuan karir maupun karena tidak adanya jalur karir yang lebih diinginkan oleh individu (Baruch, 2006; Steele & Smythe, 2010). Pengelompokan jangkar karir tunggal kedalam empat konsep diri sendiri oleh Schein dan Van Maanen (2013) juga diyakini oleh para peneliti karir sebagai pengakuan mereka bahwa individu dapat memiliki lebih dari satu jangkar karir dominan. Namun argumentasi Feldman dan Bolino (1996) ini belum diuji validitas, sehingga belum dapat dijadikan kategori jangkar karir ganda.

2.3 Persepsi dan Pengembangan Karir

Persepsi tentang karir tentunya akan mempengaruhi pandangan mereka terhadap pengembangan karir, dengan kata lain persepsi terhadap pengembangan karir adalah pandangan, penilaian, dan tanggapan karyawan mengenai peraturan, pelaksanaan dan usaha karyawan untuk meningkatkan karirnya.

2.2.1 Persepsi

Timbulnya persepsi dimulai dari pengamatan yang melalui proses hubungan melihat, mendengar, menyentuh, merasakan dan menerima sesuatu hal yang kemudian seseorang melakukan seleksi, mengorganisasi, dan

menginterpretasikan informasi yang diterimanya menjadi suatu gambaran yang bararti. Terjadinya pengamatan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan sikap seseorang dari individu. Dan biasanya persepsi ini hanya berlaku bagi dirinya sendiri dan tidak bagi orang lain, karena seyogyanya persepsi ini berlaku untuk individual. Selain itu, persepsi ini tidak berlaku mutlak atau berlaku secara permanen.

Persepsi dapat juga merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Kunci utama untuk memahami persepsi adalah berada pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi (Thoha, 2014). Persepsi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan gejala dan pengalaman yang dimiliki (Suwanto & Fajri, 2018; Megawanti, 2020)

Setiap saat orang akan terpengaruh dengan stimulus yang jenisnya beragam melalui pancaindra. Stimulus yang masuk kemungkinan akan menguras energi, jika semua ditanggapi tanpa kontrol dan pemilihan. Kondisi ini menurut peneliti, memerlukan pemilihan persepsi, sehingga dapat ditentukan informasi yang diperlukan dan yang tidak diperlukan. Terkait dengan pemilihan persepsi terdapat dua faktor yang mempengaruhi pemilihan persepsi diantaranya adalah :

1. Faktor eksternal yang mempengaruhi pemilihan persepsi diantaranya adalah intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan, gerakan dan hal-hal yang baru termasuk ketidakasingan.
2. Faktor internal yang mempengaruhi pemilihan persepsi diantaranya adalah proses belajar, motivasi dan kepribadian (Thoha, 2008).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia persepsi didefinisikan sebagai “Tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindranya.”

Menurut Robbins (2008) persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Menurut Thoha (2014) persepsi pada hakekatnya adalah memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penataan yang benar terhadap situasi.

2.2.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi seseorang yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir pribadi (Werther & Davis, 1993). Maka pengembangan karir berkaitan dengan peningkatan pribadi seseorang dalam lingkungan kerjanya untuk mencapai jabatan tertentu. Sistem

pengembangan karir adalah suatu usaha yang direncanakan, terorganisir, untuk mencapai suatu keseimbangan antara keperluan karir individu dan kebutuhan kekuatan pekerjaan organisasi (Bernardin & Russell, 1993).

Ada beberapa kegiatan yang dapat dilakukan oleh masing-masing individu dalam upaya pengembangan karir (Werther & Davis, 1993), adapun kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Job performance* (prestasi kerja). Tindakan paling penting yang dapat dilakukan seseorang untuk memajukan karir dari seorang individu untuk memajukan karirnya adalah kinerja pekerjaan yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik mendasari semua kegiatan pengembangan karir.
- b. *Resignation* (Pengunduran diri). Ketika seseorang individu melihat peluang karir yang lebih besar ditempat lain, pengunduran diri mungkin merupakan satu-satunya cara untuk memenuhi tujuan.
- c. *Organizational loyalty* (Loyalitas organisasi). Dibanyak organisasi, orang menaruh kesetiaan pada karir mereka diatas kesetiaan pada organisasi mereka. Loyalitas organisasi yang rendah adalah hal yang umum di Antara lulusan perguruan tinggi baru-baru ini (yang harapannya tinggi sering menyebabkan loyalitas sering kali ke profesi mereka). Pengabdian panjang karir untuk organisasi yang sama melingkupi tujuan bagian sumber daya manusia untuk mengurangi pergantian karyawam.

- d. *Mentor and Sponsor* (mentor dan sponsor). Seorang mentor adalah seseorang yang menalarkan nasihat karir informal. Jika mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan pengembangan karir seperti program pelatihan, transfer, atau promosi, maka mentor menjadi sponsor. Sponsor adalah seseorang dalam organisasi yang dapat menciptakan peluang pengembangan karir. Sering kali sponsor karyawan adalah atasan langsung.
- e. *Growth opportunities* (Peluang Pertumbuhan). Ketika karyawan memperluas kemampuan mereka, seperti mendaftar dalam program pelatihan, mengambil kursus, mengejar gelar tambahan itu dapat dikatakan sebagai berkontribusi pada pertumbuhan karyawan. Peluang pertumbuhan ini membantu tujuan untuk mengembangkan pengganti internal dan rencana karir pribadi individu.

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis meninjau beberapa penelitian terdahulu yang terkait. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dihimpun penulis seperti yang disajikan pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama & Tahun	Judul dan Tujuan	Metode & Hasil
1	Ramadhan (2015)	<p>Judul : Analisis Empiris Kesesuaian antara <i>Career Anchoor</i> dan Jenis Pekerjaan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bengkulu</p> <p>Tujuan : Menganalisis kesesuaian Antara <i>career anchor</i> dan jenis pekerjaan pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota Bengkulu</p>	<p>Sampel: 59 PNS Sinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bengkulu</p> <p>Variabel: Jangkar Karir dan Jenis Pekerjaan</p> <p>Metode: Survey Kuisisioner</p> <p>Instrumen: Kuisisioner</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier berganda</p> <p>Hasil: 1. Mayoritas memiliki jangkar karir tunggal dengan <i>economic security</i> sebagai jangkar karir 2. Adanya ketidaksesuaian Antara jangkar karir dengan jenis pekerjaan pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kota Bengkulu</p>
2	Wispondono (2018)	<p>Judul : Peranan <i>Career Anchor</i> dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sampang</p> <p>Tujuan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari <i>managerial competence, functional competence, security, creativity</i> dan <i>autonomy</i> 2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah benar bahwa 	<p>Sampel: Karyawan dinas kesehatan Kabupaten sampang</p> <p>Variabel: Jangkar karir dan kepuasan kerja</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Instrumen: Kusioner</p> <p>Alat Analisis: Uji Validitas dan Uji Realibilitas</p> <p>Hasil: secara simultan variabel <i>Career Anchor</i> (X) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pengembangan karir yang terdiri dari <i>managerial competence, technical</i></p>

No	Nama & Tahun	Judul dan Tujuan	Metode & Hasil
		kemampuan teknos/fungsional berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan Kabupaten Sampang?	<i>functional competence, security, creativity, dan autonomy</i> dan <i>independence</i> secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten sampang
3	Vieira (2019)	<p>Judul: <i>A study of relations between gender and careers anchors</i></p> <p>Tujuan: Menganalisis hubungan antara jenis kelamin dan jangkar karir mahasiswa.</p>	<p>Sampel : 251 mahasiswa Teknik dan 251 mahasiswa Kesehatan</p> <p>Variabel : Jenis Kelamin dan Jangkar Karir</p> <p>Metode : Survei eksplorasi dan transversal, yang dianggap tepat untuk mengkaji opini, nilai, dan keyakinan</p> <p>Hasil : Dari pilihan jangkar dapat dinyatakan bahwa perempuan lebih banyak mengidentifikasi diri dengan atribut-atribut yang secara sosial terkait dengan kodrati perempuan, seperti kepedulian terhadap keluarga, agresivitas rendah, dan kemauan mengambil risiko yang rendah. Laki-laki, bagaimanapun, mengidentifikasi diri mereka dengan sikap dan perilaku yang terkait dengan gender maskulin, seperti kemandirian, otonomi, tantangan, dan pengambilan risiko. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa stereotip sosial terus membatasi ruang-ruang yang ditempati oleh laki-laki dan perempuan dalam berbagai profesi.</p>
	Widodo,		

No	Nama & Tahun	Judul dan Tujuan	Metode & Hasil
4	Meiliani, Muchiri (2020)	<p>Judul : <i>Investigating Factor Structures Underlying the Construct of Career Anchor Inventory in the Indonesian Context</i></p> <p>Tujuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkaji apakah konsep jangkar karir masih berlaku dalam pekerjaan yang berubah perilaku sebagai dampak dari wabah virus corona. 2. Menyelidiki faktor struktur yang mendasari jangkar karir 	<p>Sampel : Karyawan yang bekerja di unit kerja pemerintah, perusahaan swasta, dan wiraswasta di Indonesia bagian Barat (yaitu, Pulau Sumatera, Kalimantan dan Jawa).</p> <p>Variabel: Perubahan struktur dan konten jangkar karir</p> <p>Metode : Menggunakan teknik survei online menggunakan tautan yang dibuat melalui formulir google dan tautannya dikirim ke <i>contact person</i> untuk mendistribusikannya ke siklus mereka</p> <p>Hasil : Mengekstrak enam struktur baru sementara hanya kewirausahaan kreativitas mencerminkan jangkar asli. Tiga jangkar karir baru terbentuk dengan jelas, yaitu: manfaat dependen dari kombinasi keamanan ekonomi, layanan, dan item dari kompetensi manajerial; Pengabdian kerja terdiri dari kompetensi teknis dan keamanan geografis; dan Gaya hidup seimbang mencakup otonomi dan gaya hidup. Dua jangkar karir diekstraksi karena pengurangan item. Ada satu item tantangan murni yang membentuk jangkar karir.</p> <p>Ciri-ciri orang Indonesia masyarakat, seperti budaya jarak kekuasaan, orientasi</p>

No	Nama & Tahun	Judul dan Tujuan	Metode & Hasil
			kerja PNS, posisi manajerial perhatian, dan sebagainya berdampak pada menemukan jangkar karir.
5	Hidayat (2021)	<p>Judul :</p> <p>Orientasi Karir Pada Guru Madrasah Aliyah Unggulan Di Indonesia (Studi Deskriptif Berdasarkan Teori Jangkar Karir Schein)</p> <p>Tujuan:</p> <p>Untuk mengeksplorasi orientasi karir pada guru MAN IC berdasarkan latar belakang gender, jenjang pendidikan dan asal daerah (letak geografis)</p>	<p>Sampel :</p> <p>Guru MAN IC. Sampel dipilih dengan teknik cluster sampling. Dari 23 MAN IC di seluruh Indonesia, dipilih 9 MAN IC berdasarkan pertimbangan perwakilan letak geografis wilayah kepulauan di Indonesia</p> <p>Variabel :</p> <p>Orientasi Karir dan Dimensi Jangkar Karir</p> <p>Metode :</p> <p>Deskriptif komparatif yang digunakan untuk memperoleh gambaran orientasi karir pada guru</p> <p>Hasil :</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sembilan dimensi jangkar karir, tidak terdapat perbedaan orientasi karir pada guru MAN IC berdasarkan latar belakang gender pada tujuh dimensi jangkar karir, kecuali pada dimensi kompetensi manajerial. Dari sembilan dimensi jangkar karir tidak terdapat perbedaan signifikan orientasi karir pada guru MAN IC berdasarkan jenjang pendidikan S1, S2 maupun S3. Dari sembilan dimensi jangkar karir, tidak terdapat perbedaan signifikan orientasi karir pada guru MAN IC berdasarkan latar belakang asal daerah (geografis) pada tujuh dimensi jangkar karir, kecuali pada dimensi kompetensi manajerial dan keamanan kerja.</p>
6	Alexandra, <i>et al</i> (2017)	<p>Judul:</p> <p>Perbedaan Variabel</p>	<p>Sampel :</p> <p>290 partisipan dari SMAN 1 Kuta Utara disurvei</p>

No	Nama & Tahun	Judul dan Tujuan	Metode & Hasil
		<p>Demografis terhadap <i>Career Anchors</i> pada Siswa dengan Kepribadian <i>Conscientiousness</i> di SMAN 1 Kuta Utara</p> <p>Tujuan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk melihat bagaimana dan mengapa orientasi karir siswa diarahkan pada perbedaan jenis kelamin, etnis, dan usia. 2. Menggunakan dimensi <i>Big Five Personality Inventory</i> dari aspek <i>conscientiousness</i> untuk menentukan tingkat kesungguhan partisipan dalam pengambilan keputusan karir dan menghubungkannya dengan orientasi karir Siswa. 	<p>Variabel : Demografi Siswa, Career Anchors dan Kepribadian Conscientiousness</p> <p>Metode : Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan analisis ANOVA serta uji Pearson Correlation</p> <p>Hasil : Menunjukkan bahwa kebanyakan siswa mendapatkan nilai tertinggi pada dimensi <i>Entrepreneurial Creativity</i> dan <i>Lifestyle</i>, sementara dimensi <i>Managerial Competence</i> paling rendah. Selanjutnya, terdapat perbedaan antara jenis kelamin dan usia dengan dimensi <i>Entrepreneurial Creativity</i> ($p = .027$) dan <i>Lifestyle</i> ($p = .037$), sementara tidak ada perbedaan penilaian karir antar etnis.</p>
7	Meiliani (2014)	<p>Judul: <i>Career anchors and job satisfaction: the role of psychological empowerment in the Indonesian public university context</i></p> <p>Tujuan: Untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari pemberdayaan psikologis dalam hubungan</p>	<p>Sampel : 585 akademisi dari 11 universitas di tiga wilayah geografis (barat, tengah dan timur) Indonesia</p> <p>Variabel : Jangkar karir, kepuasan kerja dan peran pemberdayaan psikologis</p> <p>Metode : Campuran tertanam bersamaan digunakan, di mana data kuantitatif dan kualitatif dikumpulkan dan dianalisis. Dengan menggunakan survei berbasis web dan berbasis kertas</p>

No	Nama & Tahun	Judul dan Tujuan	Metode & Hasil
		antara jangkar karir dan kepuasan kerja dalam konteks perguruan tinggi negeri di Indonesia	<p>Hasil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jangkar keamanan ekonomi dan jasa muncul sebagai jangkar karir yang paling dominan 2. Kategori jangkar berbasis kebutuhan adalah jangkar berbasis kelompok yang paling disukai di antara responden 3. Penelitian ini menemukan bahwa ada beberapa jangkar karir di antara para peserta 4. Penelitian ini juga menemukan bahwa semua pasangan hubungan jangkar karir dikelompokkan dalam pasangan jangkar hubungan yang saling melengkapi

2.1 Kerangka Analisis

Jangkar karir adalah konsep diri seseorang berdasarkan bakat dan kompetensi, kebutuhan dan motivasi, nilai-nilai mengenai apa yang mereka cari dalam dunia kerja. Jangkar karir diukur menggunakan career anchor inventory yang dikembangkan oleh Igbaria dan Baroudi berdasarkan kategori jangkar karir Schein. Persepsi adalah sebagai sesuatu yang berkaitan dengan gejala dan pengalaman yang dimiliki (Suwanto & Fajri, 2018; Megawati, 2020). Timbulnya persepsi dimulai dari pengamatan yang melalui proses hubungan melihat, mendengar, menyentuh, merasakan dan menerima sesuatu hal yang kemudian seseorang melakukan seleksi, mengorganisasi dan menginterpretasikan informasi yang diterimanya menjadi gambaran yang berarti. Kerangka analisis penelitian ini ditunjukkan dengan Gambar 1.3.



Gambar 1.3. Kerangka Analisis

Dari gambar kerangka analisis di atas peneliti ingin melihat bagaimana guru SMA di Yayasan Tarakanita berdasarkan hal yang selama ini ditemui dan pengalaman sebagai guru dapat mengenali jangkar karir yang ada dalam diri mereka atau bagaimana mereka dapat mengenali konsep diri mereka selama ini berdasarkan bakat dan kompetensi, kebutuhan dan motivasi, nilai-nilai mengenai apa yang mereka cari dalam dunia kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya. Penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan mengukur indikator-indikator variable penelitian sehingga diperoleh gambaran diantara variable-variabel tersebut. Tujuan dari pendekatan kuantitatif menurut Surakhmand (2018) adalah untuk mengukur dimensi yang hendak diteliti. Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017) bahwa metode survey adalah satu bentuk teknik penelitian kuantitatif dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan dan pengumpulan data. Dalam penelitian ini, survey dilakukan terhadap Guru SMA di Yayasan Tarakanita terkait dengan persepsi mereka terhadap jangkar karir.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan supaya tidak terjadi kesalahan dalam pemahaman konsep. Definisi operasional merupakan atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017), maka definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Jangkar Karir adalah konsep diri Guru SMA Yayasan Tarakanita terhadap bakat dan kompetensi mereka di bidang penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian/evaluasi pembelajaran dan pendampingan siswa yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka masing-masing pada mata pelajaran yang diampu. Jangkar karir diukur dengan:

a. Keamanan finansial

Guru SMA Yayasan Tarakanita yang memilih jangkar karir ini karena merasa aman dari aspek ekonomi dan stabilitas kerja. Mereka merasa cukup dengan imbal jasa/gaji yang diterima, cukup dengan beban kerja yang diberikan, merasa aman dengan pekerjaan karena ikatan kerja yang panjang hingga saat pensiun.

b. Stabilitas Geografis

Guru SMA Yayasan Tarakanita yang memiliki jangkar karir ini merasa nyaman dalam bekerja, karena mereka tidak akan dimutasi ke

tempat kerja dan lokasi sekarang di luar lokasi geografis di luar kota. Mereka lebih memilih untuk tetap pada tempat kerja sekarang daripada menerima tawaran kerja di daerah lain.

c. Otonomi

Guru SMA Yayasan Tarakanita yang memiliki jangkar karir ini menginginkan kehidupan kerja berada pada otoritas mereka. Mereka ingin bebas dalam mengatur pekerjaan yang mereka kerjakan, dan tidak terbelenggu oleh rutinitas kerja yang dibuat oleh Yayasan Tarakanita.

d. Kompetensi fungsional

Guru SMA Yayasan Tarakanita yang memiliki jangkar karir ini hanya ingin bekerja pada keahliannya yang tercermin dari tingkat pendidikan (ijazah) yang diperolehnya. Mereka lebih memilih untuk tetap pada jabatannya sekarang daripada naik jabatan ke bidang yang bukan keahliannya.

e. Kompetensi manajerial

Guru SMA Yayasan Tarakanita yang memiliki jangkar karir ini menginginkan posisi manajerial yang lebih tinggi dan menyukai proses memimpin pada SMA Yayasan Tarakanita seperti Wakil Kepala Sekolah, Kepala Sekolah, Kepala Divisi maupun Kepala Bagian dengan mengabaikan kompetensi yang diperoleh, terutama kompetensi melalui pendidikan formal.

f. Kewirausahaan

Guru SMA Yayasan Tarakanita yang memiliki jangkar karir ini, mempunyai jiwa bisnis dan berusaha sehingga mereka menjalankan usaha yang dapat mendatangkan keuntungan walaupun mereka telah bekerja sebagai Guru di SMA Yayasan Tarakanita. Mereka akan bekerja maksimal untuk menyelesaikan tugas sebagai guru dan membagi waktu untuk usaha mereka di luar jam kerja di SMA Yayasan Tarakanita.

g. Layanan

Guru SMA Yayasan Tarakanita dengan jangkar karir ini berorientasi pada kegiatan yang bersifat sosial dan melayani orang lain sesuai dengan nilai dan keahlian yang mereka miliki tanpa memandang status jabatan, ekonomi dan tidak mengharapkan bayaran dalam bentuk apapun. Uang tidak menjadi tujuan utama mereka.

h. Tantangan

Guru SMA Yayasan Tarakanita yang memiliki jangkar karir ini menyukai tantangan yang sulit dalam bekerja. Mereka menilai keberhasilan sebagai faktor yang paling penting. Bekerja tanpa hambatan bukanlah tipe individu dengan jangkar karir ini.

i. Gaya hidup

Guru SMA Yayasan Tarakanita yang menghargai keseimbangan Antara dunia kerja dan urusan keluarga dan pribadi. Mereka akan bekerja maksimal untuk menyelesaikan tugas, namun mereka juga mengharapkan Sekolah/Yayasan memberi cuti dalam jangka tertentu.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Guru SMA di Bengkulu, Lahat, Tangerang, Jakarta, Yogyakarta, Jawa Tengah dan Surabaya sebanyak 302 guru.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus menurut Sugiyono (2017), adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka seluruh Guru SMA yang disebutkan pada populasi menjadi sampel pada penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan. Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner disusun secara terperinci dan lengkap. Kuesioner tidak lain adalah sebuah set pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian. Pada penelitian yang dilakukan kali ini yang mengisi kuesioner adalah Guru SMA Yayasan Tarakanita. Salah satu cara yang digunakan dalam penentuan skor dalam kuesioner adalah dengan menggunakan skala *Likert* jenjang lima. Skala *Likert* merupakan cara yang sistematis untuk memberikan skor pada indeks (Sugiyono, 2017). Data dikumpulkan secara online dengan tautan <https://forms.gle/c3HPsw4gM23Q9BxP6>.

Sebelum membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu disusun kisi-kisi instrumen dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur. Hal ini digunakan sebagai pedoman dalam menyusun instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang menggunakan skala *likert* lima point, gradasi mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dengan masing-masing sebagai berikut:

- SP : Sangat Penting
- P : Penting
- N : Ragu-ragu
- TP : Tidak Penting
- STP : Sangat Tidak Penting

Dengan menggunakan skala *likert* masing-masing instrument jawaban memiliki nilai (SP : 5), (P : 4), (N : 3), (TP : 2) dan (STP : 1) .

3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mengukur apakah instrument yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan ini sah dan handal, maka diperlukan uji validitas dan realaibilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sekaran, 2010; Sugiyono,

2017). Instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran, 2010) atau dengan kata lain instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017).

Uji validitas yang dilakukan adalah uji konstruk. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Sekaran, 2006). Korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pernyataan dan hubungan yang lemah dengan variable lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*). Item-item pernyataan dikatakan memiliki validitas jika memiliki nilai $>0,30$. Hasil Pengujian validitas instrument penelitian terangkum dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1. menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas konstruk instrumen penelitian menunjukkan bahwa secara umum semua parameter tes memiliki koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,30. Jika dilakukan analisis secara rinci, diketahui bahwa item pernyataan P7 memiliki nilai korelasi sebesar 0,420 . Kemudian pada pernyataan P8 memiliki korelasi sebesar 0,354 dan sampai pada pernyataan P32 memiliki korelasi sebesar 0,462 hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sudah lebih besar dari 0,30 dan dinyatakan valid.

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Penelitian

	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
P7	1																								
P8	0.072	1																							
P9	.352**	0.117	1																						
P10	0.133	0.081	0.073	1																					
P11	0.056	0.086	.153*	0.041	1																				
P12	.228**	0.044	0.126	.261**	0.018	1																			
P13	0.131	.369**	0.002	.250**	.336**	0.132	1																		
P14	.303**	0.008	.561**	0.105	0.081	.302**	0.047	1																	
P15	.314**	0.087	.416**	0.04	0.039	.271**	0.072	.575**	1																
P16	.164*	.272**	0.049	0.118	0.13	0.106	.254**	0.104	0.13	1															
P17	0.061	0.111	0.133	.161*	.177*	0.072	.275**	.214**	0.107	.392**	1														
P18	0.131	0.034	.159*	.195**	.360**	.291**	.216**	.149*	0.115	0.113	.161*	1													
P19	.293**	0.119	.149*	0.074	-0.05	.222**	0.14	.348**	.281**	.146*	.237**	0.128	1												
P20	0.044	-0.01	0.088	0.051	.272**	0.004	.234**	0.093	0.054	.177*	0.134	.202**	0.055	1											
P21	.266**	0.089	.341**	0.078	0.031	.248**	0.029	.473**	.635**	0.057	.205**	.195**	.379**	0.104	1										
P23	.256**	0.043	0.137	0.133	0.04	.196**	0.024	0.119	0.098	.152*	0.07	.189*	.150*	0.144	0.06	1									
P24	0.077	.190*	.220**	0.087	0.054	0.049	0.112	.239**	0.099	.269**	.523**	0.024	.185*	0	.159*	.220**	1								
P25	.165*	0.029	.181*	0.126	.308**	0.041	0.116	0.095	0.036	0.137	0.122	.375**	0.127	.591**	0.045	.306**	0.03	1							
P26	0.091	.258**	.206**	0.095	0.058	0.005	.210**	.179*	.233**	.361**	.279**	.152*	.212**	.235**	0.131	.190*	.257**	.281**	1						
P27	.221**	0.026	.254**	0.043	.326**	0.055	0.007	.265**	.211**	.165*	0.065	.218**	.278**	0.108	.261**	.162*	0.099	0.127	.263**	1					
P28	0.114	.324**	0.06	0.041	.197**	0.007	.470**	.150*	0.086	.274**	.237**	0.065	.152*	.255**	0.102	0.108	.301**	.240**	.455**	.274**	1				

	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
P29	.301**	0.074 ⁻	.162*	0.077	.150*	.231**	0.086	.185*	0.126	0.025 ⁻	.168*	.339**	.151*	0.067	.186*	.333**	.146*	.187*	.190*	.228**	.219**	1			
P30	.269**	0.042	.164*	.173*	0.067 ⁻	.217**	0.087	.234**	.246**	0.083	.184*	0.044	.336**	.172*	.323**	.170*	.224**	-0.12	0.14	.177*	0.1	.334**	1		
P31	0.002	.240**	0.042 ⁻	.191**	0.061	0.079 ⁻	.278**	-0.08	0.117 ⁻	.282**	0.03	0.044	0.001	0.011	.165*	0.033 ⁻	0.003	0.098	.300**	0.029	.247**	0.084	0.097	1	
P32	0.052	.231**	.154*	0.054	0.065	0.041 ⁻	.171*	0.112	0.028 ⁻	.271**	.588**	0.005	.221**	0.046	0.018	0.083	.528**	0.088	.262**	0.004	.300**	.147*	.236**	.151*	1
Total	.420**	.354**	.416**	.358**	.368**	.336**	.497**	.471**	.388**	.510**	.539**	.443**	.439**	.376**	.412**	.397**	.475**	.441**	.585**	.416**	.564**	.449**	.392**	.382**	.462**

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai kendala sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sekaran, 2017). Analisis reliabilitas instrument menggunakan koefien alpha yang dikembangkan Cronbach. Dalam mengukur reliabilitas, penelitian ini menggunakan koefisien alpha yang dikembangkan oleh Cronbach. Koefisien alpha ini adalah yang paling sering digunakan dalam ilmu sosial karena ketelitian pengukurannya yaitu dengan cara item-itemnya menganalisis. Instrumen dikatan reliabel jika memiliki koefisien alpha yang lebih besar atau sama dengan 0,6 (Sekaran, 2017). Dari hasil penelitian ini didapat dari *Reliability Statistics* memiliki cronbach alpha 0.813 atau dengan kata lain lebih dari 0.6 dan Tabel 3.2 menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan menurut indikator pada masing-masaing dimensi secara keseluruhan parameter (indikator) penelitian memiliki koefisien Cronbach's alpha $> 0,60$ dengan range alpha antara 0,687 sampai dengan 0,714. Dari pemaparan tersebut dapat dikatakan penelitian ini reliabel.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Dimensi	Cronbachs <i>alpha score</i>	Keterangan
Jangkar Karir	Kemanan Finansial	0,704	<i>Reliable</i>
	Stabilitas Geografis	0,717	<i>Reliable</i>
	Otonomi	0,692	<i>Reliable</i>
	Kompetensi Fungsional	0,698	<i>Reliable</i>
	Kompetensi Manajerial	0,694	<i>Reliable</i>
	Kewirausahaan	0,702	<i>Reliable</i>
	Layanan	0,691	<i>Reliable</i>
	Tantangan	0,696	<i>Reliable</i>
	Gaya Hidup	0,687	<i>Reliable</i>

3.6 Metode Analisis

Metode analisis statistik deskriptif yaitu metode analisis berupa uraian-uraian yang tidak menggunakan perhitungan statistik, tetapi menggunakan tabel-tabel. Metode analisis deskriptif akan menganalisis distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (*mean*) dari respon responden pada setiap indikator yang digunakan pada penelitian ini. Selanjutnya, untuk melihat skor rata-rata jawaban responden. Untuk memudahkan dalam mendiskripsikan persepsi responden digunakan perhitungan statistik sederhana seperti distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (*mean*). Penilaian persepsi responden terhadap item pertanyaan menggunakan skala linkert jenjang 5. Penentuan kelas rata-

rata atas pernyataan responden dengan nilai terendah adalah 1,0 dan nilai tertinggi 5,0 sehingga interval adalah $(5-1)/5 : 4/5 = 0,8$. Dari penentuan interval kelas tersebut dapat ditemukan kelas rata-rata indikator sebagai berikut:

1. 1,00 - 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 - 2,60 = Rendah
3. 2,61 - 3,40 = Sedang
4. 3,41 - 4,20 = Tinggi
5. 4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Yayasan Tarakanita

Yayasan Tarakanita adalah yayasan pendidikan yang mengelola sekolah-sekolah umum maupun kejuruan sebagai bentuk keterlibatan nyata turut dalam upaya mencerdaskan generasi muda bangsa dengan membantu terbentuknya pribadi utuh dan berbelarasa. Pada tanggal 29 April 1952, 4 Suster CB, 3 Awam, dan 1 Pastor, sepakat mendirikan sebuah badan hukum yang bernama Yayasan Tarakanita. Yayasan Tarakanita sendiri secara resmi didirikan pada hari Senin, tanggal 7 Juli 1952 yang disahkan oleh Notaris di Yogyakarta dengan Akte Notaris nomor 3. Pada waktu didirikan Yayasan Tarakanita berkedudukan di Yogyakarta dengan alamat Jl. Terban Taman (sekarang: Jl. Cik Di Tiro) nomor 30. Akte tersebut sudah terdaftar di Pengadilan Negeri Yogyakarta.

Tetapi jauh sebelum berdirinya Yayasan Tarakanita, karya pendidikan Suster Carolus Borromeus sudah ada. Karya awal pendidikan mulai dirintis di Bengkulu. Tanggal 10 Agustus 1929 para Suster CB diundang untuk mengambil alih HCS yang semula dikelola oleh para Imam SCJ. Ketika karya SCJ melebar ke Lahat, dibukalah pula sekolah di sana. Sebuah rumah sewaan di Lematang Boulevard disewa sebagai tempat tinggal para Suster yang pada bulan Juli 1935 memulai bekerja di sekolah anak-anak berbangsa Tionghoa, Eropa, dan pribumi. Karya pendidikan di Lahat kemudian berkembang dengan munculnya gagasan mendirikan sekolah MULO (*Meer Uitgebreed Lager Onderwijs*).

Di Yogyakarta, karya layanan pendidikan dimulai sejak tahun 1935 dengan mengajar di sekolah-sekolah Katolik (HCS di Yogyakarta, Volksschool di Gowongan, dan juga Kanisius di Ganjuran). Setelah kemerdekaan Republik Indonesia atas inspirasi dua Suster didirikanlah berbagai sekolah di Yogyakarta. Mengingat semakin kompleksnya pengelolaan sekolah-sekolah tersebut, mengadakan pembicaraan dan mengambil keputusan untuk mendirikan suatu yayasan pendidikan.

Sejak awal didirikan, Yayasan Tarakanita bernaung dalam terang iman Katolik yang berazaskan Pancasila, turut berpartisipasi/berperan dalam pembangunan, khususnya dalam bidang pendidikan dan pengajaran serta pelayanan sosial lainnya, mendidik dan mencerdaskan serta mempersiapkan tenaga-tenaga terampil dalam segala bidang yang kesemuanya itu dijiwai dengan semangat injili. Dalam naungan semangat Santo Carolus Borromeus dan Bunda Elisabeth Gruyters, Yayasan menyelenggarakan Sekolah-sekolah Umum maupun Kejuruan sebagai bentuk keterlibatan nyata turut dalam upaya mencerdaskan generasi muda bangsa dengan membantu terbentuknya pribadi utuh dan berbelarasa.

Untuk mendukung karya pendidikan tersebut, Yayasan Tarakanita yang sekarang memiliki Kantor Pusat di Jl. Salemba Tengah No. 23 Jakarta Pusat, mengelola 7 Wilayah: Bengkulu dengan 4 Sekolah (TK, SD, SMP, SMA Santo Carolus), Lahat dengan 4 Sekolah (TK, SD, SMP, SMA Santo Yosef), Tangerang dengan 9 Sekolah (TK, SD, SMP, SMA Tarakanita Gading Serpong dan TK, SD, SMP, SMA Tarakanita Citra Raya, TK Tarakanita Tulang Bawang Barat), Jakarta

dengan 18 Sekolah (5 TK, 5 SD, 5 SMP, 2 SMA dan 1 SMK), Yogyakarta dengan 8 Sekolah (TK-SD Tarakanita Bumijo, SD Tarakanita Ngembesan, SMP Stella Duce I dan II, SMA Stella Duce I dan II), Jawa Tengah dengan 9 Sekolah (TK, SD, SMP Tarakanita Magelang, SMP Pendowo Ngablak, SMA Tarakanita dan SMK Pius X Magelang, TK, SD, SMP Solo Baru), Surabaya dengan 8 Sekolah (TK-SD Kartini, SD-SLTP Santo Yosef, dan TK, SD, SMP, SMA Carolus). Untuk Kantor Yayasan Tarakanita yang di Bengkulu berada di Jalan Todak No. 192 Kelurahan Sumur Meleleh Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.

Yayasan Tarakanita dalam pelayanannya memiliki visi yaitu “Yayasan Tarakanita, sebagai Yayasan Pendidikan Katolik yang dijiwai oleh semangat Kongregasi Suster-Suster Cintakasih St. Carolus Borromeus, bercita-cita menjadi penyelenggara karya pelayanan pendidikan menekankan terbentuknya pribadi manusia yang cerdas, utuh, dan berbelarasa”. Sedangkan misi dari Yayasan Tarakanita adalah :

1. Ambil bagian dalam misi pendidikan Gereja Katolik.
2. Mengupayakan agar di sekolah-sekolah, keunggulan akademik sungguh dikejar, dan kualitas pembelajaran serta pelatihan peserta didik senantiasa 3 ditingkatkan, sehingga peserta didik terbentuk menjadi pribadi yang cerdas, mandiri, kreatif dan terampil.
3. Berperan serta mengembangkan penegakan hak asasi manusia dan memperjuangkan keadilan termasuk keadilan gender.
4. Melakukan koordinasi dan menciptakan iklim yang kondusif di sekolah-sekolah yang dikelolanya guna terselenggaranya proses pembelajaran

sehingga terbentuk manusia dengan kepribadian yang utuh (memiliki integritas diri).

5. Mengupayakan agar di sekolah-sekolah diselenggarakan pendidikan tentang religiositas dan pendidikan nilai (sikap jujur, adil dan berwawasan kebangsaan).
6. Mengupayakan agar sekolah-sekolah mengembangkan semangat persaudaraan sejati dalam masyarakat yang majemuk.
7. Ikut serta dalam perjuangan menegakkan keadilan, menciptakan perdamaian dunia, dan menjaga keutuhan ciptaan.
8. Menciptakan iklim religius dan mengembangkan semangat kasih yang berbela rasa dalam seluruh proses pembelajaran.
9. Memperhatikan, mengembangkan dan memberdayakan para pendidik dan tenaga kependidikan agar karya pendidikan dapat terus berlangsung dan berkembang.

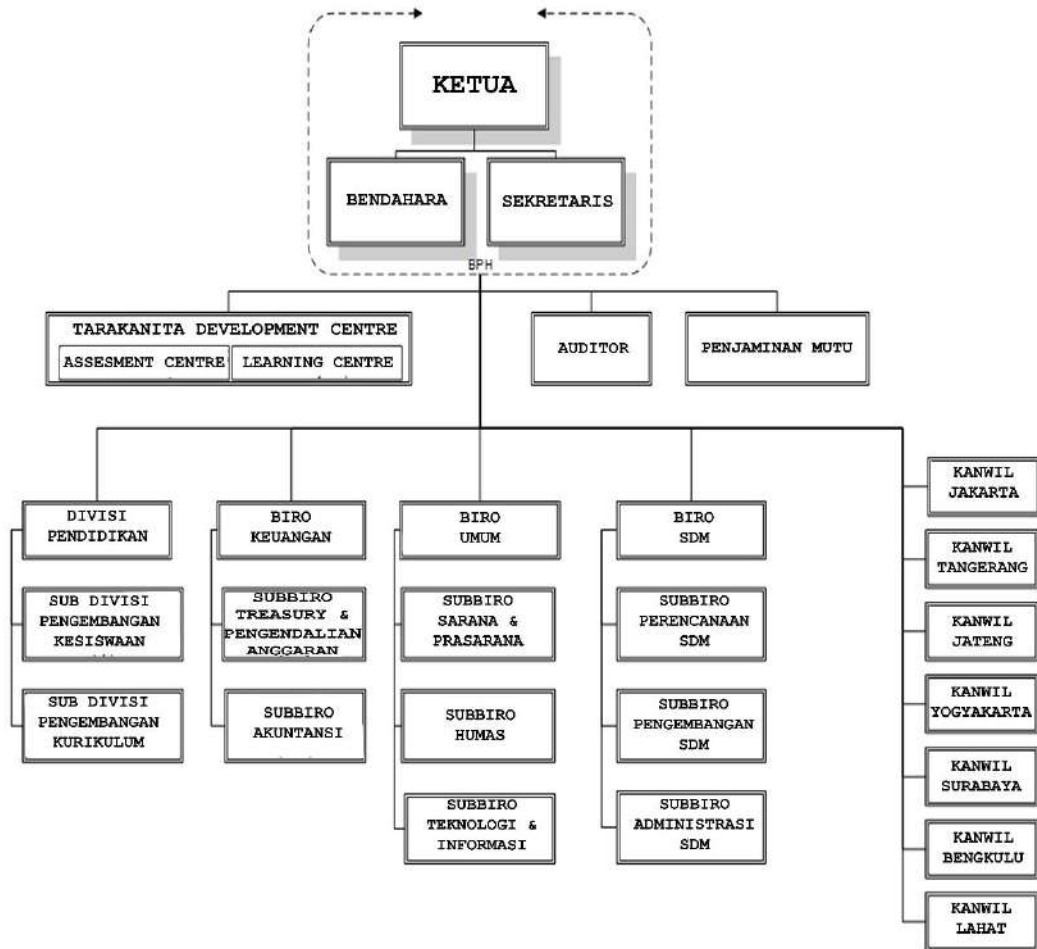
Yayasan Tarakanita selain memiliki visi dan misi yang tersebut diatas, sebagai lembaga atau organisasi penyelenggara pendidikan memiliki nilai inti yang dihidupi dalam pelaksanaan layanan pendidikan tersebut, adapun nilai inti tersebut adalah :

1. Iman yang dalam.
2. Cinta kasih tanpa syarat dan berbelarasa kepada mereka yang miskin, tersisih, berkesesakan hidup, dan menderitanya.
3. Penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia.

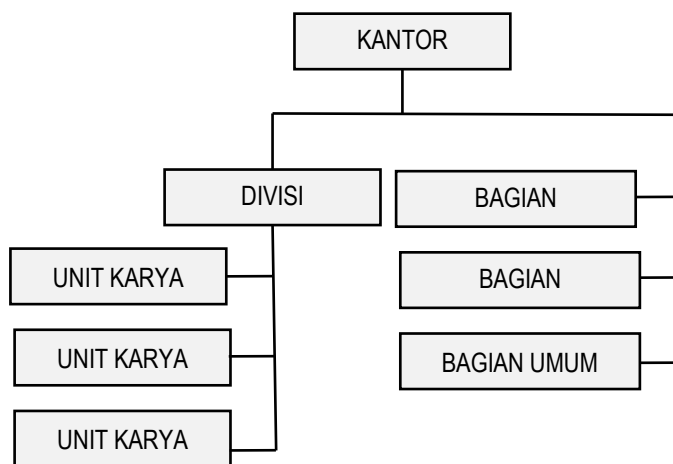
4. Ketulusan hati dan kerelaan berkorban dalam melayani sesama.
5. Ketangguhan dan ketegaran dalam menanggapi tantangan zaman.
6. Ketekunan dan kesabaran untuk terus maju dan berkembang.

Struktur organisasi Yayasan Tarakanita disajikan dalam gambar 4.1. Yayasan Tarakanita dipimpin oleh seorang Ketua, kemudian dibantu oleh dua orang yang yaitu bendahara dan sekretaris. Ketua, bendahara dan sekretaris ini kemudian disebut sebagai Badan Pengurus Harian. Dalam menjalankan tugas kesehariannya badan pengurus harian dibantu oleh :

1. Tarakanita Development Center (Kepala Assessment Center dan Kepala Learning Center),
2. Auditor
3. Bidang Penjaminan Mutu
4. Kepala Divisi Pendidikan
5. Kepala Bagian Keuangan
6. Kepala Bagian Umum
7. Kepala Bagian SDM
8. Kepala Kantor Wilayah (terdiri dari tujuh Wilayah yang tersebar di berbagai Daerah di Pulau Sumatera dan Jawa)
9. Setiap Kepala Kantor Wilayah akan mengelola sekolah-sekolah dari jenjang TK sampai dengan SMA/SMK.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Yayasan Tarakanita



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Yayasan Tarakanita Tingkat Wilayah

Struktur organisasi di tingkat sekolah dipimpin oleh Kepala Sekolah dan dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah, untuk jumlah wakil kepala sekolah dapat berbeda jumlahnya dari masing-masing unit sekolah, hal ini berdasarkan jumlah siswa dan karyawan yang ada di unit sekolah tersebut

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan oleh Bagian SDM dan bekerjasama dengan Tarakanita Development Center. Pengembangan karir di Yayasan Tarakanita mengacu pada peta jenjang karir yang ada, dan setiap karyawan sudah ditetapkan tingkatannya berdasarkan Kompetensi Jenjang Karir masing-masing karyawan. Berdasarkan Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan (PYTK) kenaikan jenjang karir karyawan diatur dalam Bab VI Pasal 16 yang memuat tentang Jenjang Karir Kompetensi adalah level penguasaan kompetensi para pemegang pekerjaan berdasarkan jenis-jenis pekerjaan yang terdapat dalam Yayasan.

Dalam proses pengembangan karir karyawan Yayasan Tarakanita memiliki Tarakanita Development Center yang bertugas membuat perencanaan pengembangan Guru dan Karyawan yang ada di Yayasan Tarakanita. Pengembangan karyawan diberikan berdasarkan level kompetensi karyawan. Untuk mengukur kompetensi karyawan Yayasan Tarakanita dilakukan oleh Tarakanita Assesment Center yang melakukan dan mengkoordinir penilaian bagi setiap karyawan yang sudah memenuhi syarat untuk kenaikan jenjang kompetensi.

4.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Pada Bab III sudah dijelaskan bahwa kuesioner disebarkan langsung oleh penulis ke Sekolah Menengah Atas yang berada di Yayasan Tarakanita melalui Kepala Bagian SDM Kantor Pusat dengan bentuk *Google Form* dengan link <https://forms.gle/c3HPsw4gM23Q9BxP6> . Kuesioner disebarkan pada Sabtu, 9 April 2022 dan kembali dalam jangka waktu 7 hari. Deskripsi penyebaran kuesioner disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Deskripsi Tingkat Penyebaran Kuesioner

No	Diskripsi	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Kuesioner yang disebar	302	100 %
2	Kuesioner yang kembali	182	60,26 %

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 302 guru SMA yang ada di Yayasan Tarakanita ada 132 yang tidak mengisi google form pada hari pengembalian kuesioner. Dari 182 google form yang diisi. Jumlah kuesioner yang terkumpul memang tidak sesuai dengan yang diharapkan tetapi prosentase pengumpulannya sudah mencapai 60,26% dari jumlah populasi yang ada. Ada berbagai alasan beberapa kuesioner tidak terisi, antara lain adalah beberapa pimpinan unit sekolah atau Kepala Sekolah tidak menginformasikan dengan jelas tentang manfaat dan tujuan penelitian ini. Selain itu pengisian kuesioner ini bertepatan dengan padatnya kegiatan sekolah yang sedang mempersiapkan ujian akhir bagi siswa kelas XII. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Meiliani (2014) tingkat

pengembalian kuesioner yang dapat dikatakan layak dalam penelitian adalah 60% dari sampel yang sudah ditetapkan.

4.3 Disikripsi Responden

Berdasarkan kuesioner yang terkumpul diperoleh gambaran mengenai karakteristik dari 182 responden. Karakteristik dari responden yang ada meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan mata pelajaran yang diampu, pengalaman bekerja. Frekuensi dan presentase dari setiap karakteristik disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Guru SMA di Yayasan Tarakanita

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-laki	61	33,52
	▪ Perempuan	121	66,48
2	Tingkat Pendidikan		
	▪ S1	159	87,36
	▪ S2	23	12,64
	▪ S3	0	0
3	Kesesuaian Ijasah dengan mata pelajaran yang diampu		
	▪ Sesuai	171	93,96
	▪ Tidak Sesuai	11	6,04
4	Pengalaman bekerja		
	▪ 0 - 5 Tahun	43	23,63
	▪ 6 - 10 Tahun	25	13,74
	▪ 11 - 15 Tahun	23	12,64
	▪ 16 - 20 Tahun	30	16,48
	▪ 21 - 25 Tahun	21	11,54
	▪ > 25 Tahun	40	21,98

4.3.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.2 menggambarkan bahwa perbandingan responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah 2:3. Salah satu hal yang diduga mempengaruhi minat untuk menjadi guru adalah gender. Gender merupakan perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan. Perbedaan konsep gender telah melahirkan perbedaan peran antara perempuan dan laki-laki seperti perbedaan tanggung jawab, fungsi dan bahkan tempat dimana seseorang beraktivitas sehingga laki-laki dan perempuan mempunyai minat yang berbeda dalam berprofesi (Nani, *et al.*, 2020). Terdapat research gap pada beberapa penelitian yaitu penelitian yang dilakukan Balyer dan Özcan (2014) menjelaskan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir. Hal tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Schein (2006) yang juga mengatakan bahwa pekerjaan pelayanan (*service*) dilakukan oleh perempuan.

4.3.2 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden didominasi oleh lulusan sarjana S1. Dapat dilihat bahwa sebanyak 159 orang berijazah sarjana S1, sedangkan sebanyak 23 orang berijazah sarjana S2. Sesuai dengan karakter sebuah lembaga pendidikan maka sebagian besar berlatar belakang pendidik dan berpedidikan minimal S1 sesuai dengan syarat sebagai pendidik di jenjang Sekolah Menengah. Adapaun ada 12,64% yang memiliki jenjang pendidikan S2, hal ini karena mereka memiliki kesadaran diri akan pengembangan diri dalam pemenuhan tuntutan kebutuhan tugas mereka sebagai seorang guru atau pendidik.

4.3.3 Kesesuaian Ijasah dengan Mata Pelajaran yang Diajarkan

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa berdasarkan kesesuaian latar belakang ijazah dengan mata pelajaran yang diajarkan menunjukkan 171 orang sudah sesuai antara latar belakang pendidikan dan mata pelajaran yang diajarkan. Hal ini disebabkan sebagai lembaga pendidikan, maka para pendidik atau guru harus berasal dari bidang ilmu yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Beberapa guru memiliki ketidak sesuaian antara ijazah dan mata pelajaran yang diajarkan, pada umumnya dikarenakan guru tersebut mengajar di dua jenjang yang berbeda atau di dua sekolah yang berbeda untuk memenuhi syarat jumlah jam mengajar sesuai ketentuan pemerintah yaitu 24 jam. Selain karena pemenuhan jam mengajar juga karena beberapa guru berasal dari biarawati atau suster yang biasa memiliki latar belakang keilmuan sosial, bahasa atau alam yang kemudian harus mengajar religioisitas ataupun memberikan pendampingan konseling sebagai guru Bimbingan dan Konseling.

4.3.4 Pengalaman Bekerja

Dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan usia terbagi menjadi 6 kelompok. Berdasarkan Tabel 4.2 jumlah guru terbanyak ada pada usia masa kerja 0 – 5 tahun atau dapat dikatakan mereka sebagai guru muda yang masih memiliki banyak potensi dan karir yang panjang. Mereka perlu didukung dengan lingkungan kerja yang stabil dengan potensi untuk berkembang serta

kesempatan untuk mendapatkan pemahaman tentang karir. Oleh karena itu, pemahaman mengenai jangkar karir sangat penting bagi Guru SMA di Yayasan Tarakaita . Karena dengan adanya pemahaman mengenai jangkar karir, seseorang akan lebih terarah dalam pekerjaan atau karirnya (Brown & Brooks, 2002).

4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui persepsi guru SMA di Yayasan Tarakanita terhadap jangkar karir. Adapun tanggapan responden dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.4.1 Keamanan Finansial

Aspek keamanan finansial diukur menggunakan dua pernyataan, adapun jawaban responden mengenai keamanan finansial dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Tanggapan Responden terhadap Keamanan Finansial

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		STP	TP	N	P	SP			
1	Organisasi yang akan menyediakan rasa aman melalui jaminan pekerjaan, tunjangan, pensiun yang baik, dll	0	0	9	42	131	850	4,67	Sangat Tinggi
2	Organisasi yang akan memberikan saya stabilitas pekerjaan jangka panjang.	0	1	19	61	101	808	4,44	Sangat Tinggi
Rata-rata								4,55	Sangat Tinggi

Keterangan :

1,00 - 1,80 = Sangat rendah

1,81 - 2,60 = Rendah

2,61 - 3,40 = Sedang

3,41 - 4,20 = Tinggi
4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.3 tanggapan responden mengenai keamanan finansial adalah sebesar 4,55 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Jangkar karir ini termasuk dalam *motive and needs based* (Schein, 2006; Meiliani, 2014; Oswaldo *et.al*, 2015). Kebutuhan akan satabilitas pekerjaan, tunjangan dan jaminan pensiun merupakan kebutuhan yang sangat tinggi bagi mereka. Hal ini terlihat pada rata-rata tanggapan pada pernyataan ” Organisasi yang akan menyediakan rasa aman melalui jaminan pekerjaan, tunjangan, pensiun yang baik, dll.” memiliki nilai tertinggi yaitu 4,67. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMA di Yayasan Tarakanita mengutamakan jaminan pekerjaan, tunjangan dan program pensiun. Guru di lembaga pendidikan swasta yang memiliki skala gaji yang telah ditentukan oleh pihak Yayasan biasanya tidak sama atau lebih rendah dari skala gaji pegawai negeri, hal ini disesuaikan dengan kemampuan finansial Yayasan. Hal ini mereka beranggapan bahwa keamanan finansial masuk dalam kategori tinggi seperti yang dimiliki oleh pegawai pemerintah. Keamanan finansial merupakan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan (Schein & Van Maneen, 2013).

4.4.2 Stabilitas Geografis

Aspek stabilitas geografis diukur dengan menggunakan dua pernyataan, jawaban dari responden mengenai stabilitas geografis disajikan pada Tabel 4.4. Pada Tabel 4.4 menunjukkan rata-rata tanggapan guru SMA di Yayasan Tarakanita adalah 3,65 yang termasuk tinggi. Bagi responden, mereka tidak akan merespon dengan cepat dan menerima tetapi akan mempertimbangkan pekerjaan baru atau

promosi jika pekerjaan tersebut berada di daerah lain. Meskipun dua item pernyataan memiliki kategori tinggi tetapi pernyataan “Lebih penting bagi saya untuk tetap berada pada lokasi geografis kerja sekarang daripada menerima Promosi atau pekerjaan baru di lokasi lain.” berada pada rata-rata paling tinggi diantara kedua item pernyataan yaitu 3,66 yang berarti responden lebih memilih berada pada wilayah geografis sekarang daripada menerima promosi pada jabatan baru. Yayasan Tarakanita yang tersebar di 7 Wilayah, memungkinkan untuk terjadi mutasi karyawan lintas wilayah, tetapi keengganan untuk menerima tawaran mutasi tersebut meskipun mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dikarenakan pertimbangan keluarga. Mereka merasa enggan dengan kondisi harus terpisah dengan keluarga inti mereka.

Tabel 4.4. Tanggapan Responden terhadap Stabilitas Geografis

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		STP	TP	N	P	SP			
1	Tetap berada dalam satu wilayah geografis daripada pindah ke wilayah lain karena suatu promosi.	3	25	53	54	47	663	3,64	Tinggi
2	Lebih penting bagi saya untuk tetap berada pada lokasi geografis kerja sekarang dari pada menerima Promosi dan pekerjaan baru di lokasi lain.	6	19	51	60	46	667	3,66	Tinggi
Rata-rata								3,65	Tinggi

Keterangan :

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah
- 1,81 - 2,60 = Rendah
- 2,61 - 3,40 = Sedang
- 3,41 - 4,20 = Tinggi
- 4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

4.4.3 Otonomi

Aspek otonomi diukur menggunakan tiga pernyataan. Jawaban responden mengenai otonomi disajikan dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Otonomi

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		STP	TP	N	P	SP			
1	Kesempatan melakukan sesuatu menurut cara saya sendiri dan tidak dibatasi oleh peraturan Yayasan.	11	25	60	66	20	605	3,32	Sedang
2	Karir yang bebas dari batasan aturan Organisasi.	6	36	60	64	16	594	3,26	Sedang
3	Saya tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia bisnis dalam berkarir.	8	39	80	40	15	561	3,08	Sedang
Rata-rata								3,22	Sedang

Keterangan :

1,00 - 1,80 = Sangat rendah

1,81 - 2,60 = Rendah

2,61 - 3,40 = Sedang

3,41 - 4,20 = Tinggi

4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

Rata-rata tanggapan responden terhadap otonomi, berdasarkan Tabel 4.5. adalah sebesar 3,22 yang termasuk dalam kategori sedang. Untuk menjalankan karir yang bebas dari aturan organisasi merupakan hal yang tidak bisa dilakukan oleh Guru SMA di Yayasan Tarakanita, karena mereka harus mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pihak Yayasan dalam bentuk Peraturan Yayasan Tarakanita Tentang Karyawan (PYTK). Namun, responden cukup mengiginkan

diberi kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan cara mereka sendiri. Hal ini dapat dilihat pada rata-rata tanggapan terhadap pernyataan “Kesempatan melakukan sesuatu menurut cara saya sendiri dan tidak dibatasi oleh peraturan Yayasan” sebesar 3,32 yang termasuk pada kategori sedang.

4.4.4 Kompetensi Fungsional

Aspek kompetensi fungsional diukur menggunakan tiga pernyataan.

Jawaban responden mengenai kompetensi fungsional disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden terhadap Kompetensi Fungsional

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		STP	TP	N	P	SP			
1	Tetap berada dalam bidang keahlian saya sepanjang karir saya.	1	11	55	73	42	690	3,79	Tinggi
2	Tetap berada dalam bidang keahlian saya daripada dipromosikan di luar bidang keahlian saya.	2	20	58	72	30	654	3,59	Tinggi
3	Saya akan menerima posisi managerial jika sesuai dengan bidang keahlian saya.	3	18	54	77	30	659	3,62	Tinggi
Rata-rata								3,67	Tinggi

Keterangan :

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah
- 1,81 - 2,60 = Rendah
- 2,61 - 3,40 = Sedang
- 3,41 - 4,20 = Tinggi
- 4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

Rata-rata tanggapan dari Guru SMA di Yayasan Tarakanita terhadap kompetensi fungsional adalah sebesar 3,67 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Jangkar karir ini lebih menekankan pada kompetensi dan bakat yang ada pada Guru SMA di Yayasan Tarakanita dan Guru merasa senang ketika pekerjaan dan jabatan yang ia miliki sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Tetapi pada bidang keahlian yang dimiliki dan tidak tertarik pada posisi manajerial dirasa penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan pertama yaitu sebesar 3,79. Hasil ini dapat dikatakan bahwa Guru SMA di Yayasan Tarakanita merasa jika keahlian atau kesesuaian keahlian yang mereka miliki menjadi pendorong mereka untuk tetap berada pada pekerjaan dan jabatan yang mereka miliki saat ini. Hal ini dikarenakan jika harus beralih mengajar mata pelajaran yang berbeda maka akan menyulitkan bagi para guru dalam melakukan penyesuaian, terlebih jika harus mendapatkan jabatan manajerial baru yang akan menyebabkan proses dan ritme kerja mereka berubah.

4.4.5 Kompetensi Manajerial

Aspek kompetensi manajerial diukur dengan menggunakan tiga pernyataan. Jawaban responden mengenai kompetensi manajerial disajikan pada Tabel 4.7. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai kompetensi manajerial adalah sebesar 3,95 yang masuk dalam kategori tinggi. Proses memimpin mendapat nilai tertinggi yaitu 4,30, sehingga bagi Guru SMA di Yayasan Tarakanita memimpin adalah hal yang sangat tinggi. Untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, Guru SMA di Yayasan Tarakanita memandang bahwa pendidikan, ketarampilam serta bakat memimpin perlu dimiliki (Schein & van Maanen, 2013). Guru SMA di Yayasan Tarakanita menganggap bahwa pengaruh

proses kepemimpinan mendasari mereka untuk mempelajari dari semua proses lembaga secara keseluruhan, hal ini nantinya akan berpengaruh bagaimana mereka mengambil peran dalam setiap program kegiatan yang ada. Untuk terlibat dalam keseluruhan dalam kegiatan organisasi mendapatkan rata-rata 4,01 yang menunjukkan bahwa guru ingin terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi.

Tabel 4.7. Tanggapan Responden terhadap Kompetensi Manajerial

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		STP	TP	N	P	SP			
1	Proses mensupervisi, mempengaruhi, memimpin dan mengontrol orang-orang pada semua tingkat.	0	0	17	94	71	782	4,30	Sangat Tinggi
2	Terlibat terhadap keseluruhan program Organisasi	0	7	36	88	51	729	4,01	Tinggi
3	Untuk naik ke posisi yang tinggi pada tingkat manajerial umum	4	14	63	78	23	648	3,56	Tinggi
Rata-rata								3,95	Tinggi

Keterangan :

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah
- 1,81 - 2,60 = Rendah
- 2,61 - 3,40 = Sedang
- 3,41 - 4,20 = Tinggi
- 4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

4.4.6 Kewirausahaan

Aspek kewirausahaan diukur menggunakan tiga pernyataan. Jawaban responden mengenai kewirausahaan disajikan pada Tabel 4.8. Dalam Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan Guru SMA di Yayasan Tarakanita tentang kewirausahaan adalah sebesar 3,42 yang termasuk dalam kategori tinggi. Guru

SMA di Yayasan Tarakanita menganggap bahwa memiliki usaha atau bisnis adalah hal yang dirasa penting bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup. Meskipun Guru SMA di Yayasan Tarakanita telah terjamin gajinya, tetapi ini belum dimbangi keinginan untuk memulai dan membangun bisnis sendiri yang masih dalam kategori sedang (3,13). Mereka belum memulai membangun bisnis sendiri dikarenakan keterbatasan waktu dalam memulai suatu bisnis, ditengah kesibukan sebagai guru dalam mempersiapkan tuntutan administrasi pembelajaran, dan pendampingan kepada peserta didik. Selain pertimbangan tersebut juga jam kerja yang dimulai pukul 7.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB, sepulang kerja sibuk dengan aktivitas dengan keluarga.

Tabel 4.8. Tanggapan Responden terhadap Kewirausahaan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		STP	TP	N	P	SP			
1	Membangun suatu usaha (bisnis) baru.	2	11	57	75	37	680	3,74	Tinggi
2	Saya selalu mencari ide yang memungkinkan untuk memulai dan membangun usaha (bisnis) sendiri.	4	24	73	60	21	616	3,38	Sedang
3	Saya selalu berkeinginan memulai dan membangun bisnis saya sendiri.	8	45	65	44	20	569	3,13	Sedang
Rata-rata								3,42	Tinggi

Keterangan :

1,00 - 1,80 = Sangat rendah

1,81 - 2,60 = Rendah

2,61 - 3,40 = Sedang

3,41 - 4,20 = Tinggi

4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

4.4.7 Layanan

Aspek layanan diukur menggunakan tiga pernyataan. Jawaban responden mengenai layanan disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Tanggapan Responden terhadap Layanan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		STP	TP	N	P	SP			
1	Mampu menggunakan keahlian dan bakat saya dalam membantu suatu hal yang penting.	0	0	13	62	107	822	4,52	Sangat Tinggi
2	Menggunakan kemampuan saya untuk membuat dunia lebih baik sebagai tempat tinggal dan bekerja.	0	0	10	66	106	824	4,53	Sangat Tinggi
3	Saya menginginkan karir di mana saya terikat dan mengabdikan pada suatu hal yang penting.	4	18	69	63	28	639	3,51	Tinggi
Rata-rata								4,18	Tinggi

Keterangan :

1,00 - 1,80 = Sangat rendah

1,81 - 2,60 = Rendah

2,61 - 3,40 = Sedang

3,41 - 4,20 = Tinggi

4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

Rata-rata tanggapan Guru SMA di Yayasan Tarakanita mengenai layanan adalah sebesar 4,18 yang dapat dikategorikan tinggi. Proses melayani dan mengabdikan adalah hal yang tinggi bagi Guru SMA di Yayasan Tarakanita, hal ini sesuai dengan fungsi sekolah yaitu memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat. Nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan nomor satu yaitu sebesar 4,52, hal ini menunjukkan bahwa Guru tetap mengutamakan kemampuan dalam melayani dan melaksanakan tugasnya, sehingga mereka dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik. Guru SMA di Yayasan Tarakanita mengedepankan pada aspek layanan karena hal ini sesuai dengan visi yaitu bercita-cita menjadi penyelenggara karya pelayanan pendidikan yang menekankan terbentuknya pribadi manusia yang cerdas, utuh, dan berbela rasa. Dari visi tersebut salah satunya menekankan aspek layanan. Tujuan pelayanan adalah memberikan kepuasan kepada pelanggan.

4.4.8 Tantangan

Aspek tantangan diukur menggunakan tiga pernyataan. Jawaban responden mengenai tantangan disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden terhadap Tantangan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		STP	TP	N	P	SP			
1	Mengerjakan berbagai permasalahan yang hampir tidak memiliki jalan keluarnya.	17	39	49	51	26	576	3,16	Sedang
2	Satu-satunya tantangan nyata dalam karir saya adalah ketika menghadapi dan menyelesaikan masalah sulit dalam segala bidang.	3	22	45	79	33	663	3,64	Tinggi
3	Saya merasa berhasil jika saya ditantang terus menerus oleh masalah yang rumit atau situasi yang kompetitif .	0	27	55	75	25	644	3,54	Tinggi
Rata-rata								3,45	Tinggi

Keterangan :

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah
- 1,81 - 2,60 = Rendah
- 2,61 - 3,40 = Sedang
- 3,41 - 4,20 = Tinggi
- 4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

Dalam Tabel 4.10 menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan Guru SMA di Yayasan Tarakanita terhadap tantangan yaitu sebesar 3,45 yang menunjukkan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan dalam bekerja adalah penting bagi sebagian Guru SMA di Yayasan Tarakanita. Mereka memiliki anggapan bahwa ketika suatu masalah dalam pekerjaan dapat diselesaikan merupakan sebuah pencapaian karir yang dapat dikatakan sukses. Dalam proses pendampingan bagi siswa-siswi biasanya muncul dikarenakan karena mutu input siswa yang berbeda, maka bukan pencapaian secara prestasi bagi siswa yang masuk pada bawah tetapi adalah perubahan sikap kearah yang baik dan kenaikan nilai pada pencaian akademis sudah menjadi suatu langkah awal yang baik dalam mengatasi masalah pendampingan bagi siswa-siswi.

4.4.9 Gaya Hidup

Aspek gaya hidup diukur menggunakan tiga pernyataan. Jawaban responden mengenai gaya hidup disajikan pada Tabel 4.11. Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan Guru SMA di Yayasan Tarakanita mengenai gaya hidup sebesar 3,01 yang termasuk kedalam kategori sedang. Mereka lebih mengutamakan karir yang sukses dibandingkan dengan gaya hidup. Mengembangkan karir untuk mengejar gaya hidup yang mereka inginkan adalah hal yang cukup penting bagi Guru SMA di Yayasan Tarakanita, namun mereka lebih memilih karir yang berhasil daripada harus mengejar gaya hidup tertentu. Guru SMA di Yayasan Tarakanita tidak mengejar gaya hidup, karena Tarakanita merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menghidupi semangat gereja

yang salah satunya adalah hidup ugahari. Ugahari sendiri memiliki makna sebagai sederhana dan bersahaja, sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia ugahari dapat dikatakan sederhana.

Tabel 4.11. Tanggapan Responden terhadap Gaya Hidup

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		STP	TP	N	P	SP			
1	Mengembangkan karir yang memungkinkan saya untuk terus mengejar gaya hidup saya sendiri.	8	37	55	55	27	602	3,31	Sedang
2	Suatu karir akan bernilai jika karir tersebut memungkinkan saya untuk menjalankan hidup dengan cara saya sendiri.	11	32	65	48	26	592	3,25	Sedang
3	Memilih dan mempertahankan suatu gaya hidup tertentu adalah lebih penting daripada karir yang berhasil.	31	64	64	15	8	451	2,48	Rendah
Rata-rata								3,01	Sedang

Keterangan :

- 1,00 - 1,80 = Sangat rendah
- 1,81 - 2,60 = Rendah
- 2,61 - 3,40 = Sedang
- 3,41 - 4,20 = Tinggi
- 4,21 - 5,0 = Sangat Tinggi

4.5 Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Jangkar Karir

Rata-rata tanggapan responden terhadap jangkar karir yang terdiri dari, keamanan finansial, stabilitas geografis, otonomi, kompetensi fungsional, kompetensi manajerial, kewirausahaan, layanan, tantangan dan gaya hidup disajikan dalam Tabel 4.12. Secara keseluruhan rata-rata tanggapan Guru SMA di Yayasan Tarakanita adalah sebesar 3,68 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Rata-rata paling tinggi adalah jangkar karir keamanan finansial yaitu 4,55. Hal tersebut menunjukkan bahwa jangkar karir keamanan finansial merupakan jangkar karir yang dominan pada Guru SMA di Yayasan Tarakanita, atau dengan kata lain menunjukkan bahwa Guru SMA di Yayasan Tarakanita mengutamakan keamanan secara ekonomi seperti gaji, tunjangan, stabilitas pekerjaan serta jaminan.

Tabel 4.12. Rata-rata Tanggapan Responden terhadap Jangkar Karir

No	Jangkar Karir	Rata-rata	Keterangan
1	Kemaman Finansial	4,55	Sangat Tinggi
2	Stabilitas Geografis	3,65	Tinggi
3	Otonomi	3,22	Sedang
4	Kompetensi Fungsional	3,67	Tinggi
5	Kompetensi Manajerial	3,95	Tinggi
6	Kewirausahaan	3,42	Tinggi
7	Layanan	4,18	Tinggi
8	Tantangan	3,45	Tinggi
9	Gaya Hidup	3,01	Sedang
Rata- Rata		3,68	Tinggi

Di posisi kedua Layanan menjadi dimensi jangkar karir yang memiliki nilai tertinggi kedua, pada organisasi atau lembaga yang bergerak dalam layanan pendidikan Guru SMA di Yayasan Tarakanita menganggap layanan menjadi salah satu komponen penting sehingga ini sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi yang memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat.

4.6 Pembahasan

Bagian ini menjelaskan hasil analisis deskripsi persepsi Guru SMA di Yayasan Tarakanita tentang jangkar karir. Berikut deskripsi tanggapan responden, rata-rata tanggapan terhadap persepsi mereka terhadap jangkar karir.

4.6.1 Keamanan Finansial

Keamanan finansial masuk dalam kategori sangat tinggi. Jangkar karir ini masuk dalam *needs-based*. Stabilitas kebutuhan ekonomi melalui pendapatan tetap, tidak diberhentikan dari pekerjaan, diberi uang pensiun merupakan kebutuhan mereka. Schein (2006) mengatakan bahwa jangkar karir keamanan finansial melekat pada pegawai pemerintah. Meskipun Guru SMA di Yayasan Tarakanita bukan merupakan pegawai pemerintah tetapi memiliki kesamaan terkait pandangannya terkait dengan keamanan finansial ini. Mereka menganggap bahwa kebutuhan fisik terpenuhi maka akan berdampak pada kesejahteraan, seperti mampu melakukan pengembangan diri secara mandiri, belajar, mencari pengalaman baru dan meningkatkan kemampuan. Dengan skor rata-rata tertinggi, yaitu 4,55 hal tersebut menunjukkan bahwa jangkar karir keamanan finansial menjadi yang dominan bagi Guru SMA di Yayasan Tarakanita.

Jika dilihat dari masa kerja yang dimiliki karyawan, maka jumlah terbanyak yang memberikan tanggapan terkait dengan jaminan kompensasi pada usia masa kerja lebih dari 25 tahun ada 31,3% responden yang menganggap jaminan kompensasi menjadi salah satu pertimbangan yang sangat penting bagi mereka dan ini merupakan prosentase tertinggi dari keseluruhan jumlah responden. Sedangkan prosentase tanggapan responden berdasarkan masa kerja pada jaminan kompensasi adalah 2,2% yaitu mereka yang berada pada usia kerja

0-5 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambahnya usia masa kerja Guru SMA di Yayasan Tarakanita merasa penting memiliki jaminan kompensasi.

Berdasarkan jenis kelamin dapat diambil kesimpulan bahwa ada 48,9% dari total responden yang berjenis kelamin perempuan merasa bahwa jaminan kompensasi menjadi hal yang sangat penting, sedangkan ada 32,1% laki-laki dari total responden merasa beranggapan bahwa jaminan kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Latar belakang pendidikan yang dimiliki responden juga berpengaruh pada tanggapan mereka terhadap indikator jaminan kompensasi ini mereka yang memiliki jenjang pendidikan S1 meskipun persentasenya tidak besar beranggapan bahwa jaminan sosial belum masuk pada kategori penting atau sangat penting dengan persentase responden 3,8% atau ada 7 responden.

Tanggapan responden terhadap indikator stabilitas pekerjaan dapat dilihat berdasarkan usia masa kerja persentase tertinggi adalah 24,7% dari jumlah responden yang menganggap bahwa stabilitas pekerjaan menjadi hal yang sangat penting, responden ini berada pada masa kerja lebih dari 25 tahun. Untuk tanggapan responden paling kecil ada dengan jumlah 0,5% responden yang beranggapan bahwa stabilitas pekerjaan menjadi hal yang tidak penting, responden tersebut berada pada usia masa kerja 21-25 Tahun. Secara keseluruhan responden ada 55,5% yang beranggapan bahwa stabilitas pekerjaan menjadi hal yang sangat penting, 33,5% yang beranggapan penting, 10,5% menanggapi netral dan 0,5% yang beranggapan tidak penting. Dari gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa pada umumnya berdasarkan usia masa kerja mereka

beranggapan bahwa stabilitas pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi mereka.

Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin 0,5% perempuan dari jumlah responden yang menganggap bahwa stabilitas pekerjaan tidak penting, tetapi jika dilihat secara keseluruhan maka prosentase tertinggi ada 55,5% yang menganggap bahwa stabilitas pekerjaan merupakan hal sangat penting dengan rincian 19,2% responden laki-laki dan 36,3% responden perempuan.

Dari gambaran ini menunjukkan bahwa mereka membutuhkan kepastian dalam kebutuhan dasar yaitu tentang keamanan finansial. Hasil penelitian oleh Meiliani (2014) juga mengatakan bahwa jangkar karir keamanan finansial lebih banyak dipilih karena pada umumnya mereka mencari pekerjaan yang tetap untuk menghindari PHK, mendapatkan gaji penuh dan tetap berdasarkan masa kerja dan pangkat, kenaikan jabatan, memiliki asuransi kesehatan dan program pensiun. Pada penelitian yang dilakukan Ramadhan (2015) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bengkulu mayoritas memiliki jangkar karir tunggal dengan keamanan finansial sebagai jangkar karir.

4.6.2 Stabilitas Geografis

Rata-rata tanggapan dari stabilitas geografis adalah 3,67% yang masuk kategori tinggi. Guru SMA di Yayasan Tarakanita membutuhkan kepastian lokasi kerja secara geografis (*need-based*), yaitu tetap pada organisasi yang sama pada wilayah geografis yang sama.

Berdasarkan usia masa kerja, ada 3 atau 1,5% responden yang beranggapan bahwa bekerja dalam satu wilayah geografis sangat tidak penting, responden tersebut terdapat pada usia masa kerja 6-10 Tahun, 11-15 Tahun dan 16-20 Tahun. Secara umum bertambahnya usia kerja mempengaruhi anggapan terhadap situasi kerja dalam satu wilayah geografis merupakan hal yang sangat penting. Tentunya pertimbangan masa kerja ini juga dapat menunjukkan bahwa Guru SMA di Yayasan Tarakanita yang sudah lebih 5 tahun masa kerjanya memiliki tempat tinggal dan bahkan rumahtangga, tentunya faktor ini yang menjadi alasan mengapa mereka menilai keamanan geografis menjadi tinggi. Jika mereka harus berpindah ke wilayah geografis yang berbeda tentunya mereka akan membawa keluarga mereka dan nantinya akan memerlukan penyesuaian dengan lingkungan tempat tinggal yang baru. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu orang menghargai kemampuan mereka dalam pekerjaan teknis, sudah menetap di satu wilayah geografis dan sangat menolak promosi atau jenis penghargaan lain dari lembaga (Meiliani, 2014). Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, maka ada 1,1% responden yang berjenis kelamin laki-laki yang beranggapan bahwa bekerja dalam satu wilayah sangat tidak penting, namun responden perempuan hanya ada 0,5% yang beranggapan seperti itu. Dari tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perempuan lebih merasa nyaman bekerja dalam satu wilayah geografis yang sama. Berdasarkan tingkat pendidikan dapat dikatakan secara umum, semakin tinggi pendidikan mereka beranggapan bahwa bekerja di satu wilayah geografis merupakan hal yang penting.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama usia masa kerja menunjukkan bahwa bertahan dalam wilayah kerja sekarang menjadi hal yang sangat penting (25,3% responden). Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, maka persepsi terhadap indikator bertahan dalam wilayah kerja sekarang masuk dalam kategori penting dan sangat penting yaitu dengan prosentase 33% dan 25,5%. Meskipun bertahan dalam wilayah kerja sekarang masuk dalam kategori penting dan sangat penting tetapi jika dilihat dari tingkat pendidikan ada 3,3% yang memiliki persepsi bahwa hal tersebut dianggap tidak penting. Sedangkan jika dilihat berdasarkan jenjang pendidikan responden untuk S1 masih didominasi bahwa mereka beranggapan bertahan dalam wilayah kerja sekarang masuk dalam kategori sangat penting dengan prosentase 21,4% dan kategori penting dengan prosentase 29,1%. Berbeda dengan jenjang S2, mereka ada yang beranggapan bahwa bertahan dalam wilayah kerja sekarang justru masuk kategori tidak penting dengan 3,3% responden. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan mereka merasa siap jika memang mendapatkan tugas baru pada wilayah geografis yang berbeda.

4.6.3 Otonomi

Rata-rata tanggapan responden terhadap otonomi adalah masuk dalam kategori sedang. Untuk menjalankan karir yang bebas dari aturan organisasi merupakan hal yang tidak bisa dilakukan oleh Guru SMA di Yayasan Tarakanita, karena mereka harus mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pihak Yayasan dalam bentuk Peraturan Yayasan Tarakanita Tentang Karyawan (PYTK). Namun,

responden cukup menginginkan diberi kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan cara mereka sendiri. Berdasarkan usia kerja responden pada usia kerja 0-5 tahun ada 9,3% dari keseluruhan responden yang merasa bahwa bekerja dengan cara mereka sendiri mendapatkan tanggapan penting, sedangkan tanggapan responden yang beranggapan bahwa bekerja dengan cara sendiri merupakan hal yang tidak penting tersebar pada usia kerja 0-5 Tahun, 11-15 Tahun, 16-20, 16-20 Tahun dan lebih dari 25 Tahun. Hal ini menunjukkan meskipun sebagian besar responden lebih senang dengan diberikan kesempatan untuk mengeksplorasi diri mereka dalam bekerja. Hal yang sama juga dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin maka indikator bekerja dengan cara sendiri dianggap penting, ini adalah repon tertinggi dari masing-masing jenis kelamin yang ada (laki-laki 13,2% dan perempuan 23,1%). Mereka bebas dan leluasa dalam mengatur pekerjaan mereka sendiri adalah hal yang mereka cari (Schein, 2006). Kebebasan dalam terkait dengan cara Guru SMA di Yayasan Tarakanita dalam menyelesaikan atau mengatasi masalah dimungkinkan, tetapi terkait dengan beberapa yang terkait dengan aturan kepegawaiannya maka harus tetap mengacu pada peraturan yang berlaku. Bekerja dengan cara sendiri jika dilihat dari latar belakang pendidikan S1 didominasi dengan anggapan bahwa hal tersebut merupakan hal yang penting dengan prosentase 30,8% dan untuk S2 juga didominasi dengan tanggapan penting dengan prosentase 5,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpersepsi bahwa bekerja dengan cara sendiri merupakan hal penting bagi karir mereka.

4.6.4 Kompetensi Fungsional

Tanggapan responden terhadap kompetensi fungsional rata-rata masuk dalam kategori tinggi. Jangkar karir ini menekankan kepada kompetensi dan bakat tertentu yang ada pada diri Guru SMA di Yayasan Tarakanita. Berdasarkan jenis kelamin ada hal unik yang dapat ditemui pada pernyataan tetap berada dalam bidang keahlian saya daripada dipromosikan di luar bidang keahlian bertahan pada spesialisasi yang dimiliki ada 0,5% responden laki-laki yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat tidak penting, begitu juga responden perempuan ada 0,5% responden. Tanggapan tentang bertahan pada spesialisasi didominasi pada prespsi penting yaitu sebesar 9,9% untuk responden laki-laki dan 29,7% untuk responden perempuan. Dari data tersebut menggambarkan bahwa perempuan lebih merasa nyaman berada pada bidang keahlian yang dimiliki dibandingkan mendapat promosi dengan bidang keahlian yang berbeda. Hal ini bermakna bahwa secara umum pelaksanaan kondisi ini sangat baik dan guru merasa senang bekerja sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki. Seperti yang ditunjukkan Schein (2006), mereka lebih memilih untuk tetap berada dalam satu organisasi dan bekerja di bidang keahlian mereka. Mereka merasa puas ketika dapat menggunakan keterampilan mereka di tempat kerja saat ini meskipun lokasi lain menjanjikan. Selain itu, orang-orang ini hanya menerima posisi manajerial teknis yang memungkinkan mereka untuk berkembang di bidang teknis dan fungsional khusus mereka, bukan promosi manajerial umum. Mereka lebih suka bekerja secara mandiri untuk tujuan yang ditentukan sendiri, bebas dari pengawasan, hanya meminta otonomi dan akses yang adil ke sumber daya, seperti

fasilitas dan anggaran (Meiliani, 2104). Pembebanan kompetensi teknis yang tinggi pada stabilitas geografis dapat menunjukkan bahwa kedua jangkar tersebut terkait satu sama lain. Mereka cenderung menekankan pentingnya kemampuan pribadi dan berpusat pada dampak yang dapat mereka berikan bagi organisasi sebagai hasil dari keterampilan khusus mereka (Alexandra, 2017)

4.6.5 Kompetensi Manajerial

Rata-rata tanggapan responden terhadap kompetensi manajerial masuk dalam kategori tinggi. Untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, Guru SMA di Yayasan Tarakanita memandang bahwa pendidikan, ketarampilam serta bakat memimpin perlu dimiliki (Schein & van Maanen, 2013). Sedangkan untuk terlibat dalam keseluruhan dalam kegiatan organisasi menunjukkan bahwa guru ingin terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi. Pada pernyataan tanggung jawab yang lebih tinggi ada hal yang menarik ada 0,5% responden laki-laki dan 1,6% responden perempuan yang memberikan rata-rata tanggapan sangat tidak penting. Tanggapan ini jika dilihat dari usia masa kerja mereka yang merespon tentang tanggungjawab yang lebih tinggi ada pada sangat tidak penting berada pada usia masa kerja 0-5 Tahun (0,5%) dan 16-20 Tahun (1,6%). Jika dilihat dari hasil tersebut bahwa laki-laki lebih dapat dikatakan mau menerima posisi yang lebih tinggi pada tingkat manajerial umum dibandingkan perempuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Viera (2019) menunjukkan perempuan lebih memilih posisi di mana rutinitas dan aturan berlaku, bersama dengan otonomi

terbatas, kemandirian, dan kontrol diri. Masyarakat Indonesia, masih memandang bahwa laki-laki dianggap harus memiliki jiwa kepemimpinan dan menyukai tantangan, sedangkan stigma pada pekerja perempuan lebih berorientasi pada keluarga dan tidak menyukai konflik (Widodo et al., 2020). Pada jangkar karir ini kategorinya tidak termasuk dalam sangat tinggi, dikarenakan orientasi utama Guru SMA di Yayasan Tarakanita adalah mendidik dan membimbing siswa untuk mencapai prestasi yang tinggi dan perubahan sikap menuju perubahan yang kearah yang baik serta mereka tidak terlalu mengejar jabatan karena kebahagiaan bekerja sebagai guru ketika melihat siswanya dapat meraih kesuksesan dibanding mengejar jabatan.

4.6.6 Kewirausahaan

Rata-rata tanggapan responden terhadap kewirausahaan dapat dikatakan tinggi. Guru SMA di Yayasan Tarakanita menganggap bahwa memiliki usaha atau bisnis adalah hal yang dirasa penting bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dari hasil tanggapan responden ada 31,3% atau 57 responden yang memiliki jenjang pendidikan S1, reponden laki-laki 11,0% dan perempuan 24,7% memiliki tanggapan terhadap pernyataan memulai bisnis sendiri dengan kategori sedang atau netral, hal ini menunjukkan keinginan memulai bisnis baru, belum diimbangi dengan mengawali atau memulai bisnis tersebut. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alexandra (2017) menunjukkan kesamaan yaitu bahwa responden memiliki niat kewirausahaan yang tinggi, menjelaskan niat kewirausahaan sebagai keyakinan seseorang yang berniat untuk membentuk

usaha bisnis baru dan secara sadar berencana melakukannya di masa depan. Meskipun Guru SMA di Yayasan Tarakanita belum memulai membangun usaha bisnis baru, tetapi mereka sudah menggunakan talentanya dengan menciptakan ide-ide kreatif atau berinovasi dalam menyiapkan media pembelajaran melalui video yang diupload melalui *youtube*. Ada juga diantara mereka yang memiliki kemampuan bidang fotografi dan mereka selalu dilibatkan dalam berbagai kegiatan di Sekolah. Tentunya talenta tersebut jika disadari dapat menjadi peluang bisnis yang baik bagi mereka.

4.6.7 Layanan

Rata-rata tanggapan responden terhadap layanan termasuk dalam kategori tinggi, tanggapan responden terkait hal ini termasuk rata-rata tertinggi kedua dalam penelitian ini. Meskipun responden memberikan tanggapan dalam kategori tinggi, namun ada item pernyataan tentang loyalitas terdapat beberapa responden yang menanggapi sangat rendah, jika dilihat dari usia masa kerja maka responden tersebut ada pada masa kerja 6 - 10 tahun 1,1% responden, 11 – 15 tahun 0,5% responden dan 21 -25 tahun 0,5% responden menganggap bahwa loyalitas dan dedikasi menjadi hal yang sangat tidak penting. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka tidak tertarik pada ikatan dan pengabdian pada hal yang penting, tetapi ada beberapa responden yang tidak ingin terikat meskipun prosentasenya kecil. Proses melayani dan mengabdikan adalah hal yang tinggi bagi Guru SMA di Yayasan Tarakanita, hal ini sesuai dengan fungsi sekolah yaitu memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat. Ada beberapa akademisi

yang melihat layanan penting dalam karir, mereka berkeinginan melayani masyarakat dalam konteks yang lebih luas dengan meningkatkan kualitas lingkungan pengajaran (Meiliani, 2014). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Guru SMA di Yayasan Tarakanita akan mengutamakan memberikan layanan yang lebih agar kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa dalam upaya melakukan pendampingan secara akademis dan pembentukan karakter dapat tercapai sesuai tujuan sekolah. Selama bekerja mereka akan memberikan pengetahuan, keterampilan dan komitmen untuk melayani atau menjadi berarti bagi banyak orang (Widodo et al., 2020).

4.6.8 Tantangan

Rata-rata tanggapan responden terhadap tantangan masuk dalam kategori tinggi. Guru SMA di Yayasan Tarakanita bersepsi bahwa nilai pekerjaan penting dari pada pekerjaan itu sendiri (*value-based*). Penting bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang rumit atau situasi yang kompetitif hingga tuntas tanpa keluhan (Schein, 2006). Meskipun masuk dalam kategori tinggi, namun ada responden memiliki persepsi dalam menanggapi pernyataan tantangan yang sulit merupakan hal yang sangat tidak penting. Berdasarkan usia masa kerja responden yang menanggapi sangat tidak penting tersebar di semua kelompok masa kerja meski dengan prosentase yang berbeda, jika dilihat berdasarkan jenis kelamin laki-laki ada 2,2% responden sedangkan perempuan ada 7,1% responden. Tanggapan terhadap pernyataan tantangan yang sulit jika dilihat dari latar belakang pendidikan ada 8,2 % yang berpendidikan S1 dan 1,1% yang berpendidikan S2 yang menanggapi sangat tidak penting, hal ini menunjukkan

bahwa Guru SMA di Yayasan Tarakanita meskipun menyukai dengan tantangan tetapi ada yang menanggapi salah satu indikator yaitu tentang tantangan yang sulit dengan anggapan sangat tidak penting. Keberhasilan bagi akademisi adalah mampu menangani masalah-masalah yang sulit atau kompleks dalam proses belajar mengajar (Meiliani, 2014). Tantangan yang muncul dalam dunia pendidikan khususnya di tingkat Sekolah Menengah Atas adalah bagaimana memberikan pendampingan bagi siswa-siswi yang memiliki kesulitan di bidang akademis. Selain pada bidang akademis terdapat juga tantangan bagaimana mendampingi mereka yang umumnya masuk pada usia remaja, dan remaja biasanya memiliki masalah yang biasanya menyangkut masalah pribadi, komunikasi, pergaulan dan perkembangan kepribadian mereka.

4.6.9 Gaya Hidup

Rata-rata responden terhadap gaya hidup masuk dalam kategori sedang, Guru SMA di Yayasan Tarakanita beranggapan bahwa gaya hidup (*need-based*) belum begitu urgent untuk dikejar, mereka masih mementingkan terpenuhinya kebutuhan dasar yang lain seperti keamanan finansial, keamanan geografis dan otonomi. Tanggapan responden terhadap gaya hidup memang termasuk yang paling rendah pada penelitian ini, menariknya dilihat dari usia masa kerja dengan salah satu pernyataan yaitu “mengembangkan karir yang memungkinkan saya untuk terus mengejar gaya hidup saya sendiri” dapat dilihat bahwa ada 54,95% menganggap sedang, rendah dan sangat rendah. Ini menunjukkan bahwa Guru SMA di Yayasan Tarakanita bahwa karir tidak terlalu berpengaruh terhadap

terhadap mereka dalam mengejar gaya hidup. Mereka menginginkan kehidupan kerja yang seimbang antara karir dan kehidupan keluarga/ pribadi, termasuk aktivitas sosial - misalnya keluarga, teman, kesehatan, penitipan anak, liburan dan aktivitas rekreasi (Meiliani, 2014). Untuk mencapai keseimbangan itu maka dapat dilihat bahwa keamanan finansial dan keamanan geografis masih menjadi prioritas. Untuk gaya hidup belum dirasa menjadi prioritas yang dianggap tinggi atau sangat tinggi.

Mereka menginginkan kehidupan kerja yang seimbang (karier dan ambisi dalam mengajar, penelitian dan pengabdian masyarakat) dan kehidupan keluarga/pribadi, termasuk aktivitas sosial (misalnya, keluarga, teman, kesehatan, pilihan penitipan anak, liburan, dan aktivitas rekreasi).

4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keamanan finansial dan layanan sebagai jangkar karir yang dominan, hal ini mendukung teori Schein mengenai jangkar karir tersebut pada pegawai layanan publik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meiliani (2014).

Berdasarkan penelitian ini, Yayasan Tarakanita sebagai pengelola Sekolah Menengah Atas (SMA) dapat melihat jangkar karir yang dimiliki oleh guru SMA saat ini. Sehingga dapat ditingkatkan terkait dengan jangkar karir layanan agar Guru SMA di Yayasan Tarakanita dapat meningkatkan kemampuan, keahlian dan menumbuhkan bakat yang ada dalam rangka meningkatkan atau memberikan layanan yang lebih baik bagi *customer* (siswa, orang tua dan pihak-pihak lain).

Pihak Yayasan Tarakanita juga dapat menggunakan *career anchor inventory* atau inventarisir jangkar karir dalam seleksi Guru atau Karyawan. Selain melihat latar belakang pendidikan, minat, dan bakat Yayasan juga dapat menyeleksi berdasarkan jangkar karir yang dimiliki oleh calon pegawai sehingga dapat ditempatkan berdasarkan jangkar karir yang dimiliki oleh calon guru atau karyawan.

Berdasarkan penelitian ini diharapkan kedepannya ada penelitian lebih lanjut terutama bagi guru-guru yang bekerja baik di lembaga pendidikan swasta maupun yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), diharapkan dengan penelitian lebih mendalam akan berguna bagi para guru untuk mengenali jangkar karir yang mereka miliki sehingga mempermudah mereka dalam mengembangkan karir sebagai guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Persepsi Guru SMA di Yayasan Tarakanita terhadap jangkar karir masuk dalam kategori penting. Salah satu jangkar karir mendapat kategori sangat penting, jangkar karir tersebut adalah keamanan finansial. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan finansial menjadi jangkar karir yang dominan, mereka menganggap bahwa kebutuhan fisik terpenuhi maka akan berdampak pada kesejahteraan, seperti mampu melakukan pengembangan diri secara mandiri, belajar, mencari pengalaman baru dan meningkatkan kemampuan.
2. Persepsi Guru SMA di Yayasan Tarakanita yang paling rendah adalah gaya hidup dengan kategori sedang. Gaya hidup belum dirasa menjadi prioritas yang dianggap tinggi atau sangat tinggi. Sebagai lembaga penyelenggara pendidikan Yayasan Tarakanita menanamkan semangat hidup *ugahari*. *Ugahari* sendiri memiliki makna sebagai sederhana dan bersahaja, sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia *ugahari* dapat dikatakan sederhana.

3. Untuk dimensi jangkar karir yang lain meliputi stabilitas geografis, otonomi, kompetensi fungsional, kompetensi manajerial, kewirausahaan, layanan dan tantangan masuk dalam kategori tinggi. Responden yang merupakan guru SMA di Yayasan Tarakanita merasa bahwa dimensi tersebut dirasa menjadi beberapa faktor yang masuk kategori penting bagi mereka dalam mempengaruhi persepsi terhadap jangkir karir dari pekerjaan yang mereka miliki.
4. Gaya hidup masuk dalam kategori sedang dan keamanan finansial masuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini tentunya dipengaruhi oleh cara pandang Guru SMA di Yayasan Tarakanita yang lebih mementikan terpenuhinya kebutuhan dasar lainnya selain dari gaya hidup. Kemanan finansial menjadi salah satu pertimbangan dalam jangkar karir karena memuat tentang jaminan perkerjaan (tidak di PHK), tunjangan, fasilitas pensiun dan fasilitas perlindungan kesehatan.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini menjadi masukan dan saran bagi Yayasan Tarakanita sebagai pengelola SMA yang beberapa gurunya menjadi objek penelitian.

Beberapa saran bagi Yayasan Tarakanita:

1. Jangkar karir kemanan ekonomi menjadi yang dominan pada guru SMA di Yayasan Tarakanita, disarankan bagi pengelola Yayasan Tarakanita untuk

semakin memperhatikan kesejahteraan Guru meskipun data ini ditengah pandemi tidak ada pemotongan terhadap hak-hak guru yang diterimakan.

2. Jangkar karir yang paling rendah dan paling sedikit dipilih responden adalah gaya hidup. Karena pegawai tidak menolak saat diperintahkan atasan untuk lembur, maka disarankan agar Guru dapat memanfaatkan libur atau cuti tahunan diakhir dan awal tahun ajaran seefektif mungkin sehingga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandra, Angela, Dwipayanti, & Dewi (2019) "Perbedaan Variabel Demografis terhadap Career Anchors pada Siswa dengan Kepribadian Conscientiousness di SMAN 1 Kuta Utara." *Jurnal Psikologi Mandala* 1.2.
- Atkinson, R. K., Derry, S. J., Renkl, A., & Wortham, D. (2000). Learning from examples: Instructional principles from the worked examples research. *Review of educational research*, 70(2), 181-214.
- Balyer, A., & Özcan, K. (2014). Choosing Teaching Profession as a Career: Students' Reasons. *International Education Studies*, 7: 104–115.
- Baruch. Y. (2006). Career evelopment in organizations and beyond: Balacing traditional and contemporary view points. *Human Resource Management Review*. Vol. 16, Hal 125-138.
- Bernardin H. J., and Russell, J. E. A., (1993), *Human resources management: An experiential approach*, New York: McGraw-Hill.
- Brown, D. & Brooks, L (Eds). (2002) Career choice and development: Applying competemporary theories to practice. *San Francisc0: Jossey-Bass*.
- Cahyani, Sulistya (2019). Hubungan antara Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Indonesia Medan.. *PhD Thesis*. Universitas Medan Area.
- Chapman, J. R. (2016). An empirically derived framework for conceptualizing Schein's career orientation theory. *Journal of Career Assessment*, vol. 24, no. 4. Pp. 669-684
- Chistiani, Vera Yunita; Masyjur, Ahcmad Mujab (2019). Bekerja Dengan Hati (Studi Kualitatif Fenomenologi pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kelet Unit Rehabilitasi Kusta). *Empati*, 7.4: 168-175.
- Clark, M. and Arnold, J. (2008). The nature, prevalence and correlates of generativity among men middle career. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73, pp. 473-484.
- Danziger, Nira, and Rony Valency (2006). "Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case." *Career Development International* .
- Dayshandi, Dody (2015). Pengaruh Persepsi dan Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Program Studi Perpajakan untuk Berkarir di Bidang Perpajakan

- (studi pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya). *Jurnal Mahasiswa Perpajakan*, 4.1
- DeLong, D. J. (1982). The career orientation of MBA alumni: A multidimensional model, in Katz, R (ed) (1982). *Career issues in career orientations*. New York: Prentice-Hall, pp. 5064.
- Ellison, J. A., & Schreuder, A. M. G. (2000). The relation between career anchors, occupational types and job satisfaction of midcareer employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(2), 1-6.
- Feldman, Daniel C., and Mark C. Bolino. (1996) "Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences." *Human Resource Management Review* 6.2: 89-112.
- Baiyun, G., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Arlene, R., & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: MRN. *Management Research Review*, 41(7), 774-788.
- Hidayat, Dede Rahmat. (2021) "Orientasi Karir Pada Guru Madrasah Aliyah Unggulan di Indonesia (Studi Deskriptif Berdasarkan Teori Jangkar Karir Schein)." *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia* 7.3: 1-12.
- Hirschmann, Michael T., et al. (2020) "COVID-19 coronavirus: recommended personal protective equipment for the orthopaedic and trauma surgeon." *Knee Surgery, Sports Traumatology, Arthroscopy* 28.6: 1690-1698.
- Hirschmann, R. (September 2020). Covid-19 pandemic impact on people's jobs in Indonesia 2020. <https://www.statista.com>
- Igbaria, M & Baroundi, J.J. (1993). A shot-form measure of career orientations: A psychometric evaluation. *Journal of Management Information Systems*, Vol. 10, Hal. 131-154.
- Indriyani, (2016) " Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Batununggal Kota Bandung." *PhD Thesis*. UNPAS.
- Iskandarsyah, A. & Yudiana, W. (2020). Information provision about Covid-19, health behaviors and mental health in Indonesia: Results from survey among 3,686 respondents. *Sinta.ristekbrin.go.id*

- Ituma, A. & Simpson, R. (2007). Moving beyond Schein's typology: Individual career anchors in the context of Nigeria. *Personnel Review*, Vol. 36, No. 6, Hal. 978-995
- Kamus Besar Bahasa Indonesia - <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/ugahari>
- Kniveton, B.H. (2004). Managerial career anchors in a changing business development. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 28. No. 7,; Hal. 564-573.
- Larson, L. L., & Murff, E. J. T. (2006). An analysis of job stress outcomes among bank internal auditors. *Bank Accounting & Finance Magazine*, 2 (22), 39-43.
- Leong, F.T.L., Rosenberg, S.D., & Chong, S.H. (2014). A Psychometric Evaluation of Schein's (1985) Career Orientations Inventory. *Journal of Career Assessment*, 22, 524–538.
- Marshall, Verena, and Dede Bonner. ((2003) "Career anchors and the effects of downsizing: implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation." *Journal of European Industrial Training*.
- Mathis, Robert L. & John H. Jakson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawura Hie. Jakarta. Salemba Empat
- Megawanti, Priarti. (2020) "Persepsi Peserta Didik Terhadap PJJ pada Masa Pandemi Covid 19." *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7.2: 75-82.
- Meiliani "Career anchors and jobs satisfaction: The role of psychological empowerment in the Indonesia public university contex" <http://goo.gl/WDA6xK>. Akses 2019
- Milanović, Sandra. "Career anchors of secondary school teachers." *Economic Themes* 57.3 (2019): 381-396.
- Mustofa, Mutmainnah. (2012) Professional development of EFL teachers at vocational schools. Diss. *Universitas Negeri Malang*.
- Nani, Ermila Firas & Inaya Sari Melati. (2020) "Peran Self Efficacy Dalam Memediasi Motivasi, Persepsi Profesi Guru Dan Gender Terhadap Minat Menjadi Guru." *Economic Education Analysis Journal* 9.2: 487-502.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297–311

- Rahmasari, Maulida.(2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan pada Tiga Perguruan Tinggi Swasta–Kota Bekasi. Diss. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*,.
- Ramadhan, A (2015). Analisis empiris kesesuaian career anchor dan jenis pekerjaan pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota Bengkulu. *Tidak diterbitkan*. Universitas Bengkulu
- Ramadhan, A. (2015). Analisis Empiris Kesesuaian antara Career Anchor dan Jenis Pekerjaan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bengkulu. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Universitas Bengkulu
- Robbins, S, P. (2003). *Perilaku Organisasi (Jilid I)*. Edisi Alih Bahasa. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sakal, Onder, and Sebahattin.Y. (2015) "Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapalari ve kariyer tatmini ilişkisi." *Journal of Yaşar University* 10.40: 6612-6623.
- Schein, E. H. (2006) *Career anchors: Participant workbook*. California: Pfeiffer.
- Schein, E.H. & Van Maanen, J (2013). "Career anchor (self assesment): The changing nature of works and cereers". *Ssan Fransisco*: John Weley & Sons.
- Sekaran, U (2006). *Metodologi untuk peneliti bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sekaran, Uma & Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sharma, P. (2016). Theories of career development: Educational and counseling implications. *TheInternational Journal of Indian Psychology*, 3(4), 215-218.
- Steele, Catherine and Francis-Smythe, Jan (2010) *Investigating the Role of Career Anchor Congruence*. In: International Congress of Applied Psychology, 11th - 16th July 2010, Melbourne, Australia. (Unpublished). <http://eprints.worc.ac.uk/1039/>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian bisnis*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571.
- Surakhmad, W. (2018). *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, dan Teknik*, Bandung: Tarsito.
- Susanti, R. R. (2014). Abstrak. Differences of Career Anchor in Generation X and Generation Y Employee. *Abstract. Pendahuluan - PDF Free Download.pdf*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Suwarto, Suwarto, and Hulman Fajri. (2018). "Persepsi Orang Tua Terhadap Proses Bimbingan Belajar Anak Di Rumah." *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)* 3.1
- Tan, F.M. (2008). Actices to turnover intention: The mediator of perceived organizational support. Linking career development pr. *Journal of Bussiness and Public Affairs*, Vol. 2 No. 1, Hal 1-20
- Taylor, H. (October 2020). *7 reasons that it's time to change jobs during the coronavirus pandemic*. <https://www.businessinsider.com/>
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, ED. 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S. and Fraccaroli, R. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, vol. 2, pp. 340-360.
- Utami, Rini. (. 2019) "Analisis Respon Mahasiswa terhadap Penggunaan Google Classroom pada Mata Kuliah Psikologi Pembelajaran Matematika." *Prisma, Prosiding Seminar Nasional Matematika*. Vol. 2..
- Uysal, H. Tezcan, & Murat Ak. (2021) "The effect of perceived career plateau on career anchor in modern workforce." *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* Vol 27.1.
- Vargas, Rosangela C., & Arideldo Teixeira. (2018) "Satisfaction at IFES: an analysis through career anchors." *RAM. Revista de Administração Mackenzie* 19.
- Vieira, A., Monteiro, Guerra, & Brant, L. C. (2019). A study of relations between gender and careers anchors. *Cadernos EBAPE. BR*, 17, 577-589.

- Werther, W.B. ve Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill International Editions
- Widodo, Slamet, Meiliani Meiliani, & Michael K. Muchiri.(2020) "Investigating Factor Structures Underlying the Construct of Career Anchor Inventory in the Indonesian Context."
- Wille, B., Beyers, W. and De Fruyt, F. (2013). A transactional approach to person-environment fit: Reciprocal relations between personality on work. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 81, pp. 307-321
- Wispondono, Moch. (2018) [Retraction] Peranan Career Anchor dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sampang. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, , 5.2: 103-112.
- Yanti, F.T. (2004). Career Anchoor pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota Sumatera Barat. *Skripsi tidak diterbitkan*. Universitas Bengkulu
- Yayasan Tarakanita, <https://tarakanita.sch.id/page/sejarah-lembaga>
- Zabel, Robert H., Marilyn Kaff, & James Teagarden. (2018) "Menemukan jangkar seseorang: Percakapan dengan Reece Peterson." *Intervensi di Sekolah dan Klinik* 54.1: 57-61.

LAMPPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

Gedung Magister Manajemen, Lantai 1, R-G 12.2
Jalan. WR. Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38122, Indonesia
Telepon dan Faximile : (0736) 20301 / 082268639192
Email : ppmm@unib.ac.id Laman : <https://mm.fe.unib.ac.id>

KUESIONER

Yang terhormat Suster/Bapak/Ibu Responden

Salam semangat,

Perkenalkan nama saya Yulius Paskalis Harmoko Guru SMP Sint Carolus Bengkulu dan sebagai mahasiswa Magister Manajemen di Universitas Bengkulu sedang melakukan penelitian dengan judul **“Presepsi Guru SMA di Yayasan Tarakanita terhadap Jangkar Karir”** penelitian ini saya lakukan dalam rangka penyelesaian Tesis untuk menyelesaikan pendidikan saya tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Presepsi Guru SMA/SMK di Yayasan Tarakanita terhadap Jangkar Karir. Data yang didapat akan digunakan untuk keperluan analisis studi, dan hasilnya akan dilaporkan dalam bentuk tesis. Tidak ada identitas pribadi yang dipublikasikan. Data yang dikumpulkan hanya untuk keperluan akademis

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon dukungan Suster/Bapak/Ibu dengan meluangkan waktu sekitar 20 sd 25 menit untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner yang tersedia secara on line.

Kerahasiaan jawaban Suster/Bapak/Ibu akan dijaga. Dengan mengisi kuesioner dalam bentuk google form ini, berarti Bapak/Ibu telah menyatakan kesediaan ikut dalam survei ini.

Terima kasih saya ucapkan atas perkenan Suster/Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Yulius Paskalis Harmoko
NIM : C2B018027

Profil Demografi

Silahkan Bapak/Ibu/Suster menjawab pertanyaan terkait demografi dengan cara memberi tanda centrang (v) pada kotak yang tersedia yang merefleksikan data demografi.

1. Unit Sekolah *

- SMA Sint Carolus Bengkulu
- SMA Santo Yosef Lahat
- SMA Tarakanita Gading Serpong
- SMA Tarakanita Citra Raya
- SMA Tarakanita 1 Jakarta
- SMA Tarakanita 2 Jakarta
- SMK Tarakanita Jakarta
- SMA Stela Duce 1 Yogyakarta
- SMA Stela Duce 2 Yogyakarta
- SMA Tarakanita Magelang
- SMK Pius X Magelang
- SMA St. Carolus Surabaya

2. Bidang Ilmu (sesuai dengan ijazah) *

3. Mata pelajaran yang diajarkan *

4. Jenis Kelamin *

- Laki-laki
- Perempuan

5. Pendidikan *

- S1
- S2
- S3

11. Tetap berada dalam bidang keahlian saya daripada dipromosikan di luar bidang keahlian saya.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

12. Terlibat terhadap keseluruhan program Organisasi adalah.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

13. Karir yang bebas dari batasan aturan Organisasi.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

14. Organisasi yang akan memberikan saya stabilitas pekerjaan jangka panjang.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

15. Menggunakan kemampuan saya untuk membuat dunia lebih baik sebagai tempat tinggal dan bekerja.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

16. Mengembangkan karir yang memungkinkan saya untuk terus mengejar gaya hidup saya sendiri.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

17. Membangun suatu usaha (bisnis) baru.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

18. Tetap berada dalam bidang keahlian saya sepanjang karir saya.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

19. Untuk naik ke posisi yang tinggi pada tingkat manajerial umum.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

20. Tetap berada dalam satu wilayah geografis daripada pindah ke wilayah lain karena suatu promosi.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

21. Mampu menggunakan keahlian dan bakat saya dalam membantu suatu hal yang penting.

	1	2	3	4	5	
sangat tidak penting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat penting

22. Jika Suster/Bapak/Ibu mempunyai pendapat lain tentang orientasi kerja, silahkan kemukakan di sini:

tidak benar sama sekali sangat benar

29. Saya menginginkan karir di mana saya terikat dan mengabdikan pada suatu hal yang penting.

1 2 3 4 5

tidak benar sama sekali sangat benar

30. Saya merasa berhasil jika saya ditantang terus menerus oleh masalah yang rumit atau situasi yang kompetitif .

1 2 3 4 5

tidak benar sama sekali sangat benar

31. Memilih dan mempertahankan suatu gaya hidup tertentu adalah lebih penting daripada karir yang berhasil.

1 2 3 4 5

tidak benar sama sekali sangat benar

32. Saya selalu berkeinginan memulai dan membangun bisnis saya sendiri.

1 2 3 4 5

tidak benar sama sekali sangat benar

33. Jika Suster/Bapak/Ibu mempunyai pendapat lain tentang preferensi karir, silahkan kemukakan di sini:

Terimakasih atas partisipasi Suster/Bapak/Ibu

Lampiran 2. Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Jangkar Karir

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

No Responden	Pertanyaan																										
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
22	3	4	4	2	3	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5		2	4	3	4	3	3	2	4	2	4	
23	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5		2	2	4	5	4	3	4	3	2	2	
24	5	1	5	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5		4	4	5	5	5	1	1	2	3	1	
25	5	4	5	3	3	5	3	5	5	4	3	3	4	2	5		3	2	1	3	3	3	3	4	3	2	
26	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4		4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
27	3	4	5	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5		3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	
28	4	4	4	3	1	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5		5	3	3	5	1	4	2	3	1	3	
29	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	1	4	3	2	5		3	4	2	3	4	2	3	4	4	1	
30	4	4	5	1	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5		5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	
31	5	3	5	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	5	5		4	3	5	4	4	3	4	3	2	2	
32	5	4	5	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4	3	5		4	5	3	1	4	5	4	2	2	2	
33	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	2	3	5		3	2	5	3	4	4	4	3	4	2	
34	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		4	3	5	1	1	1	2	4	3	4	
35	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5		4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	
36	4	5	5	1	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5		2	5	5	5	3	4	3	2	2	4	
37	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5		4	4	5	4	5	3	3	3	2	3	
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5		4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	
41	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	4	4	5		4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	
42	5	4	5	5	4	4	3	5	5	2	4	5	3	5	5		4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	
43	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		5	4	5	2	5	5	5	2	1	5	
44	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	

No Responden	Pertanyaan																										
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
45	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5		4	4	4	4	5	3	4	4	2	2	
46	5	4	5	3	2	4	2	5	5	4	4	2	4	2	3		3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	
47	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	5	3		3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	
49	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5		4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	
50	4	3	5	2	3	3	3	4	5	3	4	4	2	5	4		3	3	5	2	2	3	2	3	2	4	
51	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	4	4	5	1	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5		5	4	4	4	4	4	2	3	1	4	
53	4	2	5	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4		4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	
54	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	
55	3	1	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5		2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
56	4	3	5	2	3	4	2	5	5	2	2	3	3	3	5		3	2	3	3	4	3	2	3	2	1	
57	4	3	5	4	3	2	2	5	5	1	3	3	3	3	5		4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	
58	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4		3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
59	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5		4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	
60	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5		5	5	3	3	3	3	4	5	3	4	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	4	4	5	4	3	5	4	5	4	2	3	4	4	4	5		2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	
64	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5		4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	
65	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5		5	3	5	3	4	4	4	4	2	2	
66	5	1	4	4	4	5	1	5	5	5	4	2	1	5	5		5	2	4	1	4	1	4	2	2	2	
67	4	3	5	4	3	4	3	5	5	2	3	4	4	4	5		4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	

No Responden	Pertanyaan																										
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
68	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	3	3	4	3	4		5	3	4	3	4	3	2	2	2	3	
69	5	4	5	4	4	4	4	5	5	1	2	5	4	5	5		5	1	5	4	4	2	4	4	1	1	
70	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4		4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
71	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	
72	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5		2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	
73	4	3	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	3	5	5		4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
74	4	3	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3		4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	
75	5	2	5	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	5		3	3	4	3	4	3	5	4	2	3	
76	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
77	5	3	5	1	3	3	2	5	5	3	3	2	4	5	5		3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	
78	5	1	5	1	5	3	2	5	5	4	3	4	4	5	5		2	3	3	3	5	4	5	4	2	3	
79	4	2	5	5	3	5	2	5	5	4	4	5	3	2	5		3	4	5	4	5	3	4	4	1	4	
80	5	2	5	4	2	5	1	5	5	5	3	4	5	2	5		5	2	3	5	4	2	5	4	2	2	
81	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5		3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	
82	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4		3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
83	4	4	5	4	4	5	1	4	4	2	4	5	2	1	5		4	4	5	2	2	2	4	2	2	2	
84	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5		4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
85	5	3	5	1	3	4	3	4	5	3	4	4	2	2	5		3	3	3	1	4	2	3	4	1	3	
86	5	3	5	4	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5		4	3	4	3	3	3	3	5	2	3	
87	4	3	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4		2	2	5	4	2	4	3	3	4	2	
88	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	5	4	5	5		2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	
89	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5		4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	
90	5	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4	2	4	2	5		2	4	1	4	2	4	4	4	5	4	

No Respo nden	Pertanyaan																											
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
91	3	4	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3	3	4	4		5	4	3	4	4	5	3	4	2	5		
92	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4		4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	
93	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5		5	5	4	2	4	4	3	4	2	4		
94	4	4	5	5	2	4	2	5	5	4	5	2	5	2	5		2	5	2	3	2	2	2	5	5	5		
95	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	2	5	4	5	4		4	2	5	4	3	2	4	3	3	2		
96	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4		3	2	2	3	3	2	3	2	3	2		
97	4	3	4	2	2	4	2	5	5	2	3	4	3	2	4		4	3	3	3	4	2	4	3	2	2		
98	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	5		3	2	4	3	3	3	3	2	2	3		
99	4	1	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	5	3	4		4	4	4	2	5	2	3	5	2	4		
100	5	2	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4		5	3	5	4	3	3	3	2	3	3		
101	4	5	5	2	2	4	4	5	5	3	2	3	4	4	5		4	5	4	2	4	4	2	4	4	2		
102	4	2	4	2	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4		4	3	2	3	3	3	3	3	3	2		
103	5	3	5	2	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4		4	3	4	3	3	3	4	2	2	4		
104	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4		2	2	4	2	4	2	2	2	2	2		
105	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	3	5		4	4	4	3	4	3	4	4	3	2		
106	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4		3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
107	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5		1	4	4	4	5	4	1	4	2	4		
108	4	3	5	5	2	4	3	5	5	1	3	4	4	3	4		3	2	2	4	2	2	3	4	2	2		
109	4	3	5	2	4	4	4	4	5	3	3	2	3	2	4		4	2	3	2	4	2	4	4	2	2		
110	5	2	5	2	4	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5		3	3	5	5	5	4	5	5	5	5		
111	4	2	5	4	4	5	2	5	5	3	3	4	5	4	5		4	3	3	3	4	2	4	4	3	3		
112	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5		4	5	3	5	3	5	1	4	1	5		
113	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5		5	3	5	5	5	5	5	5	4	3		

No Responden	Pertanyaan																										
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
114	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5		5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
115	4	2	5	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4		4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	
116	4	2	5	1	3	4	2	5	5	3	5	3	4	3	5		4	5	3	3	4	3	3	4	1	5	
117	4	2	5	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	5		4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
118	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4		2	3	2	1	4	1	2	2	1	3	
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
120	3	2	4	2	4	5	3	4	4	1	3	4	5	4	5		3	1	1	1	4	1	3	4	1	1	
121	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	2	5		5	3	1	3	4	5	5	5	3	3	
122	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4		4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
123	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5		4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	
125	4	3	5	5	2	5	3	5	5	2	4	3	3	3	5		4	4	3	4	3	3	5	5	2	3	
126	5	3	5	2	3	3	3	5	5	5	4	3	5	3	5		4	4	1	2	4	2	5	5	2	5	
127	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4		3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	
128	4	3	5	2	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5		3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
129	5	2	5	4	2	5	1	5	5	2	5	5	4	2	5		4	4	4	2	1	1	5	5	1	5	
130	4	2	5	2	3	4	2	4	5	2	2	2	3	4	5		3	2	4	3	4	2	3	4	2	2	
131	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	
132	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5		2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	
133	5	4	5	1	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5		5	5	2	5	5	1	5	5	1	5	
134	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	2	5		4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5		1	4	1	1	3	2	1	5	1	3	
136	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	

No Responden	Pertanyaan																										
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
137	5	2	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5		2	2	5	4	5	3	3	5	3	3	
138	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	4	4	3	1	5		3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
139	5	3	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4		4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	
141	4	3	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5		5	4	5	4	3	3	4	4	2	4	
142	4	3	5	2	5	3	2	4	4	3	5	5	4	5	5		5	5	5	4	5	3	4	5	1	5	
143	3	2	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4		3	4	3	4	3	2	3	2	1	4	
144	4	4	5	3	4	4	2	5	4	2	3	3	4	4	5		3	3	4	2	4	2	3	3	1	3	
145	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3		5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	
146	4	4	5	3	5	4	3	5	5	2	3	4	4	5	5		4	4	5	4	4	4	4	2	1	2	
147	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5		4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	
148	3	1	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	1	3	4		3	2	3	1	2	1	3	4	1	1	
149	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		3	4	5	4	2	4	3	2	3	5	
150	3	3	5	1	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4		3	3	4	2	3	3	3	2	1	4	
151	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5		4	5	4	5	2	4	2	4	2	5	
152	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4		4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	
153	3	3	4	2	3	2	2	4	5	2	3	3	3	2	5		1	2	3	3	4	3	3	4	2	2	
154	5	3	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	3	3	4		4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	
155	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4		4	4	3	2	4	2	3	3	2	4	
156	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3		5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
157	5	5	5	3	3	5	2	5	5	4	3	3	4	5	5		4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	
158	4	2	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4		4	3	3	2	5	4	3	3	2	3	
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	

No Responden	Pertanyaan																											
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
160	4	3	4	2	2	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4		2	3	2	3	4	4	3	4	3	4		
161	5	1	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	5	3		4	4	5	2	2	4	3	2	3	4		
162	4	4	5	2	4	2	2	5	4	2	5	3	3	2	5		2	5	2	2	3	2	5	4	2	5		
163	4	3	5	2	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4		3	4	5	4	3	4	4	3	3	4		
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
165	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	5	4		4	3	5	5	5	4	4	2	3	3		
166	5	3	3	4	3	4	2	3	4	2	1	4	3	2	4		4	1	4	2	3	2	3	4	2	2		
167	4	3	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4		3	3	4	3	4	3	3	2	2	2		
168	4	3	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	3	3	5		4	3	4	2	2	3	5	4	2	4		
169	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	-	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3		
170	4	2	5	3	4	4	3	4	5	2	3	5	4	2	4		3	1	3	2	4	3	3	4	3	3		
171	4	3	4	1	5	3	4	4	5	2	5	3	4	2	5		2	3	2	1	4	3	2	4	2	2		
172	4	3	5	2	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	.	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	.	
173	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	1	1		
174	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4		3	4	5	4	3	4	3	3	2	4		
175	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4		4	4	5	2	2	3	3	4	3	3		
176	5	4	5	2	3	2	2	5	5	4	3	3	4	5	5		4	3	5	4	4	4	4	4	4	3		
177	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4		4	3	3	2	3	2	4	5	4	4		
178	4	3	5	5	3	5	2	5	5	3	4	3	4	5	5	-	5	3	5	3	4	3	5	3	1	3	-	
179	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4		5	4	4	2	2	3	4	4	1	4		
180	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4		4	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
181	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5		4	3	3	4	3	3	4	4	3	4		
182	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4		4	4	5	4	3	4	5	4	3	4		

Lampiran 3. Tabulasi Data Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja Responden

No Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-laki	S2	21 - 25 Tahun
2	Laki-laki	S1	11 - 15 Tahun
3	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
4	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
5	Perempuan	S2	16 - 20 Tahun
6	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
7	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
8	Laki-laki	S1	21 - 25 Tahun
9	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
10	Laki-laki	S1	21 - 25 Tahun
11	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
12	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
13	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
14	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
15	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
16	Laki-laki	S1	11 - 15 Tahun
17	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
18	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
19	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
20	Perempuan	S2	16 - 20 Tahun
21	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
22	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
23	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
24	Perempuan	S2	11 - 15 Tahun
25	Laki-laki	S2	0 - 5 Tahun
26	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
27	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
28	Perempuan	S2	21 - 25 Tahun
29	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
30	Laki-laki	S1	21 - 25 Tahun
31	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
32	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
33	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
34	Perempuan	S1	21 - 25 Tahun

No Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
35	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
36	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
37	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
38	Perempuan	S2	0 - 5 Tahun
39	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
40	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
41	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
42	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
43	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
44	Perempuan	S2	0 - 5 Tahun
45	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
46	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
47	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
48	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
49	Laki-laki	S2	0 - 5 Tahun
50	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
51	Perempuan	S1	21 - 25 Tahun
52	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
53	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
54	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
55	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
56	Perempuan	S1	21 - 25 Tahun
57	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
58	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
59	Laki-laki	S2	16 - 20 Tahun
60	Laki-laki	S1	11 - 15 Tahun
61	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
62	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
63	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
64	Perempuan	S2	21 - 25 Tahun
65	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
66	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
67	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
68	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
69	Laki-laki	S2	Lebih dari 25 Tahun
70	Perempuan	S1	21 - 25 Tahun
71	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun

No Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
72	Laki-laki	S1	16 - 20 Tahun
73	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
74	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
75	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
76	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
77	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
78	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
79	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
80	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
81	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
82	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
83	Laki-laki	S1	11 - 15 Tahun
84	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
85	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
86	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
87	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
88	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
89	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
90	Laki-laki	S2	Lebih dari 25 Tahun
91	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
92	Perempuan	S2	6 - 10 Tahun
93	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
94	Laki-laki	S1	16 - 20 Tahun
95	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
96	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
97	Laki-laki	S1	16 - 20 Tahun
98	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
99	Laki-laki	S2	Lebih dari 25 Tahun
100	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
101	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
102	Perempuan	S1	21 - 25 Tahun
103	Perempuan	S2	Lebih dari 25 Tahun
104	Laki-laki	S2	Lebih dari 25 Tahun

No Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
105	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
106	Laki-laki	S2	Lebih dari 25 Tahun
107	Laki-laki	S1	6 - 10 Tahun
108	Laki-laki	S1	21 - 25 Tahun
109	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
110	Laki-laki	S1	11 - 15 Tahun
111	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
112	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
113	Laki-laki	S1	6 - 10 Tahun
114	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
115	Laki-laki	S1	11 - 15 Tahun
116	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
117	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
118	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
119	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
120	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
121	Perempuan	S2	16 - 20 Tahun
122	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
123	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
124	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
125	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
126	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
127	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
128	Perempuan	S1	21 - 25 Tahun
129	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
130	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
131	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
132	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
133	Perempuan	S1	21 - 25 Tahun
134	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
135	Laki-laki	S1	21 - 25 Tahun
136	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
137	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun

No Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
138	Perempuan	S2	16 - 20 Tahun
139	Laki-laki	S1	16 - 20 Tahun
140	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
141	Laki-laki	S1	21 - 25 Tahun
142	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
143	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
144	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
145	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
146	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
147	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
148	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
149	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
150	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
151	Laki-laki	S1	0 - 5 Tahun
152	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
153	Laki-laki	S1	21 - 25 Tahun
154	Perempuan	S2	11 - 15 Tahun
155	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
156	Perempuan	S1	6 - 10 Tahun
157	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
158	Perempuan	S1	21 - 25 Tahun
159	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
160	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
161	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
162	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
163	Laki-laki	S1	21 - 25 Tahun
164	Laki-laki	S1	16 - 20 Tahun
165	Perempuan	S1	11 - 15 Tahun
166	Perempuan	S2	6 - 10 Tahun
167	Perempuan	S1	21 - 25 Tahun
168	Perempuan	S1	0 - 5 Tahun
169	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
170	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
171	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
172	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
173	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun

No Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
174	Perempuan	S1	16 - 20 Tahun
175	Laki-laki	S2	21 - 25 Tahun
176	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
177	Laki-laki	S1	6 - 10 Tahun
178	Laki-laki	S1	6 - 10 Tahun
179	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
180	Laki-laki	S1	Lebih dari 25 Tahun
181	Perempuan	S1	Lebih dari 25 Tahun
182	Laki-laki	S1	11 - 15 Tahun

Lampiran 4. Tabulasi Data Kesesuaian Bidang Ilmu dan Mata Pelajaran yang diajarkan oleh responden

No Responden	Bidang Ilmu (sesuai dengan ijazah)	Mata pelajaran yang diajarkan	Sesuai (1) / Tidak Sesuai (0)
1	Fisika	Pendidikan Fisika	1
2	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	1
3	Pendidikan agama katolik	Pendidikan agama katolik	1
4	Filsafat Kateketik	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	1
5	Geografi	Geografi	1
6	Biologi	Biologi	1
7	Pendidikan Akuntansi	Ekonomi	1
8	Pendidikan Olahraga	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	1
9	Pendidikan Olahraga	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	1
10	Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	1
11	Bimbingan dan konseling	Bimbingan dan konseling	1
12	Ekonomi	Ekonomi	1
13	Pendidikan Matematika	Matematika	1
14	Pendidikan Bahasa, Sastra Indonesia, dan Daerah	Bahasa Indonesia	1
15	Administrasi Perkantoran	OTK Humas & Keprotokolan	0
16	Penjaskesor	Penjaskes	1
17	Pendidikan Sejarah	Sejarah Indonesia dan Sejarah Minat	1
18	FKIP- PMP-Kn	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	1
19	Bahasa dan Sastra Indonesia	Bahasa Indonesia	1
20	Pendidikan Bahasa Inggris	Religiositas	0
21	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	1
22	Matematika	Matematika	1
23	Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	FISIKA	1
24	Ekonomi	Ekonomi-Akuntansi	1
25	Geografi	Geografi/Sejarah Indonesia/Antropologi	1
26	Matematika	Matematika	1
27	Pendidikan Seni Tari	Seni Budaya (Tari)	1
28	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	1

No Responden	Bidang Ilmu (sesuai dengan ijazah)	Mata pelajaran yang diajarkan	Sesuai (1) / Tidak Sesuai (0)
29	BK	BK	1
30	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	1
31	Pendidikan Agama Katolik	Pendidikan Agama Katolik dan Budi Pekerti	1
32	Psikologi Pendidikan (BK)	BK	1
33	Pendidikan Matematika	Matematika	1
34	Matematika	Matematika	1
35	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	1
36	Kimia	Kimia	1
37	Sosiologi	Sosiologi	1
38	Pendidikan Matematika	Matematika	1
39	Pendidikan Biologi	Biologi	1
40	Sosial (Sosiologi)	Sosiologi dan Sejarah Peminatan	1
41	Pendidikan Sejarah	Sejarah Peminatan	1
42	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	1
43	Pendidikan Sosiologi	Sosiologi	1
44	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	1
45	Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa dan Sastra Inggris	1
46	Pendidikan Geografi	Geografi	1
47	Pendidikan Alam (Fis)	Fisika	1
48	Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	1
49	Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	1
50	Peternakan	Biologi	0
51	bahasa Inggris	bahasa Inggris	1
52	Sejarah	Sejarah	1
53	MIPA Pendidikan Kimia	Kimia	1
54	Akuntansi	Ekonomi-Akuntansi	1
55	Geografi	Geografi	1
56	Pendidikan Agama Katolik	Pendidikan Agama Katolik	1
57	Fisika	Fisika	1
58	BK	BK	1
59	kimia	kimia	1
60	IPS	PPKn	1
61	pendidikan kimia	kimia	1
62	Sejarah	Sejarah	1
63	Pendidikan Sejarah	PPKn	1
64	Matematika	Matematika	1
65	Pendidikan Matematika	Matematika	1

No Responden	Bidang Ilmu (sesuai dengan ijazah)	Mata pelajaran yang diajarkan	Sesuai (1) / Tidak Sesuai (0)
66	Pendidikan Matematika	Matematika	1
67	Pendidikan Agama Katolik	Pendidikan Agama Katolik dan Budi Pekerti	1
68	Sendratasik	Seni Budaya	1
69	Fisika	Fisika	1
70	Pendidikan Biologi	Biologi	1
71	Pendidikan Kepelatihan Olahraga	PJOK	1
72	Fisika	Fisika	1
73	Kurikulum dan Teknologi Pendidikan	BK	1
74	Pendidikan Matematika	Matematika	1
75	Agronomi (Budidaya tanaman)	Biologi	0
76	Pendidikan Sejarah	PPKn	0
77	Pendidikan matematika	Matematika	1
78	Pendidikan Fisika	Fisika	1
79	Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	1
80	Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	1
81	Pendidikan Bahasa, Sastra Indonesia, dan Daerah	Bahasa Indonesia	1
82	Sosiatri	Sosiologi dan Antropologi	1
83	Pendidikan Bahasa, Sastra Indonesia, dan Daerah	Bahasa Indonesia	1
84	Bimbingan dan Konseling	Bimbingan dan Konseling	1
85	Bhs Jerman	Bahasa Jerman	1
86	Pendidikan Bahasa Jawa	Bahasa Jawa	1
87	Biologi	Biologi	1
88	Ekonomi	Ekonomi	1
89	Pendidikan Seni Musik	Seni Budaya	1
90	Manajemen Pendidikan	Matematika	1
91	Bimbingan dan Konseling	Bimbingan dan Konseling	1
92	MATEMATIKA	MATEMATIKA	1
93	Matematika	Matematika	1
94	PDU	Ekonomi	1
95	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	1
96	Geografi	Gegrafi	1
97	sejarah	sejarah peminatan	1
98	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	Bahasa Indonesia	1

No Responden	Bidang Ilmu (sesuai dengan ijazah)	Mata pelajaran yang diajarkan	Sesuai (1) / Tidak Sesuai (0)
99	S1. Pendidikan Bhs. Indonesia, S2. Mana.Pend	Bahasa Indonesia	1
100	Bhs Inggris	Bhs Inggris	1
101	Pendidikan Seni Musik	Seni budaya	1
102	Sarjana sastra	BK	0
103	Bahasa inggris	Bahasa inggris	1
104	Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan	Kimia	1
105	Pendidikan Agama Katolik	Pendidikan Agama Katolik	1
106	Matematika	Matematika	1
107	Pendidikan Seni Musik	Seni Budaya (Musik)	1
108	Seni Rupa	Seni Budaya	1
109	sejarah	sosiologi dan sejarah	1
110	Pendidikan Akuntansi	Ekonomi	1
111	Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	1
112	Sejarah	Sosiologi, PPKn	0
113	Fisika	Fisika	1
114	Teknik Informatika	Teknologi Informasi dan Komunikasi	1
115	Teologi	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	1
116	PENDIDIKAN SEJARAH	Sejarah Indonesia	1
117	IPS	Sejarah	1
118	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	Bahasa Indonesia	1
119	Akutansi	PKWU	0
120	Bimbingan konseling	BK	1
121	management pendidikan	sejarah	1
122	Matematika	Matematika	1
123	Pendidikan Akuntansi	Ekonomi	1
124	Bahasa dan Sastra Indonesia	Bahasa Indonesia	1
125	Pendidikan Akuntansi	Ekonomi bisnis, komunikasi bisnis, produk kreatif kewirausahaan, akuntansi lembaga	1
126	Sistem Informasi Bisnis	Simkomdig	1
127	Ya	Bimbingan Konseling	1
128	Matematika	Matematika	1
129	Ya	Geografi	1
130	Pendidikan Matematika	Matematika	1

No Responden	Bidang Ilmu (sesuai dengan ijazah)	Mata pelajaran yang diajarkan	Sesuai (1) / Tidak Sesuai (0)
131	Sejarah	Sejarah	1
132	PPKN	PPKN	1
133	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	1
134	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris W- Bahasa dan Sastra Inggris (P)	1
135	Bahasa Inggris	Bahas Inggris	1
136	Pendidikan Fisika	Fisika	1
137	Pendidikan Bahasa dan Seni	Bahasa Inggris	0
138	Penidikan IPA	Biologi	1
139	Bahasa inggris	Bahasa inggris	1
140	Kependidikan Kewarganegaraan	PPKn	1
141	Pendidikan Sejarah	Sejarah Indonesia	1
142	Bimbingan dan Konseling	Bimbingan dan Konseling	1
143	S1 pendidikan Sejarah	Sejarah , PPKN	1
144	BK	BK	1
145	Seni Musik	SBK	1
146	Pendidikan Sosiologi	Sejarah Indonesia dan Sosiologi	1
147	Matematika	Matematika	1
148	Pendidikan Kepelatihan Olahraga (penjaskes)	Penjaskes (olahraga)	1
149	Psikologi	BK	1
150	Kimia	Klmia	1
151	Pendidikan Geografi	Geografi	1
152	Pendidikan Matematika	Matematika	1
153	Agama Kristen	Pendidikan Agama Katolik dan Budi Pekerti	1
154	Sosiologi	Sosiologi	1
155	Matematika	Matematika	1
156	Bahasa Jerman	Bahasa Jerman	1
157	Ekonomi	Ekonomi	1
158	Pendidikan Fisika	Fisika	1
159	BK	BK	1
160	Pendidikan Sejarah	Sejarah	1
161	Kimia	Kimia	1
162	Geografi	Geografi	1
163	Pendidikan Kepelatihan Olahraga	PJOK	1
164	Teknik	Komputer	0

No Responden	Bidang Ilmu (sesuai dengan ijazah)	Mata pelajaran yang diajarkan	Sesuai (1) / Tidak Sesuai (0)
165	Pendidikan Kepelatihan Olahraga	PJOK	1
166	Pendidikan Kesejahteraan Keluarga Tata Boga	Tata Boga	1
167	Bahasa Inggris	Bahasan Inggris	1
168	Pendidikan Geografi	Geografi	1
169	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris & Seni Budaya	1
170	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	Bahasa Indonesia	1
171	Sesuai	Produktif Tata busana	1
172	PDU	Kejuruan BDP	0
173	Bimbingan Konseling	Bimbingan Konseling	1
174	Bahasa Jepang	Bahasa Jepang	1
175	Pendidikan Mayematika, Magister Pendidikan	Matematika	1
176	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	1
177	PKK Tata Boga	Tata Hidang	1
178	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	Bahasa Indonesia	1
179	Pendidikan Tata Busana	Produktif Tata Busana	1
180	Pendidikan Sejarah	Sejarah Indonesia	1
181	Tata Boga	Keamanan Pangan, Pengolahan dan Penyajian Makanan.	1
182	ekonomi	ekonomi	1

Lampiran 5. Tabel Uji Validitas

	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
P7	1																								
P8	0.072	1																							
P9	.352**	0.117	1																						
P10	0.133	0.081	0.073	1																					
P11	0.056	0.086	.153*	0.041	1																				
P12	.228**	0.044	0.126	.261**	0.018	1																			
P13	0.131	.369**	0.002	.250**	.336**	0.132	1																		
P14	.303**	0.008	.561**	0.105	0.081	.302**	0.047	1																	
P15	.314**	0.087	.416**	0.04	0.039	.271**	0.072	.575**	1																
P16	.164*	.272**	0.049	0.118	0.13	0.106	.254**	0.104	0.13	1															
P17	0.061	0.111	0.133	.161*	.177*	0.072	.275**	.214**	0.107	.392**	1														
P18	0.131	0.034	.159*	.195**	.360**	.291**	.216**	.149*	0.115	0.113	.161*	1													
P19	.293**	0.119	.149*	0.074	-0.05	.222**	0.14	.348**	.281**	.146*	.237**	0.128	1												
P20	0.044	-0.01	0.088	0.051	.272**	0.004	.234**	0.093	0.054	.177*	0.134	.202**	0.055	1											
P21	.266**	0.089	.341**	0.078	0.031	.248**	0.029	.473**	.635**	0.057	.205**	.195**	.379**	0.104	1										
P23	.256**	0.043	0.137	0.133	0.04	.196**	0.024	0.119	0.098	.152*	0.07	.189*	.150*	0.144	0.06	1									
P24	0.077	.190*	.220**	0.087	0.054	0.049	0.112	.239**	0.099	.269**	.523**	0.024	.185*	0	.159*	.220**	1								
P25	.165*	0.029	.181*	0.126	.308**	0.041	0.116	0.095	0.036	0.137	0.122	.375**	0.127	.591**	0.045	.306**	0.03	1							
P26	0.091	.258**	.206**	0.095	0.058	0.005	.210**	.179*	.233**	.361**	.279**	.152*	.212**	.235**	0.131	.190*	.257**	.281**	1						
P27	.221**	0.026	.254**	0.043	.326**	0.055	0.007	.265**	.211**	.165*	0.065	.218**	.278**	0.108	.261**	.162*	0.099	0.127	.263**	1					
P28	0.114	.324**	0.06	0.041	.197**	0.007	.470**	.150*	0.086	.274**	.237**	0.065	.152*	.255**	0.102	0.108	.301**	.240**	.455**	.274**	1				
P29	.301**	0.074	.162*	0.077	.150*	.231**	0.086	.185*	0.126	0.025	.168*	.339**	.151*	0.067	.186*	.333**	.146*	.187*	.190*	.228**	.219**	1			

	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
P30	.269**	0.042	.164*	.173*	0.067 ⁻	.217**	0.087	.234**	.246**	0.083	.184*	0.044	.336**	.172 ⁻	.323**	.170*	.224**	-0.12	0.14	.177*	0.1	.334**	1		
P31	0.002	.240**	0.042 ⁻	.191**	0.061	0.079 ⁻	.278**	-0.08	0.117 ⁻	.282**	0.03	0.044	0.001	0.011	.165 ⁻	0.033 ⁻	0.003	0.098	.300**	0.029	.247**	0.084	0.097	1	
P32	0.052	.231**	.154*	0.054	0.065	0.041 ⁻	.171*	0.112	0.028 ⁻	.271**	.588**	0.005	.221**	0.046	0.018	0.083	.528**	0.088	.262**	0.004	.300**	.147*	.236**	.151*	1
Total	.420**	.354**	.416**	.358**	.368**	.336**	.497**	.471**	.388**	.510**	.539**	.443**	.439**	.376**	.412**	.397**	.475**	.441**	.585**	.416**	.564**	.449**	.392**	.382**	.462**

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

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

Lampiran 6. Tabel Uji Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	182	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	182	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
jmlKFin	82.0330	87.413	.412	.704
jmlSG	83.8352	83.752	.286	.717
jmlO	81.4725	74.914	.430	.692
jmlKFunc	80.1374	79.202	.394	.698
jmlKManj	79.2802	81.805	.432	.694
jmlKwir	80.8956	75.321	.391	.702
jmlL	78.5879	81.724	.459	.691
jmlT	80.7967	78.461	.407	.696
jmlGh	82.1044	73.453	.453	.687

Lampiran 7. Tabel Olah Crosstabs Indikator Keamanan Finansial

Crosstabs**Usia Masa Kerja * Jaminan Kompensasi Crosstabulation**

			Jaminan Kompensasi			Total
			Netral	Penting	Sangat Penting	
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	4	9	30	43
		Expected Count	2.1	9.9	31.0	43.0
		% within Usia Masa Kerja	9.3%	20.9%	69.8%	100.0%
		% within Jaminan Kompensasi	44.4%	21.4%	22.9%	23.6%
		% of Total	2.2%	4.9%	16.5%	23.6%
	6 - 10	Count	1	3	21	25
		Expected Count	1.2	5.8	18.0	25.0
		% within Usia Masa Kerja	4.0%	12.0%	84.0%	100.0%
		% within Jaminan Kompensasi	11.1%	7.1%	16.0%	13.7%
		% of Total	0.5%	1.6%	11.5%	13.7%
	11 - 15	Count	0	3	20	23
		Expected Count	1.1	5.3	16.6	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	13.0%	87.0%	100.0%
		% within Jaminan Kompensasi	0.0%	7.1%	15.3%	12.6%
		% of Total	0.0%	1.6%	11.0%	12.6%
	16 - 20	Count	1	9	20	30
		Expected Count	1.5	6.9	21.6	30.0
		% within Usia Masa Kerja	3.3%	30.0%	66.7%	100.0%
		% within Jaminan Kompensasi	11.1%	21.4%	15.3%	16.5%
		% of Total	0.5%	4.9%	11.0%	16.5%
21 - 25	Count	1	7	13	21	
	Expected Count	1.0	4.8	15.1	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	4.8%	33.3%	61.9%	100.0%	
	% within Jaminan Kompensasi	11.1%	16.7%	9.9%	11.5%	
	% of Total	0.5%	3.8%	7.1%	11.5%	
Lebih dari 25	Count	2	11	27	40	
	Expected Count	2.0	9.2	28.8	40.0	
	% within Usia Masa Kerja	5.0%	27.5%	67.5%	100.0%	
	% within Jaminan Kompensasi	22.2%	26.2%	20.6%	22.0%	
	% of Total	1.1%	6.0%	14.8%	22.0%	
Total	Count	9	42	131	182	

Expected Count	9.0	42.0	131.0	182.0
% within Usia Masa Kerja	4.9%	23.1%	72.0%	100.0%
% within Jaminan Kompensasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	4.9%	23.1%	72.0%	100.0%

Usia Masa Kerja * Stabilitas pekerjaan Crosstabulation

		Stabilitas pekerjaan				Total	
		Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	0	10	9	24	43
	Tahun	Expected Count	.2	4.5	14.4	23.9	43.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	23.3%	20.9%	55.8%	100.0%
		% within Stabilitas pekerjaan	0.0%	52.6%	14.8%	23.8%	23.6%
		% of Total	0.0%	5.5%	4.9%	13.2%	23.6%
		6 - 10	Count	0	2	7	16
	Tahun	Expected Count	.1	2.6	8.4	13.9	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	8.0%	28.0%	64.0%	100.0%
		% within Stabilitas pekerjaan	0.0%	10.5%	11.5%	15.8%	13.7%
		% of Total	0.0%	1.1%	3.8%	8.8%	13.7%
		11 - 15	Count	0	1	12	10
	Tahun	Expected Count	.1	2.4	7.7	12.8	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	4.3%	52.2%	43.5%	100.0%
		% within Stabilitas pekerjaan	0.0%	5.3%	19.7%	9.9%	12.6%
		% of Total	0.0%	0.5%	6.6%	5.5%	12.6%
		16 - 20	Count	0	3	7	20
	Tahun	Expected Count	.2	3.1	10.1	16.6	30.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	10.0%	23.3%	66.7%	100.0%
		% within Stabilitas pekerjaan	0.0%	15.8%	11.5%	19.8%	16.5%
		% of Total	0.0%	1.6%	3.8%	11.0%	16.5%
21 - 25		Count	1	2	8	10	21
Tahun	Expected Count	.1	2.2	7.0	11.7	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	4.8%	9.5%	38.1%	47.6%	100.0%	
	% within Stabilitas pekerjaan	100.0%	10.5%	13.1%	9.9%	11.5%	
	% of Total	0.5%	1.1%	4.4%	5.5%	11.5%	
	Lebih dari 25	Count	0	1	18	21	40
	Expected Count	.2	4.2	13.4	22.2	40.0	

Tahun	% within Usia Masa Kerja	0.0%	2.5%	45.0%	52.5%	100.0%
	% within Stabilitas pekerjaan	0.0%	5.3%	29.5%	20.8%	22.0%
	% of Total	0.0%	0.5%	9.9%	11.5%	22.0%
Total	Count	1	19	61	101	182
	Expected Count	1.0	19.0	61.0	101.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	0.5%	10.4%	33.5%	55.5%	100.0%
	% within Stabilitas pekerjaan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
				%		
	% of Total	0.5%	10.4%	33.5%	55.5%	100.0%

Jenis Kelamin * Jaminan Kompensasi Crosstabulation

		Jaminan Kompensasi			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	7	12	42	61
		Expected Count	3.0	14.1	43.9	61.0
		% within Jenis Kelamin	11.5%	19.7%	68.9%	100.0%
		% within Jaminan Kompensasi	77.8%	28.6%	32.1%	33.5%
		% of Total	3.8%	6.6%	23.1%	33.5%
Perempuan		Count	2	30	89	121
		Expected Count	6.0	27.9	87.1	121.0
		% within Jenis Kelamin	1.7%	24.8%	73.6%	100.0%
		% within Jaminan Kompensasi	22.2%	71.4%	67.9%	66.5%
		% of Total	1.1%	16.5%	48.9%	66.5%
Total		Count	9	42	131	182
		Expected Count	9.0	42.0	131.0	182.0
		% within Jenis Kelamin	4.9%	23.1%	72.0%	100.0%
		% within Jaminan Kompensasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	4.9%	23.1%	72.0%	100.0%

Jenis Kelamin * Stabilitas pekerjaan Crosstabulation

		Stabilitas pekerjaan			Total		
		Tidak Penting	Netral	Sangat Penting			
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	0	8	18	35	61

Kelamin laki	Expected Count	.3	6.4	20.4	33.9	61.0
	% within Jenis Kelamin	0.0%	13.1%	29.5%	57.4%	100.0%
	% within Stabilitas pekerjaan	0.0%	42.1%	29.5%	34.7%	33.5%
	% of Total	0.0%	4.4%	9.9%	19.2%	33.5%
Perempuan	Count	1	11	43	66	121
	Expected Count	.7	12.6	40.6	67.1	121.0
	% within Jenis Kelamin	0.8%	9.1%	35.5%	54.5%	100.0%
	% within Stabilitas pekerjaan	100.0%	57.9%	70.5%	65.3%	66.5%
Total	Count	1	19	61	101	182
	Expected Count	1.0	19.0	61.0	101.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	0.5%	10.4%	33.5%	55.5%	100.0%
	% within Stabilitas pekerjaan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.5%	10.4%	33.5%	55.5%	100.0%

Pendidikan * Jaminan Kompensasi Crosstabulation

		Jaminan Kompensasi			Total
		Netral	Penting	Sangat Penting	
Pendidikan S1	Count	7	33	119	159
	Expected Count	7.9	36.7	114.4	159.0
	% within Pendidikan	4.4%	20.8%	74.8%	100.0%
	% within Jaminan Kompensasi	77.8%	78.6%	90.8%	87.4%
	% of Total	3.8%	18.1%	65.4%	87.4%
Pendidikan S2	Count	2	9	12	23
	Expected Count	1.1	5.3	16.6	23.0
	% within Pendidikan	8.7%	39.1%	52.2%	100.0%
	% within Jaminan Kompensasi	22.2%	21.4%	9.2%	12.6%
	% of Total	1.1%	4.9%	6.6%	12.6%
Total	Count	9	42	131	182
	Expected Count	9.0	42.0	131.0	182.0
	% within Pendidikan	4.9%	23.1%	72.0%	100.0%
	% within Jaminan Kompensasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	4.9%	23.1%	72.0%	100.0%

Pendidikan * Stabilitas pekerjaan Crosstabulation

		Stabilitas pekerjaan				Total	
		Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendi kan	S1	Count	1	14	54	90	159
		Expected Count	.9	16.6	53.3	88.2	159.0
		% within Pendidikan	0.6%	8.8%	34.0%	56.6%	100.0%
		% within Stabilitas pekerjaan	100.0%	73.7%	88.5%	89.1%	87.4%
		% of Total	0.5%	7.7%	29.7%	49.5%	87.4%
	S2	Count	0	5	7	11	23
		Expected Count	.1	2.4	7.7	12.8	23.0
		% within Pendidikan	0.0%	21.7%	30.4%	47.8%	100.0%
		% within Stabilitas pekerjaan	0.0%	26.3%	11.5%	10.9%	12.6%
		% of Total	0.0%	2.7%	3.8%	6.0%	12.6%
Total	Count	1	19	61	101	182	
	Expected Count	1.0	19.0	61.0	101.0	182.0	
	% within Pendidikan	0.5%	10.4%	33.5%	55.5%	100.0%	
	% within Stabilitas pekerjaan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	0.5%	10.4%	33.5%	55.5%	100.0%	

Lampiran 8. Tabel Olah Crosstabs Indikator Stabilitas Geografis

Usia Masa Kerja * Bekerja dalam satu wilayah geografis Crosstabulation

		Bekerja dalam satu wilayah geografis					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	0	6	20	10	7	43
	Tahun	Expected Count	.7	5.9	12.5	12.8	11.1	43.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	14.0%	46.5%	23.3%	16.3%	100.0%
		% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	0.0%	24.0%	37.7%	18.5%	14.9%	23.6%
		% of Total	0.0%	3.3%	11.0%	5.5%	3.8%	23.6%
		6 - 10	Count	0	2	6	10	7
	Tahun	Expected Count	.4	3.4	7.3	7.4	6.5	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	8.0%	24.0%	40.0%	28.0%	100.0%
		% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	0.0%	8.0%	11.3%	18.5%	14.9%	13.7%
		% of Total	0.0%	1.1%	3.3%	5.5%	3.8%	13.7%
		11 - 15	Count	1	1	3	9	9
	Tahun	Expected Count	.4	3.2	6.7	6.8	5.9	23.0
		% within Usia Masa Kerja	4.3%	4.3%	13.0%	39.1%	39.1%	100.0%
		% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	33.3%	4.0%	5.7%	16.7%	19.1%	12.6%
		% of Total	0.5%	0.5%	1.6%	4.9%	4.9%	12.6%
		16 - 20	Count	1	4	8	9	8
	Tahun	Expected Count	.5	4.1	8.7	8.9	7.7	30.0
		% within Usia Masa Kerja	3.3%	13.3%	26.7%	30.0%	26.7%	100.0%
		% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	33.3%	16.0%	15.1%	16.7%	17.0%	16.5%
		% of Total	0.5%	2.2%	4.4%	4.9%	4.4%	16.5%
21 - 25		Count	1	3	5	6	6	21
Tahun	Expected Count	.3	2.9	6.1	6.2	5.4	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	4.8%	14.3%	23.8%	28.6%	28.6%	100.0%	
	% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	33.3%	12.0%	9.4%	11.1%	12.8%	11.5%	
	% of Total	0.5%	1.6%	2.7%	3.3%	3.3%	11.5%	
	Lebih	Count	0	9	11	10	10	40

dari 25 Tahun	Expected Count	.7	5.5	11.6	11.9	10.3	40.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	22.5%	27.5%	25.0%	25.0%	100.0%
	% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	0.0%	36.0%	20.8%	18.5%	21.3%	22.0%
	% of Total	0.0%	4.9%	6.0%	5.5%	5.5%	22.0%
Total	Count	3	25	53	54	47	182
	Expected Count	3.0	25.0	53.0	54.0	47.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	1.6%	13.7%	29.1%	29.7%	25.8%	100.0%
	% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	1.6%	13.7%	29.1%	29.7%	25.8%	100.0%

Usia Masa Kerja * Bertahan dalam wilayah kerja sekarang Crosstabulation

		Bertahan dalam wilayah kerja sekarang					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	2	4	18	12	7	43
		Expected Count	1.4	4.5	12.0	14.2	10.9	43.0
		% within Usia Masa Kerja	4.7%	9.3%	41.9%	27.9%	16.3%	100.0%
		% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	33.3%	21.1%	35.3%	20.0%	15.2%	23.6%
		% of Total	1.1%	2.2%	9.9%	6.6%	3.8%	23.6%
6 - 10 Tahun		Count	0	1	3	12	9	25
		Expected Count	.8	2.6	7.0	8.2	6.3	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	4.0%	12.0%	48.0%	36.0%	100.0%
		% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	0.0%	5.3%	5.9%	20.0%	19.6%	13.7%
		% of Total	0.0%	0.5%	1.6%	6.6%	4.9%	13.7%
11 - 15 Tahun		Count	0	2	4	7	10	23
		Expected Count	.8	2.4	6.4	7.6	5.8	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	8.7%	17.4%	30.4%	43.5%	100.0%
		% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	0.0%	10.5%	7.8%	11.7%	21.7%	12.6%
		% of Total	0.0%	1.1%	2.2%	3.8%	5.5%	12.6%

16 - 20 Tahun	Count	2	5	9	7	7	30
	Expected Count	1.0	3.1	8.4	9.9	7.6	30.0
	% within Usia Masa Kerja	6.7%	16.7%	30.0%	23.3%	23.3%	100.0%
	% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	33.3%	26.3%	17.6%	11.7%	15.2%	16.5%
	% of Total	1.1%	2.7%	4.9%	3.8%	3.8%	16.5%
21 - 25 Tahun	Count	1	4	5	5	6	21
	Expected Count	.7	2.2	5.9	6.9	5.3	21.0
	% within Usia Masa Kerja	4.8%	19.0%	23.8%	23.8%	28.6%	100.0%
	% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	16.7%	21.1%	9.8%	8.3%	13.0%	11.5%
	% of Total	0.5%	2.2%	2.7%	2.7%	3.3%	11.5%
Lebih dari 25 Tahun	Count	1	3	12	17	7	40
	Expected Count	1.3	4.2	11.2	13.2	10.1	40.0
	% within Usia Masa Kerja	2.5%	7.5%	30.0%	42.5%	17.5%	100.0%
	% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	16.7%	15.8%	23.5%	28.3%	15.2%	22.0%
	% of Total	0.5%	1.6%	6.6%	9.3%	3.8%	22.0%
Total	Count	6	19	51	60	46	182
	Expected Count	6.0	19.0	51.0	60.0	46.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	3.3%	10.4%	28.0%	33.0%	25.3%	100.0%
	% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	3.3%	10.4%	28.0%	33.0%	25.3%	100.0%

Jenis Kelamin * Bekerja dalam satu wilayah geografis Crosstabulation

		Bekerja dalam satu wilayah geografis					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	2	12	20	14	13	61
		Expected Count	1.0	8.4	17.8	18.1	15.8	61.0
		% within Jenis Kelamin	3.3%	19.7%	32.8%	23.0%	21.3%	100.0%

	% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	66.7%	48.0%	37.7%	25.9%	27.7%	33.5%
	% of Total	1.1%	6.6%	11.0%	7.7%	7.1%	33.5%
Perempuan	Count	1	13	33	40	34	121
	Expected Count	2.0	16.6	35.2	35.9	31.2	121.0
	% within Jenis Kelamin	0.8%	10.7%	27.3%	33.1%	28.1%	100.0%
	% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	33.3%	52.0%	62.3%	74.1%	72.3%	66.5%
	% of Total	0.5%	7.1%	18.1%	22.0%	18.7%	66.5%
Total	Count	3	25	53	54	47	182
	Expected Count	3.0	25.0	53.0	54.0	47.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	1.6%	13.7%	29.1%	29.7%	25.8%	100.0%
	% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	1.6%	13.7%	29.1%	29.7%	25.8%	100.0%

Jenis Kelamin * Bertahan dalam wilayah kerja sekarang Crosstabulation

		Bertahan dalam wilayah kerja sekarang					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	4	7	18	16	16	61
		Expected Count	2.0	6.4	17.1	20.1	15.4	61.0
		% within Jenis Kelamin	6.6%	11.5%	29.5%	26.2%	26.2%	100.0%
		% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	66.7%	36.8%	35.3%	26.7%	34.8%	33.5%
		% of Total	2.2%	3.8%	9.9%	8.8%	8.8%	33.5%
Perempuan		Count	2	12	33	44	30	121
		Expected Count	4.0	12.6	33.9	39.9	30.6	121.0
		% within Jenis Kelamin	1.7%	9.9%	27.3%	36.4%	24.8%	100.0%
		% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	33.3%	63.2%	64.7%	73.3%	65.2%	66.5%
		% of Total	1.1%	6.6%	18.1%	24.2%	16.5%	66.5%
Total		Count	6	19	51	60	46	182
		Expected Count	6.0	19.0	51.0	60.0	46.0	182.0
		% within Jenis Kelamin	3.3%	10.4%	28.0%	33.0%	25.3%	100.0%
		% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	1.6%	13.7%	29.1%	29.7%	25.8%	100.0%

% of Total	3.3%	10.4%	28.0%	33.0%	25.3%	100.0%
------------	------	-------	-------	-------	-------	--------

Pendidikan * Bekerja dalam satu wilayah geografis Crosstabulation

		Bekerja dalam satu wilayah geografis					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	2	19	47	51	40	159
		Expected Count	2.6	21.8	46.3	47.2	41.1	159.0
		% within Pendidikan	1.3%	11.9%	29.6%	32.1%	25.2%	100.0%
		% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	66.7%	76.0%	88.7%	94.4%	85.1%	87.4%
		% of Total	1.1%	10.4%	25.8%	28.0%	22.0%	87.4%
	S2	Count	1	6	6	3	7	23
		Expected Count	.4	3.2	6.7	6.8	5.9	23.0
		% within Pendidikan	4.3%	26.1%	26.1%	13.0%	30.4%	100.0%
		% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	33.3%	24.0%	11.3%	5.6%	14.9%	12.6%
		% of Total	0.5%	3.3%	3.3%	1.6%	3.8%	12.6%
Total	Count	3	25	53	54	47	182	
	Expected Count	3.0	25.0	53.0	54.0	47.0	182.0	
	% within Pendidikan	1.6%	13.7%	29.1%	29.7%	25.8%	100.0%	
	% within Bekerja dalam satu wilayah geografis	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	1.6%	13.7%	29.1%	29.7%	25.8%	100.0%	

Pendidikan * Bertahan dalam wilayah kerja sekarang Crosstabulation

		Bertahan dalam wilayah kerja sekarang					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	3	18	46	53	39	159
		Expected Count	5.2	16.6	44.6	52.4	40.2	159.0
		% within Pendidikan	1.9%	11.3%	28.9%	33.3%	24.5%	100.0%
		% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	50.0%	94.7%	90.2%	88.3%	84.8%	87.4%
		% of Total	1.6%	9.9%	25.3%	29.1%	21.4%	87.4%
	S2	Count	3	1	5	7	7	23

	Expected Count	.8	2.4	6.4	7.6	5.8	23.0
	% within Pendidikan	13.0%	4.3%	21.7%	30.4%	30.4%	100.0%
	% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	50.0%	5.3%	9.8%	11.7%	15.2%	12.6%
	% of Total	1.6%	0.5%	2.7%	3.8%	3.8%	12.6%
Total	Count	6	19	51	60	46	182
	Expected Count	6.0	19.0	51.0	60.0	46.0	182.0
	% within Pendidikan	3.3%	10.4%	28.0%	33.0%	25.3%	100.0%
	% within Bertahan dalam wilayah kerja sekarang	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	3.3%	10.4%	28.0%	33.0%	25.3%	100.0%

Lampiran 9. Tabel Olah Crosstabs Indikator Otonomi

Usia Masa Kerja * Bekerja dengan cara sendiri Crosstabulation

			Bekerja dengan cara sendiri					
			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	Total
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	2	4	15	17	5	43
	Tahun	Expected Count	2.6	5.9	14.2	15.6	4.7	43.0
		% within Usia Masa Kerja	4.7%	9.3%	34.9%	39.5%	11.6%	100.0%
		% within Bekerja dengan cara sendiri	18.2%	16.0%	25.0%	25.8%	25.0%	23.6%
		% of Total	1.1%	2.2%	8.2%	9.3%	2.7%	23.6%
	6 - 10	Count	0	2	6	11	6	25
	Tahun	Expected Count	1.5	3.4	8.2	9.1	2.7	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	8.0%	24.0%	44.0%	24.0%	100.0%
		% within Bekerja dengan cara sendiri	0.0%	8.0%	10.0%	16.7%	30.0%	13.7%
		% of Total	0.0%	1.1%	3.3%	6.0%	3.3%	13.7%
	11 - 15	Count	1	6	4	9	3	23
	Tahun	Expected Count	1.4	3.2	7.6	8.3	2.5	23.0
		% within Usia Masa Kerja	4.3%	26.1%	17.4%	39.1%	13.0%	100.0%
		% within Bekerja dengan cara sendiri	9.1%	24.0%	6.7%	13.6%	15.0%	12.6%
		% of Total	0.5%	3.3%	2.2%	4.9%	1.6%	12.6%
	16 - 20	Count	3	4	10	11	2	30
	Tahun	Expected Count	1.8	4.1	9.9	10.9	3.3	30.0
		% within Usia Masa Kerja	10.0%	13.3%	33.3%	36.7%	6.7%	100.0%
		% within Bekerja dengan cara sendiri	27.3%	16.0%	16.7%	16.7%	10.0%	16.5%
		% of Total	1.6%	2.2%	5.5%	6.0%	1.1%	16.5%
21 - 25	Count	0	3	10	6	2	21	
Tahun	Expected Count	1.3	2.9	6.9	7.6	2.3	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	14.3%	47.6%	28.6%	9.5%	100.0%	
	% within Bekerja dengan cara sendiri	0.0%	12.0%	16.7%	9.1%	10.0%	11.5%	
	% of Total	0.0%	1.6%	5.5%	3.3%	1.1%	11.5%	
Lebih	Count	5	6	15	12	2	40	

dari 25 Tahun	Expected Count	2.4	5.5	13.2	14.5	4.4	40.0
	% within Usia Masa Kerja	12.5%	15.0%	37.5%	30.0%	5.0%	100.0%
	% within Bekerja dengan cara sendiri	45.5%	24.0%	25.0%	18.2%	10.0%	22.0%
	% of Total	2.7%	3.3%	8.2%	6.6%	1.1%	22.0%
Total	Count	11	25	60	66	20	182
	Expected Count	11.0	25.0	60.0	66.0	20.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	6.0%	13.7%	33.0%	36.3%	11.0%	100.0%
	% within Bekerja dengan cara sendiri	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	6.0%	13.7%	33.0%	36.3%	11.0%	100.0%

Usia Masa Kerja * Bebas dari aturan organisasi Crosstabulation

		Bebas dari aturan organisasi					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	1	8	19	12	3	43
		Expected Count	1.4	8.5	14.2	15.1	3.8	43.0
		% within Usia Masa Kerja	2.3%	18.6%	44.2%	27.9%	7.0%	100.0%
		% within Bebas dari aturan organisasi	16.7%	22.2%	31.7%	18.8%	18.8%	23.6%
		% of Total	0.5%	4.4%	10.4%	6.6%	1.6%	23.6%
6 - 10 Tahun		Count	0	5	10	7	3	25
		Expected Count	.8	4.9	8.2	8.8	2.2	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	20.0%	40.0%	28.0%	12.0%	100.0%
		% within Bebas dari aturan organisasi	0.0%	13.9%	16.7%	10.9%	18.8%	13.7%
		% of Total	0.0%	2.7%	5.5%	3.8%	1.6%	13.7%
11 - 15 Tahun		Count	2	3	4	11	3	23
		Expected Count	.8	4.5	7.6	8.1	2.0	23.0
		% within Usia Masa Kerja	8.7%	13.0%	17.4%	47.8%	13.0%	100.0%
		% within Bebas dari aturan organisasi	33.3%	8.3%	6.7%	17.2%	18.8%	12.6%
		% of Total	1.1%	1.6%	2.2%	6.0%	1.6%	12.6%
16 - 20 Tahun		Count	1	6	9	12	2	30
		Expected Count	1.0	5.9	9.9	10.5	2.6	30.0
		% within Usia Masa Kerja	3.3%	20.0%	30.0%	40.0%	6.7%	100.0%

		% within Bebas dari aturan organisasi	16.7%	16.7%	15.0%	18.8%	12.5%	16.5%
		% of Total	0.5%	3.3%	4.9%	6.6%	1.1%	16.5%
21 - 25	Tahun	Count	0	6	7	7	1	21
		Expected Count	.7	4.2	6.9	7.4	1.8	21.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	28.6%	33.3%	33.3%	4.8%	100.0%
		% within Bebas dari aturan organisasi	0.0%	16.7%	11.7%	10.9%	6.3%	11.5%
		% of Total	0.0%	3.3%	3.8%	3.8%	0.5%	11.5%
Lebih dari 25	Tahun	Count	2	8	11	15	4	40
		Expected Count	1.3	7.9	13.2	14.1	3.5	40.0
		% within Usia Masa Kerja	5.0%	20.0%	27.5%	37.5%	10.0%	100.0%
		% within Bebas dari aturan organisasi	33.3%	22.2%	18.3%	23.4%	25.0%	22.0%
		% of Total	1.1%	4.4%	6.0%	8.2%	2.2%	22.0%
Total		Count	6	36	60	64	16	182
		Expected Count	6.0	36.0	60.0	64.0	16.0	182.0
		% within Usia Masa Kerja	3.3%	19.8%	33.0%	35.2%	8.8%	100.0%
		% within Bebas dari aturan organisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	3.3%	19.8%	33.0%	35.2%	8.8%	100.0%

**Usia Masa Kerja * Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja
Crosstabulation**

		Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja						
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	Total	
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	1	6	20	12	4	43
	Tahun	Expected Count	1.9	9.2	18.9	9.5	3.5	43.0
		% within Usia Masa Kerja	2.3%	14.0%	46.5%	27.9%	9.3%	100.0%
		% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	12.5%	15.4%	25.0%	30.0%	26.7%	23.6%
		% of Total	0.5%	3.3%	11.0%	6.6%	2.2%	23.6%
6 - 10	Tahun	Count	0	3	9	9	4	25
		Expected Count	1.1	5.4	11.0	5.5	2.1	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	12.0%	36.0%	36.0%	16.0%	100.0%

	% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	0.0%	7.7%	11.3%	22.5%	26.7%	13.7%
	% of Total	0.0%	1.6%	4.9%	4.9%	2.2%	13.7%
11 - 15 Tahun	Count	1	6	10	4	2	23
	Expected Count	1.0	4.9	10.1	5.1	1.9	23.0
	% within Usia Masa Kerja	4.3%	26.1%	43.5%	17.4%	8.7%	100.0%
	% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	12.5%	15.4%	12.5%	10.0%	13.3%	12.6%
	% of Total	0.5%	3.3%	5.5%	2.2%	1.1%	12.6%
16 - 20 Tahun	Count	3	7	11	6	3	30
	Expected Count	1.3	6.4	13.2	6.6	2.5	30.0
	% within Usia Masa Kerja	10.0%	23.3%	36.7%	20.0%	10.0%	100.0%
	% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	37.5%	17.9%	13.8%	15.0%	20.0%	16.5%
	% of Total	1.6%	3.8%	6.0%	3.3%	1.6%	16.5%
21 - 25 Tahun	Count	2	5	10	4	0	21
	Expected Count	.9	4.5	9.2	4.6	1.7	21.0
	% within Usia Masa Kerja	9.5%	23.8%	47.6%	19.0%	0.0%	100.0%
	% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	25.0%	12.8%	12.5%	10.0%	0.0%	11.5%
	% of Total	1.1%	2.7%	5.5%	2.2%	0.0%	11.5%
Lebih dari 25 Tahun	Count	1	12	20	5	2	40
	Expected Count	1.8	8.6	17.6	8.8	3.3	40.0
	% within Usia Masa Kerja	2.5%	30.0%	50.0%	12.5%	5.0%	100.0%
	% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	12.5%	30.8%	25.0%	12.5%	13.3%	22.0%
	% of Total	0.5%	6.6%	11.0%	2.7%	1.1%	22.0%
Total	Count	8	39	80	40	15	182
	Expected Count	8.0	39.0	80.0	40.0	15.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	4.4%	21.4%	44.0%	22.0%	8.2%	100.0%
	% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	4.4%	21.4%	44.0%	22.0%	8.2%	100.0%

Jenis Kelamin * Bekerja dengan cara sendiri Crosstabulation

			Bekerja dengan cara sendiri					
			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	Total
Jenis Kelami n	Laki- laki	Count	3	8	20	24	6	61
		Expected Count	3.7	8.4	20.1	22.1	6.7	61.0
		% within Jenis Kelamin	4.9%	13.1%	32.8%	39.3%	9.8%	100.0%
		% within Bekerja dengan cara sendiri	27.3%	32.0%	33.3%	36.4%	30.0%	33.5%
		% of Total	1.6%	4.4%	11.0%	13.2%	3.3%	33.5%
Pere mpua n		Count	8	17	40	42	14	121
		Expected Count	7.3	16.6	39.9	43.9	13.3	121.0
		% within Jenis Kelamin	6.6%	14.0%	33.1%	34.7%	11.6%	100.0%
		% within Bekerja dengan cara sendiri	72.7%	68.0%	66.7%	63.6%	70.0%	66.5%
		% of Total	4.4%	9.3%	22.0%	23.1%	7.7%	66.5%
Total		Count	11	25	60	66	20	182
		Expected Count	11.0	25.0	60.0	66.0	20.0	182.0
		% within Jenis Kelamin	6.0%	13.7%	33.0%	36.3%	11.0%	100.0%
		% within Bekerja dengan cara sendiri	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.0%	13.7%	33.0%	36.3%	11.0%	100.0%

Jenis Kelamin * Bebas dari aturan organisasi Crosstabulation

			Bebas dari aturan organisasi					
			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	Total
Jenis Kelami n	Laki- laki	Count	4	13	21	15	8	61
		Expected Count	2.0	12.1	20.1	21.5	5.4	61.0
		% within Jenis Kelamin	6.6%	21.3%	34.4%	24.6%	13.1%	100.0%
		% within Bebas dari aturan organisasi	66.7%	36.1%	35.0%	23.4%	50.0%	33.5%
		% of Total	2.2%	7.1%	11.5%	8.2%	4.4%	33.5%
Pere mpua n		Count	2	23	39	49	8	121
		Expected Count	4.0	23.9	39.9	42.5	10.6	121.0
		% within Jenis Kelamin	1.7%	19.0%	32.2%	40.5%	6.6%	100.0%

	% within Bebas dari aturan organisasi	33.3%	63.9%	65.0%	76.6%	50.0%	66.5%
	% of Total	1.1%	12.6%	21.4%	26.9%	4.4%	66.5%
Total	Count	6	36	60	64	16	182
	Expected Count	6.0	36.0	60.0	64.0	16.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	3.3%	19.8%	33.0%	35.2%	8.8%	100.0%
	% within Bebas dari aturan organisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	3.3%	19.8%	33.0%	35.2%	8.8%	100.0%

Jenis Kelamin * Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja Crosstabulation

		Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	2	19	22	13	5	61
		Expected Count	2.7	13.1	26.8	13.4	5.0	61.0
		% within Jenis Kelamin	3.3%	31.1%	36.1%	21.3%	8.2%	100.0%
		% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	25.0%	48.7%	27.5%	32.5%	33.3%	33.5%
		% of Total	1.1%	10.4%	12.1%	7.1%	2.7%	33.5%
		Perempuan	Count	6	20	58	27	10
	Expected Count	5.3	25.9	53.2	26.6	10.0	121.0	
	% within Jenis Kelamin	5.0%	16.5%	47.9%	22.3%	8.3%	100.0%	
	% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	75.0%	51.3%	72.5%	67.5%	66.7%	66.5%	
	% of Total	3.3%	11.0%	31.9%	14.8%	5.5%	66.5%	
Total	Count	8	39	80	40	15	182	
	Expected Count	8.0	39.0	80.0	40.0	15.0	182.0	
	% within Jenis Kelamin	4.4%	21.4%	44.0%	22.0%	8.2%	100.0%	
	% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	4.4%	21.4%	44.0%	22.0%	8.2%	100.0%	

Pendidikan * Bekerja dengan cara sendiri Crosstabulation

		Bekerja dengan cara sendiri					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	9	23	53	56	18	159
		Expected Count	9.6	21.8	52.4	57.7	17.5	159.0
		% within Pendidikan	5.7%	14.5%	33.3%	35.2%	11.3%	100.0%
		% within Bekerja dengan cara sendiri	81.8%	92.0%	88.3%	84.8%	90.0%	87.4%
		% of Total	4.9%	12.6%	29.1%	30.8%	9.9%	87.4%
	S2	Count	2	2	7	10	2	23
		Expected Count	1.4	3.2	7.6	8.3	2.5	23.0
		% within Pendidikan	8.7%	8.7%	30.4%	43.5%	8.7%	100.0%
		% within Bekerja dengan cara sendiri	18.2%	8.0%	11.7%	15.2%	10.0%	12.6%
		% of Total	1.1%	1.1%	3.8%	5.5%	1.1%	12.6%
Total	Count	11	25	60	66	20	182	
	Expected Count	11.0	25.0	60.0	66.0	20.0	182.0	
	% within Pendidikan	6.0%	13.7%	33.0%	36.3%	11.0%	100.0%	
	% within Bekerja dengan cara sendiri	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	6.0%	13.7%	33.0%	36.3%	11.0%	100.0%	

Pendidikan * Bebas dari aturan organisasi Crosstabulation

		Bebas dari aturan organisasi					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	4	32	56	51	16	159
		Expected Count	5.2	31.5	52.4	55.9	14.0	159.0
		% within Pendidikan	2.5%	20.1%	35.2%	32.1%	10.1%	100.0%
		% within Bebas dari aturan organisasi	66.7%	88.9%	93.3%	79.7%	100.0%	87.4%
		% of Total	2.2%	17.6%	30.8%	28.0%	8.8%	87.4%
	S2	Count	2	4	4	13	0	23
		Expected Count	.8	4.5	7.6	8.1	2.0	23.0
		% within Pendidikan	8.7%	17.4%	17.4%	56.5%	0.0%	100.0%

	% within Bebas dari aturan organisasi	33.3%	11.1%	6.7%	20.3%	0.0%	12.6%
	% of Total	1.1%	2.2%	2.2%	7.1%	0.0%	12.6%
Total	Count	6	36	60	64	16	182
	Expected Count	6.0	36.0	60.0	64.0	16.0	182.0
	% within Pendidikan	3.3%	19.8%	33.0%	35.2%	8.8%	100.0%
	% within Bebas dari aturan organisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	3.3%	19.8%	33.0%	35.2%	8.8%	100.0%

Pendidikan * Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja Crosstabulation

		Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	7	33	69	36	14	159
		Expected Count	7.0	34.1	69.9	34.9	13.1	159.0
		% within Pendidikan	4.4%	20.8%	43.4%	22.6%	8.8%	100.0%
		% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	87.5%	84.6%	86.3%	90.0%	93.3%	87.4%
		% of Total	3.8%	18.1%	37.9%	19.8%	7.7%	87.4%
		S2	Count	1	6	11	4	1
		Expected Count	1.0	4.9	10.1	5.1	1.9	23.0
		% within Pendidikan	4.3%	26.1%	47.8%	17.4%	4.3%	100.0%
		% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	12.5%	15.4%	13.8%	10.0%	6.7%	12.6%
		% of Total	0.5%	3.3%	6.0%	2.2%	0.5%	12.6%
Total		Count	8	39	80	40	15	182
		Expected Count	8.0	39.0	80.0	40.0	15.0	182.0
		% within Pendidikan	4.4%	21.4%	44.0%	22.0%	8.2%	100.0%
		% within Tidak ingin dibatasi oleh organisasi atau dunia kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	4.4%	21.4%	44.0%	22.0%	8.2%	100.0%

Lampiran 10. Tabel Olah Crosstabs Indikator Kompetensi Fungsional

Usia Masa Kerja * Mementingkan posisi teknis Crosstabulation

			Mementingkan posisi teknis					Total
			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	0	3	18	14	8	43
		Expected Count	.2	2.6	13.0	17.2	9.9	43.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	7.0%	41.9%	32.6%	18.6%	100.0%
		% within Mementingkan posisi teknis	0.0%	27.3%	32.7%	19.2%	19.0%	23.6%
		% of Total	0.0%	1.6%	9.9%	7.7%	4.4%	23.6%
	6 - 10 Tahun	Count	0	2	11	8	4	25
		Expected Count	.1	1.5	7.6	10.0	5.8	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	8.0%	44.0%	32.0%	16.0%	100.0%
		% within Mementingkan posisi teknis	0.0%	18.2%	20.0%	11.0%	9.5%	13.7%
		% of Total	0.0%	1.1%	6.0%	4.4%	2.2%	13.7%
	11 - 15 Tahun	Count	0	2	3	13	5	23
		Expected Count	.1	1.4	7.0	9.2	5.3	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	8.7%	13.0%	56.5%	21.7%	100.0%
		% within Mementingkan posisi teknis	0.0%	18.2%	5.5%	17.8%	11.9%	12.6%
		% of Total	0.0%	1.1%	1.6%	7.1%	2.7%	12.6%
	16 - 20 Tahun	Count	0	2	8	14	6	30
		Expected Count	.2	1.8	9.1	12.0	6.9	30.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	6.7%	26.7%	46.7%	20.0%	100.0%
		% within Mementingkan posisi teknis	0.0%	18.2%	14.5%	19.2%	14.3%	16.5%
		% of Total	0.0%	1.1%	4.4%	7.7%	3.3%	16.5%
21 - 25 Tahun	Count	1	0	5	10	5	21	
	Expected Count	.1	1.3	6.3	8.4	4.8	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	4.8%	0.0%	23.8%	47.6%	23.8%	100.0%	
	% within Mementingkan posisi teknis	100.0%	0.0%	9.1%	13.7%	11.9%	11.5%	
	% of Total	0.5%	0.0%	2.7%	5.5%	2.7%	11.5%	
Lebih	Count	0	2	10	14	14	40	

dari 25 Tahun	Expected Count	.2	2.4	12.1	16.0	9.2	40.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	5.0%	25.0%	35.0%	35.0%	100.0%
	% within Mementingkan posisi teknis	0.0%	18.2%	18.2%	19.2%	33.3%	22.0%
	% of Total	0.0%	1.1%	5.5%	7.7%	7.7%	22.0%
Total	Count	1	11	55	73	42	182
	Expected Count	1.0	11.0	55.0	73.0	42.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	0.5%	6.0%	30.2%	40.1%	23.1%	100.0%
	% within Mementingkan posisi teknis	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.5%	6.0%	30.2%	40.1%	23.1%	100.0%

Usia Masa Kerja * Tetap bertahan pada spesialisasi Crosstabulation

		Tetap bertahan pada spesialisasi					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	1	5	21	10	6	43
		Expected Count	.5	4.7	13.7	17.0	7.1	43.0
		% within Usia Masa Kerja	2.3%	11.6%	48.8%	23.3%	14.0%	100.0%
		% within Tetap bertahan pada spesialisasi	50.0%	25.0%	36.2%	13.9%	20.0%	23.6%
	% of Total	0.5%	2.7%	11.5%	5.5%	3.3%	23.6%	
	6 - 10 Tahun	Count	0	1	8	11	5	25
		Expected Count	.3	2.7	8.0	9.9	4.1	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	4.0%	32.0%	44.0%	20.0%	100.0%
		% within Tetap bertahan pada spesialisasi	0.0%	5.0%	13.8%	15.3%	16.7%	13.7%
	% of Total	0.0%	0.5%	4.4%	6.0%	2.7%	13.7%	
	11 - 15 Tahun	Count	0	0	6	13	4	23
		Expected Count	.3	2.5	7.3	9.1	3.8	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	0.0%	26.1%	56.5%	17.4%	100.0%
		% within Tetap bertahan pada spesialisasi	0.0%	0.0%	10.3%	18.1%	13.3%	12.6%
	% of Total	0.0%	0.0%	3.3%	7.1%	2.2%	12.6%	
	16 - 20 Tahun	Count	0	6	8	10	6	30
Expected Count		.3	3.3	9.6	11.9	4.9	30.0	
% within Usia Masa Kerja		0.0%	20.0%	26.7%	33.3%	20.0%	100.0%	

		% within Tetap bertahan pada spesialisasi	0.0%	30.0%	13.8%	13.9%	20.0%	16.5%
		% of Total	0.0%	3.3%	4.4%	5.5%	3.3%	16.5%
21 - 25	Tahun	Count	1	5	7	5	3	21
		Expected Count	.2	2.3	6.7	8.3	3.5	21.0
		% within Usia Masa Kerja	4.8%	23.8%	33.3%	23.8%	14.3%	100.0%
		% within Tetap bertahan pada spesialisasi	50.0%	25.0%	12.1%	6.9%	10.0%	11.5%
		% of Total	0.5%	2.7%	3.8%	2.7%	1.6%	11.5%
Lebih dari 25	Tahun	Count	0	3	8	23	6	40
		Expected Count	.4	4.4	12.7	15.8	6.6	40.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	7.5%	20.0%	57.5%	15.0%	100.0%
		% within Tetap bertahan pada spesialisasi	0.0%	15.0%	13.8%	31.9%	20.0%	22.0%
		% of Total	0.0%	1.6%	4.4%	12.6%	3.3%	22.0%
Total		Count	2	20	58	72	30	182
		Expected Count	2.0	20.0	58.0	72.0	30.0	182.0
		% within Usia Masa Kerja	1.1%	11.0%	31.9%	39.6%	16.5%	100.0%
		% within Tetap bertahan pada spesialisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	1.1%	11.0%	31.9%	39.6%	16.5%	100.0%

**Usia Masa Kerja * Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya
Crosstabulation**

		Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya					Total	
		Sangat Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	0	3	10	20	10	43
	Tahun	Expected Count	.7	4.3	12.8	18.2	7.1	43.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	7.0%	23.3%	46.5%	23.3%	100.0%
		% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	0.0%	16.7%	18.5%	26.0%	33.3%	23.6%
		% of Total	0.0%	1.6%	5.5%	11.0%	5.5%	23.6%
6 - 10	Count	0	1	8	10	6	25	

Tahun	Expected Count	.4	2.5	7.4	10.6	4.1	25.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	4.0%	32.0%	40.0%	24.0%	100.0%
	% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	0.0%	5.6%	14.8%	13.0%	20.0%	13.7%
	% of Total	0.0%	0.5%	4.4%	5.5%	3.3%	13.7%
11 - 15	Count	0	3	10	6	4	23
Tahun	Expected Count	.4	2.3	6.8	9.7	3.8	23.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	13.0%	43.5%	26.1%	17.4%	100.0%
	% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	0.0%	16.7%	18.5%	7.8%	13.3%	12.6%
	% of Total	0.0%	1.6%	5.5%	3.3%	2.2%	12.6%
16 - 20	Count	0	4	7	17	2	30
Tahun	Expected Count	.5	3.0	8.9	12.7	4.9	30.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	13.3%	23.3%	56.7%	6.7%	100.0%
	% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	0.0%	22.2%	13.0%	22.1%	6.7%	16.5%
	% of Total	0.0%	2.2%	3.8%	9.3%	1.1%	16.5%
21 - 25	Count	2	3	7	7	2	21
Tahun	Expected Count	.3	2.1	6.2	8.9	3.5	21.0
	% within Usia Masa Kerja	9.5%	14.3%	33.3%	33.3%	9.5%	100.0%
	% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	66.7%	16.7%	13.0%	9.1%	6.7%	11.5%
	% of Total	1.1%	1.6%	3.8%	3.8%	1.1%	11.5%
Lebih dari 25	Count	1	4	12	17	6	40
Tahun	Expected Count	.7	4.0	11.9	16.9	6.6	40.0
	% within Usia Masa Kerja	2.5%	10.0%	30.0%	42.5%	15.0%	100.0%
	% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	33.3%	22.2%	22.2%	22.1%	20.0%	22.0%
	% of Total	0.5%	2.2%	6.6%	9.3%	3.3%	22.0%
Total	Count	3	18	54	77	30	182
	Expected Count	3.0	18.0	54.0	77.0	30.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	1.6%	9.9%	29.7%	42.3%	16.5%	100.0%

% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	100.0 %	100.0%	100.0 %	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	1.6%	9.9%	29.7%	42.3%	16.5%	100.0%

Jenis Kelamin * Mementingkan posisi teknis Crosstabulation

		Mementingkan posisi teknis					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	1	4	19	22	15	61
		Expected Count	.3	3.7	18.4	24.5	14.1	61.0
		% within Jenis Kelamin	1.6%	6.6%	31.1%	36.1%	24.6%	100.0%
		% within Mementingkan posisi teknis	100.0%	36.4%	34.5%	30.1%	35.7%	33.5%
		% of Total	0.5%	2.2%	10.4%	12.1%	8.2%	33.5%
Perempuan		Count	0	7	36	51	27	121
		Expected Count	.7	7.3	36.6	48.5	27.9	121.0
		% within Jenis Kelamin	0.0%	5.8%	29.8%	42.1%	22.3%	100.0%
		% within Mementingkan posisi teknis	0.0%	63.6%	65.5%	69.9%	64.3%	66.5%
		% of Total	0.0%	3.8%	19.8%	28.0%	14.8%	66.5%
Total		Count	1	11	55	73	42	182
		Expected Count	1.0	11.0	55.0	73.0	42.0	182.0
		% within Jenis Kelamin	0.5%	6.0%	30.2%	40.1%	23.1%	100.0%
		% within Mementingkan posisi teknis	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	0.5%	6.0%	30.2%	40.1%	23.1%	100.0%

Jenis Kelamin * Tetap bertahan pada spesialisasi Crosstabulation

		Tetap bertahan pada spesialisasi					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	1	11	22	18	9	61
		Expected Count	.7	6.7	19.4	24.1	10.1	61.0
		% within Jenis Kelamin	1.6%	18.0%	36.1%	29.5%	14.8%	100.0%

	% within Tetap bertahan pada spesialisasi	50.0%	55.0%	37.9%	25.0%	30.0%	33.5%
	% of Total	0.5%	6.0%	12.1%	9.9%	4.9%	33.5%
Perempuan	Count	1	9	36	54	21	121
	Expected Count	1.3	13.3	38.6	47.9	19.9	121.0
	% within Jenis Kelamin	0.8%	7.4%	29.8%	44.6%	17.4%	100.0%
	% within Tetap bertahan pada spesialisasi	50.0%	45.0%	62.1%	75.0%	70.0%	66.5%
	% of Total	0.5%	4.9%	19.8%	29.7%	11.5%	66.5%
Total	Count	2	20	58	72	30	182
	Expected Count	2.0	20.0	58.0	72.0	30.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	1.1%	11.0%	31.9%	39.6%	16.5%	100.0%
	% within Tetap bertahan pada spesialisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	1.1%	11.0%	31.9%	39.6%	16.5%	100.0%

Jenis Kelamin * Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya
Crosstabulation

		Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	1	9	21	21	9	61
		Expected Count	1.0	6.0	18.1	25.8	10.1	61.0
	% within Jenis Kelamin	1.6%	14.8%	34.4%	34.4%	14.8%	100.0%	
	% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	33.3%	50.0%	38.9%	27.3%	30.0%	33.5%	
	% of Total	0.5%	4.9%	11.5%	11.5%	4.9%	33.5%	
Perempuan	Count	Count	2	9	33	56	21	121
		Expected Count	2.0	12.0	35.9	51.2	19.9	121.0
	% within Jenis Kelamin	1.7%	7.4%	27.3%	46.3%	17.4%	100.0%	
	% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	66.7%	50.0%	61.1%	72.7%	70.0%	66.5%	
	% of Total	1.1%	4.9%	18.1%	30.8%	11.5%	66.5%	
Total		Count	3	18	54	77	30	182

Expected Count	3.0	18.0	54.0	77.0	30.0	182.0
% within Jenis Kelamin	1.6%	9.9%	29.7%	42.3%	16.5%	100.0%
% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	1.6%	9.9%	29.7%	42.3%	16.5%	100.0%

Pendidikan * Mementingkan posisi teknis Crosstabulation

		Mementingkan posisi teknis					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	0	10	49	62	38	159
		Expected Count	.9	9.6	48.0	63.8	36.7	159.0
		% within Pendidikan	0.0%	6.3%	30.8%	39.0%	23.9%	100.0%
		% within Mementingkan posisi teknis	0.0%	90.9%	89.1%	84.9%	90.5%	87.4%
		% of Total	0.0%	5.5%	26.9%	34.1%	20.9%	87.4%
	S2	Count	1	1	6	11	4	23
		Expected Count	.1	1.4	7.0	9.2	5.3	23.0
		% within Pendidikan	4.3%	4.3%	26.1%	47.8%	17.4%	100.0%
		% within Mementingkan posisi teknis	100.0%	9.1%	10.9%	15.1%	9.5%	12.6%
		% of Total	0.5%	0.5%	3.3%	6.0%	2.2%	12.6%
Total	Count	1	11	55	73	42	182	
	Expected Count	1.0	11.0	55.0	73.0	42.0	182.0	
	% within Pendidikan	0.5%	6.0%	30.2%	40.1%	23.1%	100.0%	
	% within Mementingkan posisi teknis	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	0.5%	6.0%	30.2%	40.1%	23.1%	100.0%	

Pendidikan * Tetap bertahan pada spesialisasi Crosstabulation

		Tetap bertahan pada spesialisasi					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	1	16	52	61	29	159
		Expected Count	1.7	17.5	50.7	62.9	26.2	159.0

	% within Pendidikan	0.6%	10.1%	32.7%	38.4%	18.2%	100.0%
	% within Tetap bertahan pada spesialisasi	50.0%	80.0%	89.7%	84.7%	96.7%	87.4%
	% of Total	0.5%	8.8%	28.6%	33.5%	15.9%	87.4%
S2	Count	1	4	6	11	1	23
	Expected Count	.3	2.5	7.3	9.1	3.8	23.0
	% within Pendidikan	4.3%	17.4%	26.1%	47.8%	4.3%	100.0%
	% within Tetap bertahan pada spesialisasi	50.0%	20.0%	10.3%	15.3%	3.3%	12.6%
	% of Total	0.5%	2.2%	3.3%	6.0%	0.5%	12.6%
Total	Count	2	20	58	72	30	182
	Expected Count	2.0	20.0	58.0	72.0	30.0	182.0
	% within Pendidikan	1.1%	11.0%	31.9%	39.6%	16.5%	100.0%
	% within Tetap bertahan pada spesialisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	1.1%	11.0%	31.9%	39.6%	16.5%	100.0%

**Pendidikan * Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya
Crosstabulation**

		Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	2	15	45	70	27	159
		Expected Count	2.6	15.7	47.2	67.3	26.2	159.0
		% within Pendidikan	1.3%	9.4%	28.3%	44.0%	17.0%	100.0%
		% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	66.7%	83.3%	83.3%	90.9%	90.0%	87.4%
		% of Total	1.1%	8.2%	24.7%	38.5%	14.8%	87.4%
S2	Count	1	3	9	7	3	23	
		Expected Count	.4	2.3	6.8	9.7	3.8	23.0
		% within Pendidikan	4.3%	13.0%	39.1%	30.4%	13.0%	100.0%
		% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	33.3%	16.7%	16.7%	9.1%	10.0%	12.6%
		% of Total	0.5%	1.6%	4.9%	3.8%	1.6%	12.6%

Total	Count	3	18	54	77	30	182
	Expected Count	3.0	18.0	54.0	77.0	30.0	182.0
	% within Pendidikan	1.6%	9.9%	29.7%	42.3%	16.5%	100.0%
	% within Menerima posisi manajerial jika sesuai dengan bidangnya	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	1.6%	9.9%	29.7%	42.3%	16.5%	100.0%

Lampiran 11. Tabel Olah Crosstabs Indikator Kompetensi Manajerial

Usia Masa Kerja * Fungsi kepemimpinan Crosstabulation

		Fungsi kepemimpinan			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	7	23	13	43
		Expected Count	4.0	22.2	16.8	43.0
		% within Usia Masa Kerja	16.3%	53.5%	30.2%	100.0%
		% within Fungsi kepemimpinan	41.2%	24.5%	18.3%	23.6%
		% of Total	3.8%	12.6%	7.1%	23.6%
	6 - 10 Tahun	Count	4	10	11	25
		Expected Count	2.3	12.9	9.8	25.0
		% within Usia Masa Kerja	16.0%	40.0%	44.0%	100.0%
		% within Fungsi kepemimpinan	23.5%	10.6%	15.5%	13.7%
		% of Total	2.2%	5.5%	6.0%	13.7%
	11 - 15 Tahun	Count	0	14	9	23
		Expected Count	2.1	11.9	9.0	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	60.9%	39.1%	100.0%
		% within Fungsi kepemimpinan	0.0%	14.9%	12.7%	12.6%
		% of Total	0.0%	7.7%	4.9%	12.6%
	16 - 20 Tahun	Count	3	15	12	30
		Expected Count	2.8	15.5	11.7	30.0
		% within Usia Masa Kerja	10.0%	50.0%	40.0%	100.0%
		% within Fungsi kepemimpinan	17.6%	16.0%	16.9%	16.5%
		% of Total	1.6%	8.2%	6.6%	16.5%
21 - 25 Tahun	Count	1	13	7	21	
	Expected Count	2.0	10.8	8.2	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	4.8%	61.9%	33.3%	100.0%	
	% within Fungsi kepemimpinan	5.9%	13.8%	9.9%	11.5%	
	% of Total	0.5%	7.1%	3.8%	11.5%	
Lebih dari 25	Count	2	19	19	40	
	Expected Count	3.7	20.7	15.6	40.0	

Tahun	% within Usia Masa Kerja	5.0%	47.5%	47.5%	100.0%
	% within Fungsi kepemimpinan	11.8%	20.2%	26.8%	22.0%
	% of Total	1.1%	10.4%	10.4%	22.0%
Total	Count	17	94	71	182
	Expected Count	17.0	94.0	71.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	9.3%	51.6%	39.0%	100.0%
	% within Fungsi kepemimpinan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	9.3%	51.6%	39.0%	100.0%

Usia Masa Kerja * Bertanggung pada fungsi manajerial Crosstabulation

		Bertanggung pada fungsi manajerial				Total	
		Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	0	12	22	9	43
		Expected Count	1.7	8.5	20.8	12.0	43.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	27.9%	51.2%	20.9%	100.0%
		% within Bertanggung pada fungsi manajerial	0.0%	33.3%	25.0%	17.6%	23.6%
		% of Total	0.0%	6.6%	12.1%	4.9%	23.6%
	6 - 10 Tahun	Count	0	5	15	5	25
		Expected Count	1.0	4.9	12.1	7.0	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
		% within Bertanggung pada fungsi manajerial	0.0%	13.9%	17.0%	9.8%	13.7%
		% of Total	0.0%	2.7%	8.2%	2.7%	13.7%
	11 - 15 Tahun	Count	1	4	9	9	23
		Expected Count	.9	4.5	11.1	6.4	23.0
		% within Usia Masa Kerja	4.3%	17.4%	39.1%	39.1%	100.0%
% within Bertanggung pada fungsi manajerial		14.3%	11.1%	10.2%	17.6%	12.6%	
% of Total		0.5%	2.2%	4.9%	4.9%	12.6%	
16 - 20 Tahun	Count	3	4	12	11	30	
	Expected Count	1.2	5.9	14.5	8.4	30.0	
	% within Usia Masa Kerja	10.0%	13.3%	40.0%	36.7%	100.0%	
	% within Bertanggung pada fungsi manajerial	42.9%	11.1%	13.6%	21.6%	16.5%	

		% of Total	1.6%	2.2%	6.6%	6.0%	16.5%
21 - 25		Count	1	4	10	6	21
Tahun		Expected Count	.8	4.2	10.2	5.9	21.0
		% within Usia Masa Kerja	4.8%	19.0%	47.6%	28.6%	100.0%
		% within Bertanggung pada fungsi manajerial	14.3%	11.1%	11.4%	11.8%	11.5%
		% of Total	0.5%	2.2%	5.5%	3.3%	11.5%
Lebih		Count	2	7	20	11	40
dari 25		Expected Count	1.5	7.9	19.3	11.2	40.0
Tahun		% within Usia Masa Kerja	5.0%	17.5%	50.0%	27.5%	100.0%
		% within Bertanggung pada fungsi manajerial	28.6%	19.4%	22.7%	21.6%	22.0%
		% of Total	1.1%	3.8%	11.0%	6.0%	22.0%
Total		Count	7	36	88	51	182
		Expected Count	7.0	36.0	88.0	51.0	182.0
		% within Usia Masa Kerja	3.8%	19.8%	48.4%	28.0%	100.0%
		% within Bertanggung pada fungsi manajerial	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	3.8%	19.8%	48.4%	28.0%	100.0%

Usia Masa Kerja * Tanggungjawab yang lebih tinggi Crosstabulation

		Tanggungjawab yang lebih tinggi					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	1	1	16	20	5	43
	Tahun	Expected Count	.9	3.3	14.9	18.4	5.4	43.0
		% within Usia Masa Kerja	2.3%	2.3%	37.2%	46.5%	11.6%	100.0%
		% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	25.0%	7.1%	25.4%	25.6%	21.7%	23.6%
		% of Total	0.5%	0.5%	8.8%	11.0%	2.7%	23.6%
6 - 10	Tahun	Count	0	1	8	11	5	25
		Expected Count	.5	1.9	8.7	10.7	3.2	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	4.0%	32.0%	44.0%	20.0%	100.0%
		% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	0.0%	7.1%	12.7%	14.1%	21.7%	13.7%
		% of Total	0.0%	0.5%	4.4%	6.0%	2.7%	13.7%
11 - 15		Count	0	4	9	5	5	23

Tahun	Expected Count	.5	1.8	8.0	9.9	2.9	23.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	17.4%	39.1%	21.7%	21.7%	100.0%
	% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	0.0%	28.6%	14.3%	6.4%	21.7%	12.6%
	% of Total	0.0%	2.2%	4.9%	2.7%	2.7%	12.6%
16 - 20	Count	3	2	10	12	3	30
Tahun	Expected Count	.7	2.3	10.4	12.9	3.8	30.0
	% within Usia Masa Kerja	10.0%	6.7%	33.3%	40.0%	10.0%	100.0%
	% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	75.0%	14.3%	15.9%	15.4%	13.0%	16.5%
	% of Total	1.6%	1.1%	5.5%	6.6%	1.6%	16.5%
21 - 25	Count	0	1	9	10	1	21
Tahun	Expected Count	.5	1.6	7.3	9.0	2.7	21.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	4.8%	42.9%	47.6%	4.8%	100.0%
	% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	0.0%	7.1%	14.3%	12.8%	4.3%	11.5%
	% of Total	0.0%	0.5%	4.9%	5.5%	0.5%	11.5%
Lebih dari 25	Count	0	5	11	20	4	40
Tahun	Expected Count	.9	3.1	13.8	17.1	5.1	40.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	12.5%	27.5%	50.0%	10.0%	100.0%
	% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	0.0%	35.7%	17.5%	25.6%	17.4%	22.0%
	% of Total	0.0%	2.7%	6.0%	11.0%	2.2%	22.0%
Total	Count	4	14	63	78	23	182
	Expected Count	4.0	14.0	63.0	78.0	23.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	2.2%	7.7%	34.6%	42.9%	12.6%	100.0%
	% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	2.2%	7.7%	34.6%	42.9%	12.6%	100.0%

Jenis Kelamin * Fungsi kepemimpinan Crosstabulation

		Fungsi kepemimpinan			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	7	28	26	61
		Expected Count	5.7	31.5	23.8	61.0
		% within Jenis Kelamin	11.5%	45.9%	42.6%	100.0%

	% within Fungsi kepemimpinan	41.2%	29.8%	36.6%	33.5%
	% of Total	3.8%	15.4%	14.3%	33.5%
Perempuan	Count	10	66	45	121
	Expected Count	11.3	62.5	47.2	121.0
	% within Jenis Kelamin	8.3%	54.5%	37.2%	100.0%
	% within Fungsi kepemimpinan	58.8%	70.2%	63.4%	66.5%
	% of Total	5.5%	36.3%	24.7%	66.5%
Total	Count	17	94	71	182
	Expected Count	17.0	94.0	71.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	9.3%	51.6%	39.0%	100.0%
	% within Fungsi kepemimpinan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	9.3%	51.6%	39.0%	100.0%

Jenis Kelamin * Bertanggung pada fungsi manajerial Crosstabulation

		Bertanggung pada fungsi manajerial				Total	
		Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	3	12	27	19	61
		Expected Count	2.3	12.1	29.5	17.1	61.0
	% within Jenis Kelamin	4.9%	19.7%	44.3%	31.1%	100.0%	
	% within Bertanggung pada fungsi manajerial	42.9%	33.3%	30.7%	37.3%	33.5%	
	% of Total	1.6%	6.6%	14.8%	10.4%	33.5%	
Perempuan	Perempuan	Count	4	24	61	32	121
		Expected Count	4.7	23.9	58.5	33.9	121.0
	% within Jenis Kelamin	3.3%	19.8%	50.4%	26.4%	100.0%	
	% within Bertanggung pada fungsi manajerial	57.1%	66.7%	69.3%	62.7%	66.5%	
	% of Total	2.2%	13.2%	33.5%	17.6%	66.5%	
Total	Total	Count	7	36	88	51	182
		Expected Count	7.0	36.0	88.0	51.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	3.8%	19.8%	48.4%	28.0%	100.0%	
	% within Bertanggung pada fungsi manajerial	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	3.8%	19.8%	48.4%	28.0%	100.0%	

Jenis Kelamin * Tanggungjawab yang lebih tinggi Crosstabulation

		Tanggungjawab yang lebih tinggi					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki- laki	Count	1	4	23	21	12	61
		Expected Count	1.3	4.7	21.1	26.1	7.7	61.0
		% within Jenis Kelamin	1.6%	6.6%	37.7%	34.4%	19.7%	100.0%
		% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	25.0%	28.6%	36.5%	26.9%	52.2%	33.5%
	% of Total	0.5%	2.2%	12.6%	11.5%	6.6%	33.5%	
	Perem- puan	Count	3	10	40	57	11	121
		Expected Count	2.7	9.3	41.9	51.9	15.3	121.0
		% within Jenis Kelamin	2.5%	8.3%	33.1%	47.1%	9.1%	100.0%
		% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	75.0%	71.4%	63.5%	73.1%	47.8%	66.5%
	% of Total	1.6%	5.5%	22.0%	31.3%	6.0%	66.5%	
Total	Count	4	14	63	78	23	182	
	Expected Count	4.0	14.0	63.0	78.0	23.0	182.0	
	% within Jenis Kelamin	2.2%	7.7%	34.6%	42.9%	12.6%	100.0%	
	% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.2%	7.7%	34.6%	42.9%	12.6%	100.0%	

Pendidikan * Fungsi kepemimpinan Crosstabulation

		Fungsi kepemimpinan			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendid- ikan	S1	Count	17	87	55	159
		Expected Count	14.9	82.1	62.0	159.0
		% within Pendidikan	10.7%	54.7%	34.6%	100.0%
		% within Fungsi kepemimpinan	100.0%	92.6%	77.5%	87.4%
	% of Total	9.3%	47.8%	30.2%	87.4%	
S2	Count	0	7	16	23	
	Expected Count	2.1	11.9	9.0	23.0	
	% within Pendidikan	0.0%	30.4%	69.6%	100.0%	

	% within Fungsi kepemimpinan	0.0%	7.4%	22.5%	12.6%
	% of Total	0.0%	3.8%	8.8%	12.6%
Total	Count	17	94	71	182
	Expected Count	17.0	94.0	71.0	182.0
	% within Pendidikan	9.3%	51.6%	39.0%	100.0%
	% within Fungsi kepemimpinan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	9.3%	51.6%	39.0%	100.0%

Pendidikan * Bertanggung pada fungsi manajerial Crosstabulation

		Bertanggung pada fungsi manajerial				Total	
		Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	7	34	75	43	159
		Expected Count	6.1	31.5	76.9	44.6	159.0
		% within Pendidikan	4.4%	21.4%	47.2%	27.0%	100.0%
		% within Bertanggung pada fungsi manajerial	100.0%	94.4%	85.2%	84.3%	87.4%
		% of Total	3.8%	18.7%	41.2%	23.6%	87.4%
	S2	Count	0	2	13	8	23
		Expected Count	.9	4.5	11.1	6.4	23.0
		% within Pendidikan	0.0%	8.7%	56.5%	34.8%	100.0%
		% within Bertanggung pada fungsi manajerial	0.0%	5.6%	14.8%	15.7%	12.6%
		% of Total	0.0%	1.1%	7.1%	4.4%	12.6%
Total	Count	7	36	88	51	182	
	Expected Count	7.0	36.0	88.0	51.0	182.0	
	% within Pendidikan	3.8%	19.8%	48.4%	28.0%	100.0%	
	% within Bertanggung pada fungsi manajerial	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	3.8%	19.8%	48.4%	28.0%	100.0%	

Pendidikan * Tanggungjawab yang lebih tinggi Crosstabulation

		Tanggungjawab yang lebih tinggi				Total
		Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	

Pendidikan	S1	Count	4	12	58	65	20	159
		Expected Count	3.5	12.2	55.0	68.1	20.1	159.0
		% within Pendidikan	2.5%	7.5%	36.5%	40.9%	12.6%	100.0%
		% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	100.0%	85.7%	92.1%	83.3%	87.0%	87.4%
		% of Total	2.2%	6.6%	31.9%	35.7%	11.0%	87.4%
	S2	Count	0	2	5	13	3	23
		Expected Count	.5	1.8	8.0	9.9	2.9	23.0
		% within Pendidikan	0.0%	8.7%	21.7%	56.5%	13.0%	100.0%
		% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	0.0%	14.3%	7.9%	16.7%	13.0%	12.6%
		% of Total	0.0%	1.1%	2.7%	7.1%	1.6%	12.6%
Total	Count	4	14	63	78	23	182	
	Expected Count	4.0	14.0	63.0	78.0	23.0	182.0	
	% within Pendidikan	2.2%	7.7%	34.6%	42.9%	12.6%	100.0%	
	% within Tanggungjawab yang lebih tinggi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.2%	7.7%	34.6%	42.9%	12.6%	100.0%	

Lampiran 12. Tabel Olah Crosstabs Indikator Kewirausahaan

Usia Masa Kerja * Membangun bisnis baru Crosstabulation

		Membangun bisnis baru					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	1	0	15	17	10	43
	Tahun	Expected Count	.5	2.6	13.5	17.7	8.7	43.0
		% within Usia Masa Kerja	2.3%	0.0%	34.9%	39.5%	23.3%	100.0%
		% within Membangun bisnis baru	50.0%	0.0%	26.3%	22.7%	27.0%	23.6%
		% of Total	0.5%	0.0%	8.2%	9.3%	5.5%	23.6%
	6 - 10	Count	1	2	7	10	5	25
	Tahun	Expected Count	.3	1.5	7.8	10.3	5.1	25.0
		% within Usia Masa Kerja	4.0%	8.0%	28.0%	40.0%	20.0%	100.0%
		% within Membangun bisnis baru	50.0%	18.2%	12.3%	13.3%	13.5%	13.7%
		% of Total	0.5%	1.1%	3.8%	5.5%	2.7%	13.7%
	11 - 15	Count	0	2	3	15	3	23
	Tahun	Expected Count	.3	1.4	7.2	9.5	4.7	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	8.7%	13.0%	65.2%	13.0%	100.0%
		% within Membangun bisnis baru	0.0%	18.2%	5.3%	20.0%	8.1%	12.6%
		% of Total	0.0%	1.1%	1.6%	8.2%	1.6%	12.6%
	16 - 20	Count	0	1	12	13	4	30
	Tahun	Expected Count	.3	1.8	9.4	12.4	6.1	30.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	3.3%	40.0%	43.3%	13.3%	100.0%
		% within Membangun bisnis baru	0.0%	9.1%	21.1%	17.3%	10.8%	16.5%
		% of Total	0.0%	0.5%	6.6%	7.1%	2.2%	16.5%
21 - 25	Count	0	2	9	6	4	21	
Tahun	Expected Count	.2	1.3	6.6	8.7	4.3	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	9.5%	42.9%	28.6%	19.0%	100.0%	
	% within Membangun bisnis baru	0.0%	18.2%	15.8%	8.0%	10.8%	11.5%	
	% of Total	0.0%	1.1%	4.9%	3.3%	2.2%	11.5%	
Lebih	Count	0	4	11	14	11	40	

dari 25 Tahun	Expected Count	.4	2.4	12.5	16.5	8.1	40.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	10.0%	27.5%	35.0%	27.5%	100.0%
	% within Membangun bisnis baru	0.0%	36.4%	19.3%	18.7%	29.7%	22.0%
	% of Total	0.0%	2.2%	6.0%	7.7%	6.0%	22.0%
Total	Count	2	11	57	75	37	182
	Expected Count	2.0	11.0	57.0	75.0	37.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	1.1%	6.0%	31.3%	41.2%	20.3%	100.0%
	% within Membangun bisnis baru	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	1.1%	6.0%	31.3%	41.2%	20.3%	100.0%

Usia Masa Kerja * Kemampuan menciptakan ide Crosstabulation

		Kemampuan menciptakan ide					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	0	5	14	19	5	43
		Expected Count	.9	5.7	17.2	14.2	5.0	43.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	11.6%	32.6%	44.2%	11.6%	100.0%
		% within Kemampuan menciptakan ide	0.0%	20.8%	19.2%	31.7%	23.8%	23.6%
		% of Total	0.0%	2.7%	7.7%	10.4%	2.7%	23.6%
6 - 10 Tahun		Count	1	2	10	7	5	25
		Expected Count	.5	3.3	10.0	8.2	2.9	25.0
		% within Usia Masa Kerja	4.0%	8.0%	40.0%	28.0%	20.0%	100.0%
		% within Kemampuan menciptakan ide	25.0%	8.3%	13.7%	11.7%	23.8%	13.7%
		% of Total	0.5%	1.1%	5.5%	3.8%	2.7%	13.7%
11 - 15 Tahun		Count	0	3	12	5	3	23
		Expected Count	.5	3.0	9.2	7.6	2.7	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	13.0%	52.2%	21.7%	13.0%	100.0%
		% within Kemampuan menciptakan ide	0.0%	12.5%	16.4%	8.3%	14.3%	12.6%
		% of Total	0.0%	1.6%	6.6%	2.7%	1.6%	12.6%
16 - 20 Tahun		Count	1	5	12	8	4	30
		Expected Count	.7	4.0	12.0	9.9	3.5	30.0
		% within Usia Masa Kerja	3.3%	16.7%	40.0%	26.7%	13.3%	100.0%

		% within Kemampuan menciptakan ide	25.0%	20.8%	16.4%	13.3%	19.0%	16.5%
		% of Total	0.5%	2.7%	6.6%	4.4%	2.2%	16.5%
21 - 25		Count	0	3	9	8	1	21
Tahun		Expected Count	.5	2.8	8.4	6.9	2.4	21.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	14.3%	42.9%	38.1%	4.8%	100.0%
		% within Kemampuan menciptakan ide	0.0%	12.5%	12.3%	13.3%	4.8%	11.5%
		% of Total	0.0%	1.6%	4.9%	4.4%	0.5%	11.5%
Lebih		Count	2	6	16	13	3	40
dari 25		Expected Count	.9	5.3	16.0	13.2	4.6	40.0
Tahun		% within Usia Masa Kerja	5.0%	15.0%	40.0%	32.5%	7.5%	100.0%
		% within Kemampuan menciptakan ide	50.0%	25.0%	21.9%	21.7%	14.3%	22.0%
		% of Total	1.1%	3.3%	8.8%	7.1%	1.6%	22.0%
Total		Count	4	24	73	60	21	182
		Expected Count	4.0	24.0	73.0	60.0	21.0	182.0
		% within Usia Masa Kerja	2.2%	13.2%	40.1%	33.0%	11.5%	100.0%
		% within Kemampuan menciptakan ide	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	2.2%	13.2%	40.1%	33.0%	11.5%	100.0%

Usia Masa Kerja * Memulai bisnis sendiri Crosstabulation

		Memulai bisnis sendiri					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	2	7	17	10	7	43
	Tahun	Expected Count	1.9	10.6	15.4	10.4	4.7	43.0
		% within Usia Masa Kerja	4.7%	16.3%	39.5%	23.3%	16.3%	100.0%
		% within Memulai bisnis sendiri	25.0%	15.6%	26.2%	22.7%	35.0%	23.6%
		% of Total	1.1%	3.8%	9.3%	5.5%	3.8%	23.6%
6 - 10	Tahun	Count	0	5	8	7	5	25
		Expected Count	1.1	6.2	8.9	6.0	2.7	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	20.0%	32.0%	28.0%	20.0%	100.0%
		% within Memulai bisnis sendiri	0.0%	11.1%	12.3%	15.9%	25.0%	13.7%

	% of Total	0.0%	2.7%	4.4%	3.8%	2.7%	13.7%
11 - 15	Count	2	5	8	6	2	23
Tahun	Expected Count	1.0	5.7	8.2	5.6	2.5	23.0
	% within Usia Masa Kerja	8.7%	21.7%	34.8%	26.1%	8.7%	100.0%
	% within Memulai bisnis sendiri	25.0%	11.1%	12.3%	13.6%	10.0%	12.6%
	% of Total	1.1%	2.7%	4.4%	3.3%	1.1%	12.6%
16 - 20	Count	2	9	11	6	2	30
Tahun	Expected Count	1.3	7.4	10.7	7.3	3.3	30.0
	% within Usia Masa Kerja	6.7%	30.0%	36.7%	20.0%	6.7%	100.0%
	% within Memulai bisnis sendiri	25.0%	20.0%	16.9%	13.6%	10.0%	16.5%
	% of Total	1.1%	4.9%	6.0%	3.3%	1.1%	16.5%
21 - 25	Count	1	7	9	3	1	21
Tahun	Expected Count	.9	5.2	7.5	5.1	2.3	21.0
	% within Usia Masa Kerja	4.8%	33.3%	42.9%	14.3%	4.8%	100.0%
	% within Memulai bisnis sendiri	12.5%	15.6%	13.8%	6.8%	5.0%	11.5%
	% of Total	0.5%	3.8%	4.9%	1.6%	0.5%	11.5%
Lebih dari 25	Count	1	12	12	12	3	40
Tahun	Expected Count	1.8	9.9	14.3	9.7	4.4	40.0
	% within Usia Masa Kerja	2.5%	30.0%	30.0%	30.0%	7.5%	100.0%
	% within Memulai bisnis sendiri	12.5%	26.7%	18.5%	27.3%	15.0%	22.0%
	% of Total	0.5%	6.6%	6.6%	6.6%	1.6%	22.0%
Total	Count	8	45	65	44	20	182
	Expected Count	8.0	45.0	65.0	44.0	20.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	4.4%	24.7%	35.7%	24.2%	11.0%	100.0%
	% within Memulai bisnis sendiri	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	4.4%	24.7%	35.7%	24.2%	11.0%	100.0%

Jenis Kelamin * Membangun bisnis baru Crosstabulation

		Membangun bisnis baru					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	0	4	18	24	15	61
		Expected Count	.7	3.7	19.1	25.1	12.4	61.0
		% within Jenis Kelamin	0.0%	6.6%	29.5%	39.3%	24.6%	100.0%
		% within Membangun bisnis baru	0.0%	36.4%	31.6%	32.0%	40.5%	33.5%
		% of Total	0.0%	2.2%	9.9%	13.2%	8.2%	33.5%
	Perempu an	Count	2	7	39	51	22	121
		Expected Count	1.3	7.3	37.9	49.9	24.6	121.0
		% within Jenis Kelamin	1.7%	5.8%	32.2%	42.1%	18.2%	100.0%
		% within Membangun bisnis baru	100.0%	63.6%	68.4%	68.0%	59.5%	66.5%
		% of Total	1.1%	3.8%	21.4%	28.0%	12.1%	66.5%
Total	Count	2	11	57	75	37	182	
	Expected Count	2.0	11.0	57.0	75.0	37.0	182.0	
	% within Jenis Kelamin	1.1%	6.0%	31.3%	41.2%	20.3%	100.0%	
	% within Membangun bisnis baru	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	1.1%	6.0%	31.3%	41.2%	20.3%	100.0%	

Jenis Kelamin * Kemampuan menciptakan ide Crosstabulation

		Kemampuan menciptakan ide					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	1	9	22	23	6	61
		Expected Count	1.3	8.0	24.5	20.1	7.0	61.0
		% within Jenis Kelamin	1.6%	14.8%	36.1%	37.7%	9.8%	100.0%
		% within Kemampuan menciptakan ide	25.0%	37.5%	30.1%	38.3%	28.6%	33.5%
		% of Total	0.5%	4.9%	12.1%	12.6%	3.3%	33.5%
	Perempu an	Count	3	15	51	37	15	121
		Expected Count	2.7	16.0	48.5	39.9	14.0	121.0
		% within Jenis Kelamin	2.5%	12.4%	42.1%	30.6%	12.4%	100.0%

	% within Kemampuan menciptakan ide	75.0%	62.5%	69.9%	61.7%	71.4%	66.5%
	% of Total	1.6%	8.2%	28.0%	20.3%	8.2%	66.5%
Total	Count	4	24	73	60	21	182
	Expected Count	4.0	24.0	73.0	60.0	21.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	2.2%	13.2%	40.1%	33.0%	11.5%	100.0%
	% within Kemampuan menciptakan ide	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	2.2%	13.2%	40.1%	33.0%	11.5%	100.0%

Jenis Kelamin * Memulai bisnis sendiri Crosstabulation

		Memulai bisnis sendiri					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	2	15	20	16	8	61
		Expected Count	2.7	15.1	21.8	14.7	6.7	61.0
		% within Jenis Kelamin	3.3%	24.6%	32.8%	26.2%	13.1%	100.0%
		% within Memulai bisnis sendiri	25.0%	33.3%	30.8%	36.4%	40.0%	33.5%
		% of Total	1.1%	8.2%	11.0%	8.8%	4.4%	33.5%
	Perempuan	Count	6	30	45	28	12	121
		Expected Count	5.3	29.9	43.2	29.3	13.3	121.0
		% within Jenis Kelamin	5.0%	24.8%	37.2%	23.1%	9.9%	100.0%
		% within Memulai bisnis sendiri	75.0%	66.7%	69.2%	63.6%	60.0%	66.5%
		% of Total	3.3%	16.5%	24.7%	15.4%	6.6%	66.5%
Total		Count	8	45	65	44	20	182
		Expected Count	8.0	45.0	65.0	44.0	20.0	182.0
		% within Jenis Kelamin	4.4%	24.7%	35.7%	24.2%	11.0%	100.0%
		% within Memulai bisnis sendiri	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	4.4%	24.7%	35.7%	24.2%	11.0%	100.0%

Pendidikan * Membangun bisnis baru Crosstabulation

Membangun bisnis baru | Total

			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	
Pendidikan	S1	Count	1	9	48	67	34	159
		Expected Count	1.7	9.6	49.8	65.5	32.3	159.0
		% within Pendidikan	0.6%	5.7%	30.2%	42.1%	21.4%	100.0%
		% within Membangun bisnis baru	50.0%	81.8%	84.2%	89.3%	91.9%	87.4%
		% of Total	0.5%	4.9%	26.4%	36.8%	18.7%	87.4%
	S2	Count	1	2	9	8	3	23
		Expected Count	.3	1.4	7.2	9.5	4.7	23.0
		% within Pendidikan	4.3%	8.7%	39.1%	34.8%	13.0%	100.0%
		% within Membangun bisnis baru	50.0%	18.2%	15.8%	10.7%	8.1%	12.6%
		% of Total	0.5%	1.1%	4.9%	4.4%	1.6%	12.6%
Total	Count	2	11	57	75	37	182	
	Expected Count	2.0	11.0	57.0	75.0	37.0	182.0	
	% within Pendidikan	1.1%	6.0%	31.3%	41.2%	20.3%	100.0%	
	% within Membangun bisnis baru	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	1.1%	6.0%	31.3%	41.2%	20.3%	100.0%	

Pendidikan * Kemampuan menciptakan ide Crosstabulation

			Kemampuan menciptakan ide					
			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	Total
Pendidikan	S1	Count	2	22	63	52	20	159
		Expected Count	3.5	21.0	63.8	52.4	18.3	159.0
		% within Pendidikan	1.3%	13.8%	39.6%	32.7%	12.6%	100.0%
		% within Kemampuan menciptakan ide	50.0%	91.7%	86.3%	86.7%	95.2%	87.4%
		% of Total	1.1%	12.1%	34.6%	28.6%	11.0%	87.4%
	S2	Count	2	2	10	8	1	23
		Expected Count	.5	3.0	9.2	7.6	2.7	23.0
		% within Pendidikan	8.7%	8.7%	43.5%	34.8%	4.3%	100.0%
		% within Kemampuan menciptakan ide	50.0%	8.3%	13.7%	13.3%	4.8%	12.6%

	% of Total	1.1%	1.1%	5.5%	4.4%	0.5%	12.6%
Total	Count	4	24	73	60	21	182
	Expected Count	4.0	24.0	73.0	60.0	21.0	182.0
	% within Pendidikan	2.2%	13.2%	40.1%	33.0%	11.5%	100.0%
	% within Kemampuan menciptakan ide	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	2.2%	13.2%	40.1%	33.0%	11.5%	100.0%

Pendidikan * Memulai bisnis sendiri Crosstabulation

		Memulai bisnis sendiri					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	6	38	57	39	19	159
		Expected Count	7.0	39.3	56.8	38.4	17.5	159.0
		% within Pendidikan	3.8%	23.9%	35.8%	24.5%	11.9%	100.0%
		% within Memulai bisnis sendiri	75.0%	84.4%	87.7%	88.6%	95.0%	87.4%
		% of Total	3.3%	20.9%	31.3%	21.4%	10.4%	87.4%
	S2	Count	2	7	8	5	1	23
		Expected Count	1.0	5.7	8.2	5.6	2.5	23.0
		% within Pendidikan	8.7%	30.4%	34.8%	21.7%	4.3%	100.0%
		% within Memulai bisnis sendiri	25.0%	15.6%	12.3%	11.4%	5.0%	12.6%
		% of Total	1.1%	3.8%	4.4%	2.7%	0.5%	12.6%
Total	Count	8	45	65	44	20	182	
	Expected Count	8.0	45.0	65.0	44.0	20.0	182.0	
	% within Pendidikan	4.4%	24.7%	35.7%	24.2%	11.0%	100.0%	
	% within Memulai bisnis sendiri	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	4.4%	24.7%	35.7%	24.2%	11.0%	100.0%	

Lampiran 13. Tabel Olah Crosstabs Indikator Layanan

Usia Masa Kerja * Pelayanan Crosstabulation

		Pelayanan			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5	Count	8	8	27	43
	Tahun	Expected Count	3.1	14.6	25.3	43.0
		% within Usia Masa Kerja	18.6%	18.6%	62.8%	100.0%
		% within Pelayanan	61.5%	12.9%	25.2%	23.6%
		% of Total	4.4%	4.4%	14.8%	23.6%
		6 - 10	Count	1	9	15
	Tahun	Expected Count	1.8	8.5	14.7	25.0
		% within Usia Masa Kerja	4.0%	36.0%	60.0%	100.0%
		% within Pelayanan	7.7%	14.5%	14.0%	13.7%
		% of Total	0.5%	4.9%	8.2%	13.7%
		11 - 15	Count	0	11	12
	Tahun	Expected Count	1.6	7.8	13.5	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	47.8%	52.2%	100.0%
		% within Pelayanan	0.0%	17.7%	11.2%	12.6%
		% of Total	0.0%	6.0%	6.6%	12.6%
		16 - 20	Count	2	10	18
	Tahun	Expected Count	2.1	10.2	17.6	30.0
		% within Usia Masa Kerja	6.7%	33.3%	60.0%	100.0%
		% within Pelayanan	15.4%	16.1%	16.8%	16.5%
		% of Total	1.1%	5.5%	9.9%	16.5%
21 - 25		Count	1	10	10	21
Tahun	Expected Count	1.5	7.2	12.3	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	4.8%	47.6%	47.6%	100.0%	
	% within Pelayanan	7.7%	16.1%	9.3%	11.5%	
	% of Total	0.5%	5.5%	5.5%	11.5%	
	Lebih dari 25	Count	1	14	25	40
Tahun	Expected Count	2.9	13.6	23.5	40.0	
	% within Usia Masa Kerja	2.5%	35.0%	62.5%	100.0%	
	% within Pelayanan	7.7%	22.6%	23.4%	22.0%	
	% of Total	0.5%	7.7%	13.7%	22.0%	
	Total	Count	13	62	107	182
	Expected Count	13.0	62.0	107.0	182.0	

% within Usia Masa Kerja	7.1%	34.1%	58.8%	100.0%
% within Pelayanan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	7.1%	34.1%	58.8%	100.0%

**Usia Masa Kerja * Penggunaan keterampilan untuk pelayanan
Crosstabulation**

		Penggunaan keterampilan untuk pelayanan			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	5	12	26	43
		Expected Count	2.4	15.6	25.0	43.0
		% within Usia Masa Kerja	11.6%	27.9%	60.5%	100.0%
		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	50.0%	18.2%	24.5%	23.6%
		% of Total	2.7%	6.6%	14.3%	23.6%
	6 - 10 Tahun	Count	0	10	15	25
		Expected Count	1.4	9.1	14.6	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%
		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	0.0%	15.2%	14.2%	13.7%
		% of Total	0.0%	5.5%	8.2%	13.7%
	11 - 15 Tahun	Count	0	12	11	23
		Expected Count	1.3	8.3	13.4	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	52.2%	47.8%	100.0%
		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	0.0%	18.2%	10.4%	12.6%
		% of Total	0.0%	6.6%	6.0%	12.6%
	16 - 20 Tahun	Count	4	8	18	30
Expected Count		1.6	10.9	17.5	30.0	
% within Usia Masa Kerja		13.3%	26.7%	60.0%	100.0%	

		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	40.0%	12.1%	17.0%	16.5%
		% of Total	2.2%	4.4%	9.9%	16.5%
21 - 25 Tahun		Count	1	7	13	21
		Expected Count	1.2	7.6	12.2	21.0
		% within Usia Masa Kerja	4.8%	33.3%	61.9%	100.0%
		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	10.0%	10.6%	12.3%	11.5%
		% of Total	0.5%	3.8%	7.1%	11.5%
Lebih dari 25 Tahun		Count	0	17	23	40
		Expected Count	2.2	14.5	23.3	40.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	42.5%	57.5%	100.0%
		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	0.0%	25.8%	21.7%	22.0%
		% of Total	0.0%	9.3%	12.6%	22.0%
Total		Count	10	66	106	182
		Expected Count	10.0	66.0	106.0	182.0
		% within Usia Masa Kerja	5.5%	36.3%	58.2%	100.0%
		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	5.5%	36.3%	58.2%	100.0%

Usia Masa Kerja * Loyalitas dan dedikasi Crosstabulation

			Loyalitas dan dedikasi					
			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	Total
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	0	2	19	16	6	43
		Expected Count	.9	4.3	16.3	14.9	6.6	43.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	4.7%	44.2%	37.2%	14.0%	100.0%

	% within Loyalitas dan dedikasi	0.0%	11.1%	27.5%	25.4%	21.4%	23.6%
	% of Total	0.0%	1.1%	10.4%	8.8%	3.3%	23.6%
6 - 10 Tahun	Count	2	3	8	8	4	25
	Expected Count	.5	2.5	9.5	8.7	3.8	25.0
	% within Usia Masa Kerja	8.0%	12.0%	32.0%	32.0%	16.0%	100.0%
	% within Loyalitas dan dedikasi	50.0%	16.7%	11.6%	12.7%	14.3%	13.7%
	% of Total	1.1%	1.6%	4.4%	4.4%	2.2%	13.7%
11 - 15 Tahun	Count	1	2	8	7	5	23
	Expected Count	.5	2.3	8.7	8.0	3.5	23.0
	% within Usia Masa Kerja	4.3%	8.7%	34.8%	30.4%	21.7%	100.0%
	% within Loyalitas dan dedikasi	25.0%	11.1%	11.6%	11.1%	17.9%	12.6%
	% of Total	0.5%	1.1%	4.4%	3.8%	2.7%	12.6%
16 - 20 Tahun	Count	0	4	10	13	3	30
	Expected Count	.7	3.0	11.4	10.4	4.6	30.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	13.3%	33.3%	43.3%	10.0%	100.0%
	% within Loyalitas dan dedikasi	0.0%	22.2%	14.5%	20.6%	10.7%	16.5%
	% of Total	0.0%	2.2%	5.5%	7.1%	1.6%	16.5%
21 - 25 Tahun	Count	1	3	9	6	2	21
	Expected Count	.5	2.1	8.0	7.3	3.2	21.0
	% within Usia Masa Kerja	4.8%	14.3%	42.9%	28.6%	9.5%	100.0%
	% within Loyalitas dan dedikasi	25.0%	16.7%	13.0%	9.5%	7.1%	11.5%
	% of Total	0.5%	1.6%	4.9%	3.3%	1.1%	11.5%
Lebih dari 25 Tahun	Count	0	4	15	13	8	40
	Expected Count	.9	4.0	15.2	13.8	6.2	40.0
	% within Usia Masa Kerja	0.0%	10.0%	37.5%	32.5%	20.0%	100.0%
	% within Loyalitas dan dedikasi	0.0%	22.2%	21.7%	20.6%	28.6%	22.0%
	% of Total	0.0%	2.2%	8.2%	7.1%	4.4%	22.0%

Total	Count	4	18	69	63	28	182
	Expected Count	4.0	18.0	69.0	63.0	28.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	2.2%	9.9%	37.9%	34.6%	15.4%	100.0%
	% within Loyalitas dan dedikasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	2.2%	9.9%	37.9%	34.6%	15.4%	100.0%

Jenis Kelamin * Pelayanan Crosstabulation

		Pelayanan			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	6	20	35	61
		Expected Count	4.4	20.8	35.9	61.0
		% within Jenis Kelamin	9.8%	32.8%	57.4%	100.0%
	Perempuan	Count	7	42	72	121
		Expected Count	8.6	41.2	71.1	121.0
		% within Jenis Kelamin	5.8%	34.7%	59.5%	100.0%
Total		Count	13	62	107	182
		Expected Count	13.0	62.0	107.0	182.0
		% within Jenis Kelamin	7.1%	34.1%	58.8%	100.0%
		% within Pelayanan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	7.1%	34.1%	58.8%	100.0%

Jenis Kelamin * Penggunaan keterampilan untuk pelayanan Crosstabulation

		Penggunaan keterampilan untuk pelayanan			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	5	21	35	61
		Expected Count	3.4	22.1	35.5	61.0
		% within Jenis Kelamin	8.2%	34.4%	57.4%	100.0%

	% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	50.0%	31.8%	33.0%	33.5%
	% of Total	2.7%	11.5%	19.2%	33.5%
Perempuan	Count	5	45	71	121
	Expected Count	6.6	43.9	70.5	121.0
	% within Jenis Kelamin	4.1%	37.2%	58.7%	100.0%
	% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	50.0%	68.2%	67.0%	66.5%
	% of Total	2.7%	24.7%	39.0%	66.5%
Total	Count	10	66	106	182
	Expected Count	10.0	66.0	106.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	5.5%	36.3%	58.2%	100.0%
	% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	5.5%	36.3%	58.2%	100.0%

Jenis Kelamin * Loyalitas dan dedikasi Crosstabulation

		Loyalitas dan dedikasi					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	2	6	20	17	16	61
		Expected Count	1.3	6.0	23.1	21.1	9.4	61.0
		% within Jenis Kelamin	3.3%	9.8%	32.8%	27.9%	26.2%	100.0%
		% within Loyalitas dan dedikasi	50.0%	33.3%	29.0%	27.0%	57.1%	33.5%
		% of Total	1.1%	3.3%	11.0%	9.3%	8.8%	33.5%
Perempuan		Count	2	12	49	46	12	121
		Expected Count	2.7	12.0	45.9	41.9	18.6	121.0
		% within Jenis Kelamin	1.7%	9.9%	40.5%	38.0%	9.9%	100.0%
		% within Loyalitas dan dedikasi	50.0%	66.7%	71.0%	73.0%	42.9%	66.5%
		% of Total	1.1%	6.6%	26.9%	25.3%	6.6%	66.5%

Total	Count	4	18	69	63	28	182
	Expected Count	4.0	18.0	69.0	63.0	28.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	2.2%	9.9%	37.9%	34.6%	15.4%	100.0%
	% within Loyalitas dan dedikasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	2.2%	9.9%	37.9%	34.6%	15.4%	100.0%

Pendidikan * Pelayanan Crosstabulation

		Pelayanan			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	12	53	94	159
		Expected Count	11.4	54.2	93.5	159.0
		% within Pendidikan	7.5%	33.3%	59.1%	100.0%
		% within Pelayanan	92.3%	85.5%	87.9%	87.4%
		% of Total	6.6%	29.1%	51.6%	87.4%
S2		Count	1	9	13	23
		Expected Count	1.6	7.8	13.5	23.0
		% within Pendidikan	4.3%	39.1%	56.5%	100.0%
		% within Pelayanan	7.7%	14.5%	12.1%	12.6%
		% of Total	0.5%	4.9%	7.1%	12.6%
Total		Count	13	62	107	182
		Expected Count	13.0	62.0	107.0	182.0
		% within Pendidikan	7.1%	34.1%	58.8%	100.0%
		% within Pelayanan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	7.1%	34.1%	58.8%	100.0%

Pendidikan * Penggunaan keterampilan untuk pelayanan Crosstabulation

		Penggunaan keterampilan untuk pelayanan			Total	
		Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	9	57	93	159
		Expected Count	8.7	57.7	92.6	159.0
		% within Pendidikan	5.7%	35.8%	58.5%	100.0%
		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	90.0%	86.4%	87.7%	87.4%
		% of Total	4.9%	31.3%	51.1%	87.4%
S2		Count	1	9	13	23
		Expected Count	1.3	8.3	13.4	23.0
		% within Pendidikan	4.3%	39.1%	56.5%	100.0%
		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	10.0%	13.6%	12.3%	12.6%
		% of Total	0.5%	4.9%	7.1%	12.6%
Total		Count	10	66	106	182
		Expected Count	10.0	66.0	106.0	182.0
		% within Pendidikan	5.5%	36.3%	58.2%	100.0%
		% within Penggunaan keterampilan untuk pelayanan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	5.5%	36.3%	58.2%	100.0%

Pendidikan * Loyalitas dan dedikasi Crosstabulation

		Loyalitas dan dedikasi					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	3	16	61	54	25	159
		Expected Count	3.5	15.7	60.3	55.0	24.5	159.0
		% within Pendidikan	1.9%	10.1%	38.4%	34.0%	15.7%	100.0%
		% within Loyalitas dan dedikasi	75.0%	88.9%	88.4%	85.7%	89.3%	87.4%
		% of Total	1.6%	8.8%	33.5%	29.7%	13.7%	87.4%

S2	Count	1	2	8	9	3	23
	Expected Count	.5	2.3	8.7	8.0	3.5	23.0
	% within Pendidikan	4.3%	8.7%	34.8%	39.1%	13.0%	100.0%
	% within Loyalitas dan dedikasi	25.0%	11.1%	11.6%	14.3%	10.7%	12.6%
	% of Total	0.5%	1.1%	4.4%	4.9%	1.6%	12.6%
Total	Count	4	18	69	63	28	182
	Expected Count	4.0	18.0	69.0	63.0	28.0	182.0
	% within Pendidikan	2.2%	9.9%	37.9%	34.6%	15.4%	100.0%
	% within Loyalitas dan dedikasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	2.2%	9.9%	37.9%	34.6%	15.4%	100.0%

Lampiran 14. Tabel Olah Crosstabs Indikator Tantangan

Usia Masa Kerja * Tantangan yang sulit Crosstabulation

			Tantangan yang sulit				Sangat Penting	Total
			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	3	6	15	14	5	43
		Expected Count	4.0	9.2	11.6	12.0	6.1	43.0
		% within Usia Masa Kerja	7.0%	14.0%	34.9%	32.6%	11.6%	100.0%
		% within Tantangan yang sulit	17.6%	15.4%	30.6%	27.5%	19.2%	23.6%
		% of Total	1.6%	3.3%	8.2%	7.7%	2.7%	23.6%
	6 - 10 Tahun	Count	5	4	7	4	5	25
		Expected Count	2.3	5.4	6.7	7.0	3.6	25.0
		% within Usia Masa Kerja	20.0%	16.0%	28.0%	16.0%	20.0%	100.0%
		% within Tantangan yang sulit	29.4%	10.3%	14.3%	7.8%	19.2%	13.7%
		% of Total	2.7%	2.2%	3.8%	2.2%	2.7%	13.7%
	11 - 15 Tahun	Count	1	5	8	9	0	23
		Expected Count	2.1	4.9	6.2	6.4	3.3	23.0
		% within Usia Masa Kerja	4.3%	21.7%	34.8%	39.1%	0.0%	100.0%
		% within Tantangan yang sulit	5.9%	12.8%	16.3%	17.6%	0.0%	12.6%
		% of Total	0.5%	2.7%	4.4%	4.9%	0.0%	12.6%
	16 - 20 Tahun	Count	1	9	7	7	6	30
		Expected Count	2.8	6.4	8.1	8.4	4.3	30.0
		% within Usia Masa Kerja	3.3%	30.0%	23.3%	23.3%	20.0%	100.0%
		% within Tantangan yang sulit	5.9%	23.1%	14.3%	13.7%	23.1%	16.5%
		% of Total	0.5%	4.9%	3.8%	3.8%	3.3%	16.5%
21 - 25 Tahun	Count	3	8	3	5	2	21	
	Expected Count	2.0	4.5	5.7	5.9	3.0	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	14.3%	38.1%	14.3%	23.8%	9.5%	100.0%	
	% within Tantangan yang sulit	17.6%	20.5%	6.1%	9.8%	7.7%	11.5%	
	% of Total	1.6%	4.4%	1.6%	2.7%	1.1%	11.5%	
Lebih dari	Count	4	7	9	12	8	40	

25 Tahun	Expected Count	3.7	8.6	10.8	11.2	5.7	40.0
	% within Usia Masa Kerja	10.0%	17.5%	22.5%	30.0%	20.0%	100.0%
	% within Tantangan yang sulit	23.5%	17.9%	18.4%	23.5%	30.8%	22.0%
	% of Total	2.2%	3.8%	4.9%	6.6%	4.4%	22.0%
Total	Count	17	39	49	51	26	182
	Expected Count	17.0	39.0	49.0	51.0	26.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	9.3%	21.4%	26.9%	28.0%	14.3%	100.0%
	% within Tantangan yang sulit	100.0%	100.0%	100.0	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	9.3%	21.4%	26.9%	28.0%	14.3%	100.0%

Usia Masa Kerja * Solusi atas masalah yang sulit Crosstabulation

		Solusi atas masalah yang sulit					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	0	4	13	20	6	43
		Expected Count	.7	5.2	10.6	18.7	7.8	43.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	9.3%	30.2%	46.5%	14.0%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	0.0%	18.2%	28.9%	25.3%	18.2%	23.6%
		% of Total	0.0%	2.2%	7.1%	11.0%	3.3%	23.6%
6 - 10 Tahun		Count	1	2	6	7	9	25
		Expected Count	.4	3.0	6.2	10.9	4.5	25.0
		% within Usia Masa Kerja	4.0%	8.0%	24.0%	28.0%	36.0%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	33.3%	9.1%	13.3%	8.9%	27.3%	13.7%
		% of Total	0.5%	1.1%	3.3%	3.8%	4.9%	13.7%
11 - 15 Tahun		Count	0	1	8	11	3	23
		Expected Count	.4	2.8	5.7	10.0	4.2	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	4.3%	34.8%	47.8%	13.0%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	0.0%	4.5%	17.8%	13.9%	9.1%	12.6%
		% of Total	0.0%	0.5%	4.4%	6.0%	1.6%	12.6%
16 - 20 Tahun		Count	0	9	5	11	5	30
		Expected Count	.5	3.6	7.4	13.0	5.4	30.0

		% within Usia Masa Kerja	0.0%	30.0%	16.7%	36.7%	16.7%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	0.0%	40.9%	11.1%	13.9%	15.2%	16.5%
		% of Total	0.0%	4.9%	2.7%	6.0%	2.7%	16.5%
21 - 25 Tahun		Count	2	1	6	8	4	21
		Expected Count	.3	2.5	5.2	9.1	3.8	21.0
		% within Usia Masa Kerja	9.5%	4.8%	28.6%	38.1%	19.0%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	66.7%	4.5%	13.3%	10.1%	12.1%	11.5%
		% of Total	1.1%	0.5%	3.3%	4.4%	2.2%	11.5%
Lebih dari 25 Tahun		Count	0	5	7	22	6	40
		Expected Count	.7	4.8	9.9	17.4	7.3	40.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	12.5%	17.5%	55.0%	15.0%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	0.0%	22.7%	15.6%	27.8%	18.2%	22.0%
		% of Total	0.0%	2.7%	3.8%	12.1%	3.3%	22.0%
Total		Count	3	22	45	79	33	182
		Expected Count	3.0	22.0	45.0	79.0	33.0	182.0
		% within Usia Masa Kerja	1.6%	12.1%	24.7%	43.4%	18.1%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	1.6%	12.1%	24.7%	43.4%	18.1%	100.0%

Usia Masa Kerja * Lebih Kompetitif Crosstabulation

		Lebih Kompetitif				Total		
		Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting			
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	2	16	18	7	43	
		Expected Count	6.4	13.0	17.7	5.9	43.0	
		% within Usia Masa Kerja	4.7%	37.2%	41.9%	16.3%	100.0%	
		% within Lebih Kompetitif	7.4%	29.1%	24.0%	28.0%	23.6%	
		% of Total	1.1%	8.8%	9.9%	3.8%	23.6%	
	6 - 10 Tahun	Count	7	5	9	4	25	
		Expected Count	3.7	7.6	10.3	3.4	25.0	
			% within Usia Masa Kerja	28.0%	20.0%	36.0%	16.0%	100.0%
			% within Lebih Kompetitif	25.9%	9.1%	12.0%	16.0%	13.7%
		% of Total	3.8%	2.7%	4.9%	2.2%	13.7%	
11 - 15	Count	5	5	10	3	23		

Tahun	Expected Count	3.4	7.0	9.5	3.2	23.0
	% within Usia Masa Kerja	21.7%	21.7%	43.5%	13.0%	100.0%
	% within Lebih Kompetitif	18.5%	9.1%	13.3%	12.0%	12.6%
	% of Total	2.7%	2.7%	5.5%	1.6%	12.6%
16 - 20	Count	4	12	10	4	30
Tahun	Expected Count	4.5	9.1	12.4	4.1	30.0
	% within Usia Masa Kerja	13.3%	40.0%	33.3%	13.3%	100.0%
	% within Lebih Kompetitif	14.8%	21.8%	13.3%	16.0%	16.5%
	% of Total	2.2%	6.6%	5.5%	2.2%	16.5%
21 - 25	Count	2	8	9	2	21
Tahun	Expected Count	3.1	6.3	8.7	2.9	21.0
	% within Usia Masa Kerja	9.5%	38.1%	42.9%	9.5%	100.0%
	% within Lebih Kompetitif	7.4%	14.5%	12.0%	8.0%	11.5%
	% of Total	1.1%	4.4%	4.9%	1.1%	11.5%
Lebih dari	Count	7	9	19	5	40
25 Tahun	Expected Count	5.9	12.1	16.5	5.5	40.0
	% within Usia Masa Kerja	17.5%	22.5%	47.5%	12.5%	100.0%
	% within Lebih Kompetitif	25.9%	16.4%	25.3%	20.0%	22.0%
	% of Total	3.8%	4.9%	10.4%	2.7%	22.0%
Total	Count	27	55	75	25	182
	Expected Count	27.0	55.0	75.0	25.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	14.8%	30.2%	41.2%	13.7%	100.0%
	% within Lebih Kompetitif	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	14.8%	30.2%	41.2%	13.7%	100.0%

Jenis Kelamin * Tantangan yang sulit Crosstabulation

		Tantangan yang sulit					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	4	12	16	17	12	61
		Expected Count	5.7	13.1	16.4	17.1	8.7	61.0
		% within Jenis Kelamin	6.6%	19.7%	26.2%	27.9%	19.7%	100.0%
		% within Tantangan yang sulit	23.5%	30.8%	32.7%	33.3%	46.2%	33.5%
		% of Total	2.2%	6.6%	8.8%	9.3%	6.6%	33.5%
Peremp uan		Count	13	27	33	34	14	121
		Expected Count	11.3	25.9	32.6	33.9	17.3	121.0

	% within Jenis Kelamin	10.7%	22.3%	27.3%	28.1%	11.6%	100.0%
	% within Tantangan yang sulit	76.5%	69.2%	67.3%	66.7%	53.8%	66.5%
	% of Total	7.1%	14.8%	18.1%	18.7%	7.7%	66.5%
Total	Count	17	39	49	51	26	182
	Expected Count	17.0	39.0	49.0	51.0	26.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	9.3%	21.4%	26.9%	28.0%	14.3%	100.0%
	% within Tantangan yang sulit	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
				%			
	% of Total	9.3%	21.4%	26.9%	28.0%	14.3%	100.0%

Jenis Kelamin * Solusi atas masalah yang sulit Crosstabulation

		Solusi atas masalah yang sulit					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	3	7	13	27	11	61
		Expected Count	1.0	7.4	15.1	26.5	11.1	61.0
		% within Jenis Kelamin	4.9%	11.5%	21.3%	44.3%	18.0%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	100.0%	31.8%	28.9%	34.2%	33.3%	33.5%
		% of Total	1.6%	3.8%	7.1%	14.8%	6.0%	33.5%
Perempua n		Count	0	15	32	52	22	121
		Expected Count	2.0	14.6	29.9	52.5	21.9	121.0
		% within Jenis Kelamin	0.0%	12.4%	26.4%	43.0%	18.2%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	0.0%	68.2%	71.1%	65.8%	66.7%	66.5%
		% of Total	0.0%	8.2%	17.6%	28.6%	12.1%	66.5%
Total		Count	3	22	45	79	33	182
		Expected Count	3.0	22.0	45.0	79.0	33.0	182.0
		% within Jenis Kelamin	1.6%	12.1%	24.7%	43.4%	18.1%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	1.6%	12.1%	24.7%	43.4%	18.1%	100.0%

Jenis Kelamin * Lebih Kompetitif Crosstabulation

		Lebih Kompetitif				Total	
		Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	6	14	28	13	61
		Expected Count	9.0	18.4	25.1	8.4	61.0
		% within Jenis Kelamin	9.8%	23.0%	45.9%	21.3%	100.0%
		% within Lebih Kompetitif	22.2%	25.5%	37.3%	52.0%	33.5%
		% of Total	3.3%	7.7%	15.4%	7.1%	33.5%
	Perempuan	Count	21	41	47	12	121
		Expected Count	18.0	36.6	49.9	16.6	121.0
		% within Jenis Kelamin	17.4%	33.9%	38.8%	9.9%	100.0%
		% within Lebih Kompetitif	77.8%	74.5%	62.7%	48.0%	66.5%
		% of Total	11.5%	22.5%	25.8%	6.6%	66.5%
Total	Count	27	55	75	25	182	
	Expected Count	27.0	55.0	75.0	25.0	182.0	
	% within Jenis Kelamin	14.8%	30.2%	41.2%	13.7%	100.0%	
	% within Lebih Kompetitif	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	14.8%	30.2%	41.2%	13.7%	100.0%	

Pendidikan * Tantangan yang sulit Crosstabulation

		Tantangan yang sulit					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendi- kan	S1	Count	15	37	42	42	23	159
		Expected Count	14.9	34.1	42.8	44.6	22.7	159.0
		% within Pendidikan	9.4%	23.3%	26.4%	26.4%	14.5%	100.0%
		% within Tantangan yang sulit	88.2%	94.9%	85.7%	82.4%	88.5%	87.4%
		% of Total	8.2%	20.3%	23.1%	23.1%	12.6%	87.4%
	S2	Count	2	2	7	9	3	23
		Expected Count	2.1	4.9	6.2	6.4	3.3	23.0
		% within Pendidikan	8.7%	8.7%	30.4%	39.1%	13.0%	100.0%
		% within Tantangan yang sulit	11.8%	5.1%	14.3%	17.6%	11.5%	12.6%
		% of Total	1.1%	1.1%	3.8%	4.9%	1.6%	12.6%
Total	Count	17	39	49	51	26	182	
	Expected Count	17.0	39.0	49.0	51.0	26.0	182.0	

% within Pendidikan	9.3%	21.4%	26.9%	28.0%	14.3%	100.0%
% within Tantangan yang sulit	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	9.3%	21.4%	26.9%	28.0%	14.3%	100.0%

Pendidikan * Solusi atas masalah yang sulit Crosstabulation

		Solusi atas masalah yang sulit					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	3	18	41	68	29	159
		Expected Count	2.6	19.2	39.3	69.0	28.8	159.0
		% within Pendidikan	1.9%	11.3%	25.8%	42.8%	18.2%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	100.0%	81.8%	91.1%	86.1%	87.9%	87.4%
		% of Total	1.6%	9.9%	22.5%	37.4%	15.9%	87.4%
	S2	Count	0	4	4	11	4	23
		Expected Count	.4	2.8	5.7	10.0	4.2	23.0
		% within Pendidikan	0.0%	17.4%	17.4%	47.8%	17.4%	100.0%
		% within Solusi atas masalah yang sulit	0.0%	18.2%	8.9%	13.9%	12.1%	12.6%
		% of Total	0.0%	2.2%	2.2%	6.0%	2.2%	12.6%
Total	Count	3	22	45	79	33	182	
	Expected Count	3.0	22.0	45.0	79.0	33.0	182.0	
	% within Pendidikan	1.6%	12.1%	24.7%	43.4%	18.1%	100.0%	
	% within Solusi atas masalah yang sulit	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	1.6%	12.1%	24.7%	43.4%	18.1%	100.0%	

Pendidikan * Lebih Kompetitif Crosstabulation

		Lebih Kompetitif				Total	
		Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	24	48	65	22	159
		Expected Count	23.6	48.0	65.5	21.8	159.0
		% within Pendidikan	15.1%	30.2%	40.9%	13.8%	100.0%
		% within Lebih Kompetitif	88.9%	87.3%	86.7%	88.0%	87.4%
		% of Total	13.2%	26.4%	35.7%	12.1%	87.4%

S2	Count	3	7	10	3	23
	Expected Count	3.4	7.0	9.5	3.2	23.0
	% within Pendidikan	13.0%	30.4%	43.5%	13.0%	100.0%
	% within Lebih Kompetitif	11.1%	12.7%	13.3%	12.0%	12.6%
	% of Total	1.6%	3.8%	5.5%	1.6%	12.6%
Total	Count	27	55	75	25	182
	Expected Count	27.0	55.0	75.0	25.0	182.0
	% within Pendidikan	14.8%	30.2%	41.2%	13.7%	100.0%
	% within Lebih Kompetitif	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	14.8%	30.2%	41.2%	13.7%	100.0%

Lampiran 15. Tabel Olah Crosstabs Indikator Gaya Hidup

Usia Masa Kerja * Karir sesuai gaya hidup Crosstabulation

			Karir sesuai gaya hidup					Total
			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	
Usia	0 - 5	Count	1	4	17	12	9	
Masa	Tahun	Expected Count	1.9	8.7	13.0	13.0	6.4	43.0
Kerja		% within Usia Masa Kerja	2.3%	9.3%	39.5%	27.9%	20.9%	100.0%
		% within Karir sesuai gaya hidup	12.5%	10.8%	30.9%	21.8%	33.3%	23.6%
		% of Total	0.5%	2.2%	9.3%	6.6%	4.9%	23.6%
	6 - 10	Count	1	4	9	7	4	25
	Tahun	Expected Count	1.1	5.1	7.6	7.6	3.7	25.0
		% within Usia Masa Kerja	4.0%	16.0%	36.0%	28.0%	16.0%	100.0%
		% within Karir sesuai gaya hidup	12.5%	10.8%	16.4%	12.7%	14.8%	13.7%
		% of Total	0.5%	2.2%	4.9%	3.8%	2.2%	13.7%
	11 - 15	Count	0	5	9	6	3	23
	Tahun	Expected Count	1.0	4.7	7.0	7.0	3.4	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	21.7%	39.1%	26.1%	13.0%	100.0%
		% within Karir sesuai gaya hidup	0.0%	13.5%	16.4%	10.9%	11.1%	12.6%
		% of Total	0.0%	2.7%	4.9%	3.3%	1.6%	12.6%
	16 - 20	Count	2	9	6	10	3	30
	Tahun	Expected Count	1.3	6.1	9.1	9.1	4.5	30.0
		% within Usia Masa Kerja	6.7%	30.0%	20.0%	33.3%	10.0%	100.0%
		% within Karir sesuai gaya hidup	25.0%	24.3%	10.9%	18.2%	11.1%	16.5%
		% of Total	1.1%	4.9%	3.3%	5.5%	1.6%	16.5%
	21 - 25	Count	1	5	4	8	3	21
	Tahun	Expected Count	.9	4.3	6.3	6.3	3.1	21.0
		% within Usia Masa Kerja	4.8%	23.8%	19.0%	38.1%	14.3%	100.0%
		% within Karir sesuai gaya hidup	12.5%	13.5%	7.3%	14.5%	11.1%	11.5%
		% of Total	0.5%	2.7%	2.2%	4.4%	1.6%	11.5%

Lebih dari 25 Tahun	Count	3	10	10	12	5	40
	Expected Count	1.8	8.1	12.1	12.1	5.9	40.0
	% within Usia Masa Kerja	7.5%	25.0%	25.0%	30.0%	12.5%	100.0%
	% within Karir sesuai gaya hidup	37.5%	27.0%	18.2%	21.8%	18.5%	22.0%
	% of Total	1.6%	5.5%	5.5%	6.6%	2.7%	22.0%
Total	Count	8	37	55	55	27	182
	Expected Count	8.0	37.0	55.0	55.0	27.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	4.4%	20.3%	30.2%	30.2%	14.8%	100.0%
	% within Karir sesuai gaya hidup	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	4.4%	20.3%	30.2%	30.2%	14.8%	100.0%

Usia Masa Kerja * Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi Crosstabulation

		Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi						
		Sangat Tidak Pentin g	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	Total	
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	1	3	15	16	8	43
		Expected Count	2.6	7.6	15.4	11.3	6.1	43.0
		% within Usia Masa Kerja	2.3%	7.0%	34.9%	37.2%	18.6%	100.0%
		% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	9.1%	9.4%	23.1%	33.3%	30.8%	23.6%
		% of Total	0.5%	1.6%	8.2%	8.8%	4.4%	23.6%
6 - 10 Tahun		Count	0	7	5	8	5	25
		Expected Count	1.5	4.4	8.9	6.6	3.6	25.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	28.0%	20.0%	32.0%	20.0%	100.0%
		% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	0.0%	21.9%	7.7%	16.7%	19.2%	13.7%
		% of Total	0.0%	3.8%	2.7%	4.4%	2.7%	13.7%
11 - 15 Tahun		Count	0	3	11	3	6	23
		Expected Count	1.4	4.0	8.2	6.1	3.3	23.0
		% within Usia Masa Kerja	0.0%	13.0%	47.8%	13.0%	26.1%	100.0%

	% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	0.0%	9.4%	16.9%	6.3%	23.1%	12.6%
	% of Total	0.0%	1.6%	6.0%	1.6%	3.3%	12.6%
16 - 20 Tahun	Count	4	4	14	7	1	30
	Expected Count	1.8	5.3	10.7	7.9	4.3	30.0
	% within Usia Masa Kerja	13.3%	13.3%	46.7%	23.3%	3.3%	100.0%
	% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	36.4%	12.5%	21.5%	14.6%	3.8%	16.5%
	% of Total	2.2%	2.2%	7.7%	3.8%	0.5%	16.5%
21 - 25 Tahun	Count	3	4	7	5	2	21
	Expected Count	1.3	3.7	7.5	5.5	3.0	21.0
	% within Usia Masa Kerja	14.3%	19.0%	33.3%	23.8%	9.5%	100.0%
	% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	27.3%	12.5%	10.8%	10.4%	7.7%	11.5%
	% of Total	1.6%	2.2%	3.8%	2.7%	1.1%	11.5%
Lebih dari 25 Tahun	Count	3	11	13	9	4	40
	Expected Count	2.4	7.0	14.3	10.5	5.7	40.0
	% within Usia Masa Kerja	7.5%	27.5%	32.5%	22.5%	10.0%	100.0%
	% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	27.3%	34.4%	20.0%	18.8%	15.4%	22.0%
	% of Total	1.6%	6.0%	7.1%	4.9%	2.2%	22.0%
Total	Count	11	32	65	48	26	182
	Expected Count	11.0	32.0	65.0	48.0	26.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	6.0%	17.6%	35.7%	26.4%	14.3%	100.0%
	% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	6.0%	17.6%	35.7%	26.4%	14.3%	100.0%

Usia Masa Kerja * Mempertahankan gaya hidup Crosstabulation

		Mempertahankan gaya hidup					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Usia Masa Kerja	0 - 5 Tahun	Count	7	18	11	5	2	43
		Expected Count	7.3	15.1	15.1	3.5	1.9	43.0
		% within Usia Masa Kerja	16.3%	41.9%	25.6%	11.6%	4.7%	100.0%
		% within Mempertahankan gaya hidup	22.6%	28.1%	17.2%	33.3%	25.0%	23.6%
		% of Total	3.8%	9.9%	6.0%	2.7%	1.1%	23.6%
	6 - 10 Tahun	Count	8	8	5	4	0	25
		Expected Count	4.3	8.8	8.8	2.1	1.1	25.0
		% within Usia Masa Kerja	32.0%	32.0%	20.0%	16.0%	0.0%	100.0%
		% within Mempertahankan gaya hidup	25.8%	12.5%	7.8%	26.7%	0.0%	13.7%
		% of Total	4.4%	4.4%	2.7%	2.2%	0.0%	13.7%
	11 - 15 Tahun	Count	1	4	15	1	2	23
		Expected Count	3.9	8.1	8.1	1.9	1.0	23.0
		% within Usia Masa Kerja	4.3%	17.4%	65.2%	4.3%	8.7%	100.0%
		% within Mempertahankan gaya hidup	3.2%	6.3%	23.4%	6.7%	25.0%	12.6%
		% of Total	0.5%	2.2%	8.2%	0.5%	1.1%	12.6%
	16 - 20 Tahun	Count	4	11	12	2	1	30
		Expected Count	5.1	10.5	10.5	2.5	1.3	30.0
		% within Usia Masa Kerja	13.3%	36.7%	40.0%	6.7%	3.3%	100.0%
		% within Mempertahankan gaya hidup	12.9%	17.2%	18.8%	13.3%	12.5%	16.5%
		% of Total	2.2%	6.0%	6.6%	1.1%	0.5%	16.5%
21 - 25 Tahun	Count	4	8	9	0	0	21	
	Expected Count	3.6	7.4	7.4	1.7	.9	21.0	
	% within Usia Masa Kerja	19.0%	38.1%	42.9%	0.0%	0.0%	100.0%	
	% within Mempertahankan gaya hidup	12.9%	12.5%	14.1%	0.0%	0.0%	11.5%	
	% of Total	2.2%	4.4%	4.9%	0.0%	0.0%	11.5%	
Lebih dari 25 Tahun	Count	7	15	12	3	3	40	
	Expected Count	6.8	14.1	14.1	3.3	1.8	40.0	
	% within Usia Masa Kerja	17.5%	37.5%	30.0%	7.5%	7.5%	100.0%	

	% within Mempertahankan gaya hidup	22.6%	23.4%	18.8%	20.0%	37.5%	22.0%
	% of Total	3.8%	8.2%	6.6%	1.6%	1.6%	22.0%
Total	Count	31	64	64	15	8	182
	Expected Count	31.0	64.0	64.0	15.0	8.0	182.0
	% within Usia Masa Kerja	17.0%	35.2%	35.2%	8.2%	4.4%	100.0%
	% within Mempertahankan gaya hidup	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	17.0%	35.2%	35.2%	8.2%	4.4%	100.0%

Jenis Kelamin * Karir sesuai gaya hidup Crosstabulation

		Karir sesuai gaya hidup					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	2	14	15	20	10	61
		Expected Count	2.7	12.4	18.4	18.4	9.0	61.0
		% within Jenis Kelamin	3.3%	23.0%	24.6%	32.8%	16.4%	100.0%
		% within Karir sesuai gaya hidup	25.0%	37.8%	27.3%	36.4%	37.0%	33.5%
		% of Total	1.1%	7.7%	8.2%	11.0%	5.5%	33.5%
	Perempuan	Count	6	23	40	35	17	121
	Expected Count	5.3	24.6	36.6	36.6	18.0	121.0	
	% within Jenis Kelamin	5.0%	19.0%	33.1%	28.9%	14.0%	100.0%	
	% within Karir sesuai gaya hidup	75.0%	62.2%	72.7%	63.6%	63.0%	66.5%	
	% of Total	3.3%	12.6%	22.0%	19.2%	9.3%	66.5%	
Total	Count	8	37	55	55	27	182	
	Expected Count	8.0	37.0	55.0	55.0	27.0	182.0	
	% within Jenis Kelamin	4.4%	20.3%	30.2%	30.2%	14.8%	100.0%	
	% within Karir sesuai gaya hidup	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	4.4%	20.3%	30.2%	30.2%	14.8%	100.0%	

Jenis Kelamin * Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi Crosstabulation

Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi | Total

			Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	3	13	18	18	9	61
		Expected Count	3.7	10.7	21.8	16.1	8.7	61.0
		% within Jenis Kelamin	4.9%	21.3%	29.5%	29.5%	14.8%	100.0%
		% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	27.3%	40.6%	27.7%	37.5%	34.6%	33.5%
		% of Total	1.6%	7.1%	9.9%	9.9%	4.9%	33.5%
	Peremp uan	Count	8	19	47	30	17	121
		Expected Count	7.3	21.3	43.2	31.9	17.3	121.0
		% within Jenis Kelamin	6.6%	15.7%	38.8%	24.8%	14.0%	100.0%
		% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	72.7%	59.4%	72.3%	62.5%	65.4%	66.5%
		% of Total	4.4%	10.4%	25.8%	16.5%	9.3%	66.5%
Total	Count	11	32	65	48	26	182	
	Expected Count	11.0	32.0	65.0	48.0	26.0	182.0	
	% within Jenis Kelamin	6.0%	17.6%	35.7%	26.4%	14.3%	100.0%	
	% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	6.0%	17.6%	35.7%	26.4%	14.3%	100.0%	

Jenis Kelamin * Mempertahankan gaya hidup Crosstabulation

		Mempertahankan gaya hidup					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	7	24	19	4	7	61
		Expected Count	10.4	21.5	21.5	5.0	2.7	61.0
		% within Jenis Kelamin	11.5%	39.3%	31.1%	6.6%	11.5%	100.0%

Perempuan	% within Mempertahankan gaya hidup	22.6%	37.5%	29.7%	26.7%	87.5%	33.5%
	% of Total	3.8%	13.2%	10.4%	2.2%	3.8%	33.5%
	Count	24	40	45	11	1	121
	Expected Count	20.6	42.5	42.5	10.0	5.3	121.0
	% within Jenis Kelamin	19.8%	33.1%	37.2%	9.1%	0.8%	100.0%
	% within Mempertahankan gaya hidup	77.4%	62.5%	70.3%	73.3%	12.5%	66.5%
Total	% of Total	13.2%	22.0%	24.7%	6.0%	0.5%	66.5%
	Count	31	64	64	15	8	182
	Expected Count	31.0	64.0	64.0	15.0	8.0	182.0
	% within Jenis Kelamin	17.0%	35.2%	35.2%	8.2%	4.4%	100.0%
	% within Mempertahankan gaya hidup	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	17.0%	35.2%	35.2%	8.2%	4.4%	100.0%

Pendidikan * Karir sesuai gaya hidup Crosstabulation

		Karir sesuai gaya hidup					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	7	31	51	46	24	159
		Expected Count	7.0	32.3	48.0	48.0	23.6	159.0
		% within Pendidikan	4.4%	19.5%	32.1%	28.9%	15.1%	100.0%
		% within Karir sesuai gaya hidup	87.5%	83.8%	92.7%	83.6%	88.9%	87.4%
		% of Total	3.8%	17.0%	28.0%	25.3%	13.2%	87.4%
		S2	Count	1	6	4	9	3
		Expected Count	1.0	4.7	7.0	7.0	3.4	23.0
		% within Pendidikan	4.3%	26.1%	17.4%	39.1%	13.0%	100.0%
		% within Karir sesuai gaya hidup	12.5%	16.2%	7.3%	16.4%	11.1%	12.6%
		% of Total	0.5%	3.3%	2.2%	4.9%	1.6%	12.6%
Total		Count	8	37	55	55	27	182
		Expected Count	8.0	37.0	55.0	55.0	27.0	182.0

% within Pendidikan	4.4%	20.3%	30.2%	30.2%	14.8%	100.0%
% within Karir sesuai gaya hidup	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	4.4%	20.3%	30.2%	30.2%	14.8%	100.0%

Pendidikan * Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi Crosstabulation

		Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi						
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting	Total	
Pendidikan	S1	Count	10	27	55	44	23	159
		Expected Count	9.6	28.0	56.8	41.9	22.7	159.0
		% within Pendidikan	6.3%	17.0%	34.6%	27.7%	14.5%	100.0%
		% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	90.9%	84.4%	84.6%	91.7%	88.5%	87.4%
		% of Total	5.5%	14.8%	30.2%	24.2%	12.6%	87.4%
		S2	Count	1	5	10	4	3
		Expected Count	1.4	4.0	8.2	6.1	3.3	23.0
		% within Pendidikan	4.3%	21.7%	43.5%	17.4%	13.0%	100.0%
		% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	9.1%	15.6%	15.4%	8.3%	11.5%	12.6%
		% of Total	0.5%	2.7%	5.5%	2.2%	1.6%	12.6%
Total		Count	11	32	65	48	26	182
		Expected Count	11.0	32.0	65.0	48.0	26.0	182.0
		% within Pendidikan	6.0%	17.6%	35.7%	26.4%	14.3%	100.0%
		% within Keseimbangan Antara karir dan kehidupan pribadi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	6.0%	17.6%	35.7%	26.4%	14.3%	100.0%

Pendidikan * Mempertahankan gaya hidup Crosstabulation

		Mempertahankan gaya hidup					Total	
		Sangat Tidak Penting	Tidak Penting	Netral	Penting	Sangat Penting		
Pendidikan	S1	Count	27	58	53	14	7	159
		Expected Count	27.1	55.9	55.9	13.1	7.0	159.0
		% within Pendidikan	17.0%	36.5%	33.3%	8.8%	4.4%	100.0%
		% within Mempertahankan gaya hidup	87.1%	90.6%	82.8%	93.3%	87.5%	87.4%
		% of Total	14.8%	31.9%	29.1%	7.7%	3.8%	87.4%
	S2	Count	4	6	11	1	1	23
		Expected Count	3.9	8.1	8.1	1.9	1.0	23.0
		% within Pendidikan	17.4%	26.1%	47.8%	4.3%	4.3%	100.0%
		% within Mempertahankan gaya hidup	12.9%	9.4%	17.2%	6.7%	12.5%	12.6%
		% of Total	2.2%	3.3%	6.0%	0.5%	0.5%	12.6%
Total	Count	31	64	64	15	8	182	
	Expected Count	31.0	64.0	64.0	15.0	8.0	182.0	
	% within Pendidikan	17.0%	35.2%	35.2%	8.2%	4.4%	100.0%	
	% within Mempertahankan gaya hidup	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	17.0%	35.2%	35.2%	8.2%	4.4%	100.0%	