

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KOMPETISI KERJA TERHADAP  
KETAKUTAN AKAN KESUKSESAN PADA KARYAWAN WANITA DI  
PERUSAHAAN KELAPA SAWIT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1  
Program Studi Psikologi**



**Oleh:**

**MISRIYANTI**

**NIM. 1602105039**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA**

**2022**

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KOMPETISI KERJA TERHADAP  
KETAKUTAN AKAN KESUKSESAN PADA KARYAWAN WANITA DI  
PERUSAHAAN KELAPA SAWIT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1  
Program Studi Psikologi**



**Oleh:**

**MISRIYANTI**

**NIM. 1602105039**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial dan Kompetisi Kerja Terhadap Ketakutan Akan Kesuksesan Pada Karyawan Wanita Di Perusahaan Kelapa Sawit Provinsi Kalimantan Timur

Nama : Misriyanti

NIM : 1602105039

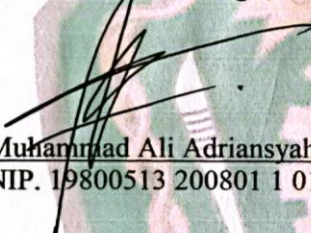
Program Studi : Psikologi


Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Muhammad Ali Adriansyah, M. Si  
NIP. 19800513 200801 1 013

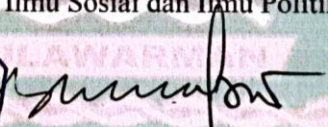
  
Elda Trialisa Putri, M. Psi., Psikolog  
NIDN. 0019059102

Mengetahui

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



  
Dr. H. Muhammad Noor, M. Si  
NIP. 19600817 198601 1 001

Lulus Tanggal: 09 MAR 2022

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Misriyanti

**NIM** : 1602105039

**Program Studi** : Psikologi

**Fakultas** : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Dukungan Sosial dan Kompetisi Kerja terhadap Ketakutan Akan Kesuksesan Pada Karyawan Wanita Di Perusahaan Kelapa Sawit Provinsi Kalimantan Timur** adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Samarinda, 23 Mei 2022

Yang menyatakan,



Misriyanti

NIM. 1602105039

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*“Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang”*

**Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:**

*“Saya sendiri, Misriyanti, yang telah berjuang menyelesaikan skripsi ini”*

*“Kepada Kedua orang tua saya yang saya sayangi, yang sudah mendukung serta mendoakan hal baik untuk masa depan dan kebahagiaan saya”*

*“Kepada keluarga besar, yang selalu mendoakan keberhasilan penulisan skripsi ini”*

*“Kepada sahabat perjuangan si peri kecil dan Putri yang sudah sabar dalam menemani hari-hari sulit dan menjadi partner berdiskusi mengenai banyak hal”*

*“Kepada sobat Healing yang rela menemani begadang dan selalu ada untuk menghibur dikala jenuh”*

*“Kepada teman-teman Kuli ah tercinta, terima kasih sudah setia menemani perjalanan perkuliahan ini, bersama-sama menemani masa senang dan sulit dalam mencapai tujuan dan cita-cita”*

*Serta untuk semua orang yang saya sayangi dan menyayangi saya, terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan tiada henti.*

## HALAMAN MOTTO

“Gagal terjadi saat kau berhenti berjuang,  
ketika kau masih berjuang jangan pernah berpikir unuk gagal. Karena mereka yang  
berhasil dilihat dari perjuangannya bukan alasanya”

*(Misri)*

# **PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KOMPETISI KERJA TERHADAP KETAKUTAN AKAN KESUKSESAN**

**MISRIYANTI**

**NIM. 1602105039**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja di perusahaan kelapa sawit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 100 orang karyawan dengan menggunakan tehnik *purposive sampling*, yang memiliki karakteristik sebagai wanita, sudah menikah, dan bekerja di perusahaan kelapa sawit. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala ketakutan akan kesuksesan (Shaw & Costanzo, 2018), dukungan sosial (Tumanggor, 2014), dan kompetisi kerja (Sari, 2012) yang sebelumnya di lakukan uji tryout terlebih dahulu. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi linier berganda dan sederhana dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 21.0 for windows*.

Hasil uji coba skala dalam penelitian menunjukkan bahwa dalam skala ketakutan akan kesuksesan terdapat 3 aitem gugur dengan nilai reliabilitas 0,820, skala dukungan sosial terdapat 6 aitem gugur dengan nilai reliabilitas 0,744 dan skala kompetisi kerja terdapat 2 aitem gugur dengan nilai reliabilitas 0,752. Selanjutnya hasil analisis regresi berganda dan regresi sederhana dengan taraf kepercayaan 95% menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan dengan nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $239.229 > 3.09$ ), dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); (2) Ada pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap ketakutan akan kesuksesan dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.094, nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.228 > 1.984$ ), dan  $p = 0.028$  ( $p < 0.05$ ). (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.893, nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $21.177 > 1.984$ ), dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

**Kata Kunci:** ketakutan akan kesuksesan, dukungan sosial, dan kompetisi kerja

# **THE EFFECT OF SOCIAL SUPPORT AND COMPETITION OF WORK TOWARDS THE FEAR OF SUCCESS**

**MISRIYANTI**  
**NIM. 1602105039**

*Departement of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences  
Mulawarman University*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of social support and competition of work towards the fear of success in women who work in oil palm companies in. This study used a quantitative approach. The research subjects were 100 employees using purposive sampling technique, which had the characteristic such as, women, married, and worked in an oil palm company. The data collection method were a scale of fear of success (Shaw & Costanzo, 2018), social support (Tumanggor, 2014), and competition of work (Sari, 2012) which was previously tested by a tryout. The collected data were analyzed by using multiple and simple linear regression analysis with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 21.0 for windows program.*

*The results of the scale test in the study showed that in the scale of fear of success there were 3 statement items that failed with a reliability value 0,820, on the scale social support there were 6 statement items that failed with a reliability value 0,744, and the job competition there were 4 statement items that failed with a reliability value 0.752. Furthermore, the results of multiple regression analysis and simple regression with a confidence level 95% indicate that:(1) There is a significant effect between social support and job competition on the fear of success with the calculated F value > f table (239.229 > 3.09), R Square =0.831 and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); (2) There is a significant effect between social support on fear of success with a beta coefficient ( $\beta$ ) = 0.094, t value > t table (2.228 > 1.984), and  $p = 0.028$  ( $p < 0.05$ ). (3) There is a significant effect between job competition and fear of success with a beta coefficient ( $\beta$ ) = 0.893, t value > t table (21.177 > 1.984), and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).*

***Keywords: fear of success, social support, and competition of work***



## RIWAYAT HIDUP



**Misriyanti** atau yang biasa di kenal sebagai Misri adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua bernama Hasanuddin (ayah) dan Sumiyati (ibu), sebagai anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis lahir pada tanggal 16 November 1997 di Sangatta, Kalimantan Timur.

Penulis menempuh pendidikan di mulai dari Taman Kanak-kanak di TK Bunga Bangsa (lulus tahun 2004), melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri 002 Kecamatan Rantau Pulung (lulus tahun 2010), kemudian melanjutkan ke SMP Singa Geweh 2 Kecamatan Rantau Pulung. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Rantau Pulung (lulus pada tahun 2016). Pendidikan perguruan tinggi dimulai pada tahun 2016 di Universitas Mulawarman dengan Program Studi Psikologi jenjang Strata 1 (S1).

Kegiatan yang dilakukan penulis selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi yaitu melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan Juli hingga Agustus 2019 di Desa Sepaso Timur Kecamatan Bengalon. Selain itu juga penulis mengikuti kegiatan organisasi luar kampus, yaitu organisasi kepemudaan Wirausaha Muda Nusantara (WIMNUS) sebagai pelaku wirausaha dan penyelenggara seminar dan training nasional dari april 2017 hingga maret 2020.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT penulis ucapkan karena atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial dan Kompetisi Kerja Terhadap Ketakutan akan Kesuksesan” dengan baik.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebagai ungkapan rasa syukur atas selesainya penulisan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya M.Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. Muhammad Noor, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Lisda Sofia, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman.
4. Muhammad Ali Adriansyah, M. Si., selaku Dosen Pembimbing I yang selama ini dengan penuh keikhlasan meluangkan waktu untuk proses bimbingan dan pemberian saran untuk menyempurnakan skripsi ini.
5. Elda Trialisa Putri, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II yang juga dengan setulus hati dan penuh kesabaran meluangkan waktu dan tenaganya

untuk membimbing dan memberikan saran kepada penulis guna kesempurnaan dan kelayakan skripsi ini.

6. Rina Rifayanti, M. Psi., Psikolog, selaku Dosen Penguji I yang juga telah berkenan meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Penguji II yang juga telah berkenan meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Staff Pengajar Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membagi ilmu dan pengalamannya kepada penulis.
9. Seluruh Staff Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu dalam hal administrasi akademik.
10. Kedua orang tua saya tercinta, yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan serta selalu sabar menunggu saya menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh sahabat seperjuangan dalam menimba ilmu di perkuliahan dan diluar perkuliahan Putri, Grace, Rahma dan Riska yang selalu bersama saya di saat-saat tersulit dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh rekan-rekan psikologi khususnya angkatan 2016 di Universitas Mulawarman Samarinda.

Demikianlah, semoga bantuan dan doa yang diberikan oleh semua pihak mendapat imbalan yang berlipat dari Allah SWT. Akhir kata penulis mohon maaf,

apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan.

Samarinda, 23 Mei 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Ketakutan akan Kesuksesan .....	13
1. Pengertian Ketakutan akan Kesuksesan .....	13
2. Aspek-aspek Ketakutan akan Kesuksesan.....	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketakutan akan Kesuksesan .....	15
B. Dukungan Sosial.....	18
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	18
2. Aspek-aspek Dukungan Sosial .....	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial .....	22
C. Kompetisi Kerja.....	23
1. Pengertian Kompetisi Kerja.....	23
2. Aspek-aspek Kompetisi Kerja .....	24
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetisi Kerja .....	26
D. Kerangka Berpikir .....	29
E. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian.....	37
C. Definisi Konseptual.....	37
1. Ketakutan akan Kesuksesan.....	37
2. Dukungan Sosial .....	38
3. Kompetisi Kerja .....	38

D. Definisi Operasional .....	38
1. Ketakutan akan Kesuksesan .....	38
2. Dukungan Sosial.....	39
3. Kompetisi Kerja.....	39
E. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	40
F. Metode Pengumpulan Data .....	40
1. Skala Ketakutan akan Kesuksesan .....	41
2. Skala Dukungan Sosial.....	42
3. Skala Kompetisi Kerja.....	43
G. Validitas dan Reliabilitas.....	44
1. Validitas.....	45
2. Reliabilitas.....	45
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	46
1. Skala Ketakutan Akan Kesuksesan .....	46
2. Skala Dukungan Sosial.....	47
3. Skala Kompetisi Kerja.....	49
I. Teknik Analisa Data .....	50
1. Uji Normalitas.....	51
2. Uji Linearitas .....	51
3. Uji Multikolinearitas.....	51
4. Uji Heterokedastisitas .....	52
5. Uji Autokorelasi.....	52

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	54
1. Karakteristik Responden.....	54
2. Hasil Uji Deskriptif.....	55
3. Hasil Uji Asumsi .....	58
a. Normalitas .....	58
b. Linieritas .....	61
c. Multikolinearitas .....	62
d. Homoskedastisitas.....	63
e. Autokorelasi .....	64
4. Hasil Uji Hipotesis .....	65
a. Regresi Model Penuh.....	65
b. Regresi Model Bertahap .....	66
5. Hasil Uji Hipotesis Tambahan: Multivariat dan Parsial.....	67
B. Pembahasan .....	72

#### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan.....	85
------------------	----

B. Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil <i>Screening</i> Mengenai Wanita yang Bekerja .....	3
Tabel 2. Skala Pengukuran Likert .....	41
Tabel 3. Distribusi Aitem Sebelum Uji Coba Skala Akan Kesuksesan.....	42
Tabel 4. Distribusi Aitem Setelah Uji Coba Skala Akan Kesuksesan.....	42
Tabel 5. Distribusi Aitem Sebelum Uji Coba Skala Dukungan Sosial.....	43
Tabel 6. Distribusi Aitem Setelah Uji Coba Skala Dukungan Sosial.....	43
Tabel 7. Distribusi Aitem Sebelum Uji Coba Skala Kompetisi Kerja .....	44
Tabel 8. Distribusi Aitem Setelah Uji Coba Skala Kompetisi Kerja.....	44
Tabel 9. Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	46
Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Ketakutan Akan Kesuksesan .....	47
Tabel 11. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Takut Akan Kesuksesan....	47
Tabel 12. Tabel <i>Alpha Cronbach's</i> Uji Coba Skala Ketakutan Akan Kesuksesan..	47
Tabel 13. Sebaran Aitem Skala Dukungan Sosial .....	48
Tabel 14. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Dukungan Sosial .....	48
Tabel 15. Tabel <i>Alpha Cronbach's</i> Uji Coba Skala Dukungan Sosial.....	49
Tabel 16. Sebaran Aitem Skala Kompetisi Kerja .....	49
Tabel 17. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kompetisi Kerja .....	49
Tabel 18. Tabel <i>Alpha Cronbach's</i> Uji Coba Skala Kompetisi Kerja .....	50
Tabel 19. Distribusi Responden Menurut Usia .....	54
Tabel 20. Distribusi Responden Menurut Posisi Jabatan .....	54
Tabel 21. Distribusi Responden Menurut Wilayah Kerja.....	55
Tabel 22. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik .....	56
Tabel 23. Kategorisasi Skor Skala Takut Akan Kesuksesan .....	56
Tabel 24. Kategorisasi Skor Skala Dukungan Sosial .....	57
Tabel 25. Kategorisasi Skor Skala Kompetisi Kerja .....	57
Tabel 26. Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 27. Hasil Uji Linieritas Hubungan .....	62
Tabel 28. Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 29. Hasil Uji Homoskedastik .....	64
Tabel 30. Hasil Uji Autokorelasi .....	64
Tabel 31. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh .....	65
Tabel 32. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap .....	66
Tabel 33. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh .....	68
Tabel 34. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Ketakutan Akan Kehilangan Feminitas .....	69
Tabel 35. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Ketakutan Akan Kehilangan Penghargaan Sosial .....	70
Tabel 36. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Ketakutan Akan Penolakan Sosial .....	7



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tingkat keambisiusan .....	4
Gambar 2. Prioritas (Keluarga/Karier) .....	5
Gambar 3. Kebutuhan Kerja (Primer/skunder) .....	5
Gambar 4. Konsep Kerangka Berfikir .....	35
Gambar 5. Q-Q Plot Ketakutan Akan Kesuksesan .....	59
Gambar 6. Q-Q Plot Dukungan Sosial .....	60
Gambar 7. Q-Q Plot Kompetisi Kerja .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian.....	93
Lampiran 2. Blue Print Penelitian.....	102
Lampiran 3. Sebaran Data.....	109
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Sebelum Uji Coba.....	117
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Setelah Uji Coba.....	126
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas.....	135
Lampiran 7. Hasil Uji Deskriptif.....	135
Lampiran 8. Hasil Kategorisasi Skor.....	136
Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi.....	137
Lampiran 10. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh dan Bertahap.....	141
Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh.....	142
Lampiran 12. Hasil Uji Analisis Parsial.....	144

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pergeseran budaya dari masyarakat tradisional ke masyarakat modern berdampak pada terbukanya kesempatan bagi wanita untuk bekerja di luar rumah. Wujud nyata situasi ini dapat dirasakan dengan melihat semakin banyak wanita yang menduduki posisi-posisi tertentu dalam berbagai pekerjaan. Hal ini sesuai dengan data statistik ketenagakerjaan Indonesia (2018) yang mengatakan 55,44% wanita yang bekerja lebih banyak dibandingkan laki-laki dan kondisi setahun yang lalu kenaikan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) perempuan meningkat sebesar 0,40% sedangkan TPAK laki-laki menurun 0,04%.

Hal tersebut menandakan bahwa kedudukan laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja sudah sangat setara. Selanjutnya dilihat dari hasil statistik rata-rata upah buruh laki-laki perbulan cenderung lebih tinggi dibanding perempuan, namun pada tiga kategori terjadi sebaliknya, yaitu pada kategori konstruksi (laki-laki 2,62 juta rupiah dan perempuan 2,91 juta rupiah), kategori transportasi dan pergudangan (laki-laki 3,12 juta rupiah dan perempuan 3,80 juta rupiah), serta kategori *real esta* (laki-laki 3,04 juta rupiah dan perempuan 3,21 juta rupiah).

Menurut teori yang dikemukakan Hurlock (2011) bahwa dikalangan wanita, antisipasi keberhasilan khususnya bagi pesaing laki-laki merupakan ancaman bagi

wanita dan gambaran diri tersebut berfungsi sebagai basis potensial untuk ditolak dalam masyarakat. Dengan kata lain, antisipasi keberhasilan merupakan kecemasan yang menghasilkan perilaku dan motivasi untuk berprestasi secara positif. Perasaan takut berhasil pada wanita jauh lebih sering terjadi karena perasaan bahwa berhasil dalam karier akan merusak citra mereka bahkan mengarah ke situasi penolakan sosial. Agar merasa dan tampak lebih feminim, wanita khususnya yang sangat takut akan keberhasilan menyembunyikan kemampuannya dan menghilangkannya dari pola berpikir tentang pikiran, aktivisme, dan prestasinya di masyarakat (Hurlock, 2011).

Menurut Kaur (2018) mengatakan ketakutan akan kesuksesan dapat didefinisikan sebagai orang yang gagal untuk menyadari potensi penuh mereka dan menarik diri dari kesuksesan, karena dari konsekuensi negatif yang mencegah orang dari bermimpi dan mencapai tujuannya. Adanya anggapan bahwa keberhasilan dalam tugas dapat menimbulkan konsekuensi negatif. Ketakutan akan sukses sering dialami wanita dalam situasi yang kompetitif dan dirasakan memiliki kemungkinan untuk sukses diantaranya wanita dengan pendidikan tinggi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Illfelder (Lestari, 2017) dari The Ohio State University diperoleh hasil bahwa wanita memiliki takut akan kesuksesan yang lebih tinggi dari pada pria. Wanita cenderung kurang mementingkan karier. Hal ini menunjukkan bahwa di negeri dengan budaya individualis seperti Amerika, fenomena takut akan kesuksesan ini dialami oleh wanita. Adapun di Indonesia yang merupakan negeri yang menjunjung tinggi budaya

patriarki, memungkinkan fenomena takut akan kesuksesan yang dialami oleh wanita di Indonesia lebih besar dari pada di Amerika.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti melakukan survei awal pada wanita yang bekerja di perusahaan PT. X, survei awal dilakukan terhadap 47 karyawan wanita, hal tersebut untuk melihat fenomena yang terjadi dengan menggunakan teori dari Sari (2012), ketakutan akan kesuksesan pada pegawai wanita terlihat melalui beberapa indikator tersebut, berikut ini adalah jawaban terbanyak dari para karyawan wanita, yaitu:

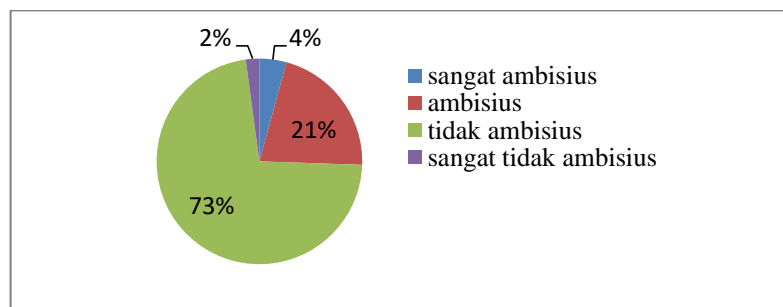
**Tabel 1. Hasil Survei Awal Mengenai Wanita yang Bekerja**

No.	Ciri-ciri	Frekuensi	Hasil	
			Ya	Tidak
1.	Menghindari persaingan antar rekan kerja	47	81%	19%
2.	Takut terlibat konflik antar rekan kerja	47	72%	28%
3.	Tidak berminat meningkatkan keterampilan pendukung	47	19%	81%
4.	Menolak promosi jabatan	47	66%	34%

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aitem yang menunjukkan ciri-ciri takut akan kesuksesan pada wanita yang bekerja pertama yaitu menghindari persaingan antar rekan kerja, yang kedua takut terlibat konflik antar rekan kerja, dan yang ke tiga yaitu menolak promosi jabatan.

Hasil survei awal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh admin divisi satu, yang menyatakan bahwa menolak promosi jabatan untuk menghindari persaingan antar rekan kerja dengan alasan untuk menjaga situasi agar tetap kondusif, menjaga silaturahmi, tidak ingin terlibat konflik, menjaga perasaan

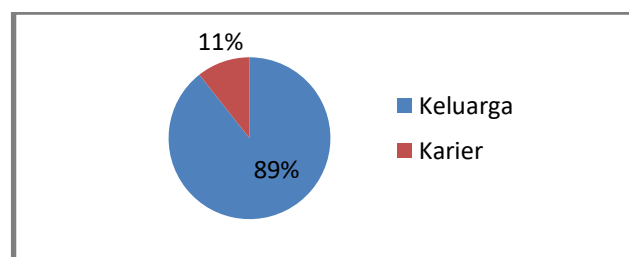
rekan kerja agar tidak tersinggung, dan menjaga kerjasama sesama karyawan. Selain untuk menghindari persaingan juga karena sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini dan tidak saling menjatuhkan antar sesama kepala divisi. Selanjutnya ciri yang kelima yaitu tidak ingin terlihat ambisius dalam mengejar karier dapat dilihat pada diagram berikut ini:



**Gambar 1. Tingkat keambisiusan**

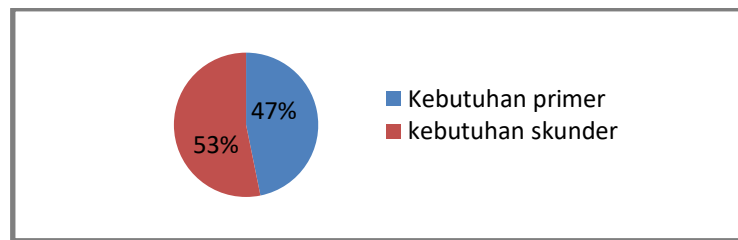
Dari diagram tersebut di peroleh 2 responden atau sekitar 4% dengan kriteria sangat ambisius, 10 responden atau sekitar 21% dengan kriteria ambisius, 34 responden atau sekitar 73% dengan kriteria tidak ambisius, dan terdapat 1 responden atau sekitar 2% dengan kriteria sangat tidak ambisius. Dari data tersebut menandakan bahwa tidak ada keambisiusan karyawan wanita dalam bekerja.

Ciri yang keenam yaitu lebih mementingkan keluarga dari pada karier dapat dilihat pada diagram berikut ini:



**Gambar 2. Prioritas (Keluarga/Karier)**

Dari diagram tersebut diperoleh ada 42 responden atau sekitar 89% memprioritaskan keluarga, dan terdapat 5 responden atau sekitar 11% dengan kriteria memprioritaskan karier. Ciri yang terakhir yaitu bekerja hanya sebagai kebutuhan sekunder dapat dilihat pada diagram berikut ini:



**Gambar 3. Kebutuhan Kerja (Primer/skunder)**

Dari diagram tersebut diperoleh ada 22 responden atau sekitar 47% yang menjadikan pekerjaan sebagai kebutuhan primer dan terdapat 25 responden atau sekitar 53% yang menjadikan pekerjaan sebagai kebutuhan sekunder dengan alasan seperti menambah penghasilan, mengisi waktu luang, mencari pengalaman, menggunakan ilmu yang diperoleh agar bermanfaat, dan mencari wawasan baru.

Selain melakukan survei awal peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan wanita, berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 30 Agustus 2019 pada dua karyawan wanita yang bekerja sebagai admin, didapatkan data bahwa mereka kerap kali menolak jika diberi kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan dan pengembangan diri di luar kota. Penolakan ini dilakukan karena mereka lebih mempertimbangkan keluarga dibandingkan pekerjaan mereka mengatakan bahwa dukungan keluarga maupun dukungan dari lingkungan sekitar sangat penting untuk kemajuan karier. Kondisi inilah yang menyebabkan mereka bingung untuk

mengutamakan karier atau keluarga. Penolakan itu juga di lakukan karena banyak pekerja wanita yang mengatakan takut jika tidak mampu mengembangkan ilmu yang akan di peroleh sehingga mereka memberikan kesempatan tersebut kepada karyawan pria.

Hal tersebut didukung dengan teori Yusnita, (2011) yang mengatakan bahwa seorang ibu yang mengalami ketakutan akan kesuksesan akan merasa kesulitan untuk melakukan pekerjaannya. Ada kecemasan terhadap keluarga bahwa akan diabaikan jika dia sukses dalam kariernya, sehingga dia mungkin enggan mencapai karier yang sukses. Seseorang akan merasa jauh lebih sedikit rasa takut akan sukses jika mereka memiliki rasa percaya diri dan rasa percaya diri tersebut muncul ketika mereka mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari orang lain di sekitarnya, terutama orang-orang terdekat (Aswin, 2008). Dari fenomena tersebut diperoleh bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi ketakutan akan kesuksesan pada wanita yaitu dukungan sosial.

Marni (2015) mendefinisikan dukungan sosial merupakan dukungan pada seseorang dalam menghadapi masalah seperti nasihat, kasih sayang, perhatian, petunjuk, dan dapat berupa barang atau jasa yang diberikan oleh keluarga maupun teman. Semakin banyak orang memberikan dukungan sosial maka akan semakin sehat kehidupan seseorang. Menurut Cobb (2011) setiap informasi apapun dari lingkungan sosial yang menimbulkan persepsi individu bahwa individu menerima efek positif penegasan atau bantuan yang menandakan suatu ungkapan dari adanya dukungan sosial. Cobb juga mengatakan bahwa secara teoretis adanya dukungan



sosial dapat menurunkan kecenderungan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan stres dan pemberian dukungan ini diperoleh dari hubungan sosial yang akrab, yang membuat individu merasa diperhatikan, sehingga dengan dukungan tersebut dapat menguntungkan penerimanya.

Selain itu Hurlock (2011) memaparkan bahwa mereka dapat merasa bersalah karena menolak tugas rumah tangga, jika dari sekian banyak tugas rumah tangga hanya merawat anak yang dapat dilakukan. Mereka juga dapat merasa bersalah apabila kegiatan rekreasi untuk keluarga pun harus dibatasi. Akibatnya bagi wanita yang bekerja, kehidupan rumah tangga mereka menjadi terasa tidak memuaskan. Situasi seperti ini menambah persoalan penyesuaian diri yang timbul dari pekerjaan itu sendiri.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 02 September 2019 Kepada Kepala bidang Kepegawaian menyatakan bahwa terdapat 3 pegawai wanitanya justru menolak saat di berikan kesempatan untuk promosi jabatan ketiga pegawai tersebut mengatakan bahwa mereka menghindari adanya persaingan antar rekan kerja, yang nantinya ditakutkan akan terjadi perselisihan dan konflik. Salah satu dari 3 pegawai tersebut mengatakan bahwa Ia merasa khawatir, adanya tawaran promosi jabatan tersebut akan menjadi bumerang dan merusak hubungan baik antar rekan kerja, keadaan tersebut menggambarkan bahwa mereka takut akan penolakan di lingkungan sosial tempat mereka bekerja, selanjutnya 2 pegawai lainnya mengaku enggan terlihat ambisius dan mengutakan keinginan pribadi dalam mengejar karier. Menurut mereka menerima promosi jabatan

dan kenaikan pangkat yang ditawarkan oleh atasan, akan menunjukkan keserakahan mereka sebagai pegawai, oleh karenanya mereka cenderung untuk menghindarinya dan memilih untuk bekerja dengan biasa-biasa saja. Mereka juga menambahkan bahwa mereka takut jika nanti mengambil promosi tersebut dan mendapatkan pangkat yang lebih tinggi namun kinerjanya tidak sesuai dengan yang pimpinan inginkan maka akan lebih mengecewakan. Sehingga mereka tidak menerima tawaran tersebut dan memberikan kesempatan itu kepada pegawai pria.

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi takut akan kesuksesan, adalah situasi persaingan atau kompetisi kerja. Hal tersebut didukung oleh teori Horner (Sitepu, 2017) yang mengatakan bahwa takut akan kesuksesan pada wanita dipengaruhi oleh situasi kompetisi kerja. Wanita memiliki ketakutan terhadap situasi kerja yang kompetitif, terutama jika harus berkompetisi dengan pria. Hal ini disebabkan situasi kerja yang mengharuskan berkompetisi dengan pria dapat menimbulkan konflik bagi wanita. Kompetisi dapat menjadi pilihan terbaik apabila seorang pekerja dapat mencapai hasil yang maksimal, tetapi kompetisi dapat mengakibatkan agresi, apabila kompetisi tersebut memberikan *reward* yang terlampau tinggi. Indrawijaya (dalam Sari, 2012) menjelaskan bahwa persaingan mempunyai unsur kurang baik, karena persaingan dapat membuat seseorang menjadi bingung, putus asa, mengundurkan diri sebagai anggota kelompok, atau sebaliknya menjadi agresif, menyakiti orang lain dan sebagainya.

Penelitian tentang pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap takut akan kesuksesan pada wanita yang bekerja diperusahaan PT.X ini belum pernah

dilakukan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang difokuskan pada wanita yang bekerja di perusahaan. Adapun penelitian yang terkait dengan penelitian ini dilakukan oleh Linda Sitepu, Zulkarnain, dan Siti Zahreni (2017) dengan judul Pengaruh Situasi Kompetisi Kerja dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap *Fear of Success* pada Wanita Bekerja. Dari penelitian tersebut diperoleh perbedaan pada variabel dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel dukungan sosial keluarga sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel dukungan sosial secara umum. Selain itu juga perbedaan selanjutnya terletak pada subjek penelitian, penelitian terdahulu bekerja sebagai *marketing* sedangkan pada penelitian saat ini subjeknya pada wanita yang bekerja di perusahaan.

Penelitian terdahulu juga di lakukan oleh Sari (2012) dengan judul Pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success* pada pegawai wanita. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif situasi kompetisi kerja terhadap *fear of success*, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara situasi kompetisi kerja dengan ketakutan akan kesuksesan pada Pegawai Wanita PD BPR BKK Ungaran. Dari penelitian tersebut diperoleh perbedaan pada variabel dimana penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel yaitu situasi kompetisi kerja dan *fear of success* sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan tiga variabel yaitu dukungan sosial, kompetisi kerja, dan takut akan kesuksesan. Selanjutnya perbedaan terletak pada subjek penelitian, terdahulu menggunakan subjek pegawai wanita PD, BPR, BKK Ungaran sedangkan pada penelitian saat ini subjeknya pada wanita yang bekerja di perusahaan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Lestari (2017) dengan judul *Fear Of Success* Pada Perempuan Bekerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan *Hardiness*, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan *fear of success*. Dari penelitian tersebut diperoleh perbedaan variabel yaitu *fear of success* pada perempuan bekerja ditinjau dari konflik peran ganda dan *hardiness*. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel dukungan sosial, kompetisi kerja, dan takut akan kesuksesan. Perbedaan juga ditemukan pada subjek, penelitian terdahulu menggunakan subjek pada wanita yang bekerja, sedangkan penelitian saat ini lebih spesifik yaitu pada wanita yang bekerja di perusahaan kelapa sawit Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan rangkaian permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan Sosial dan Kompetisi Kerja Terhadap Ketakutan Akan Kesuksesan pada Wanita yang Bekerja di Perusahaan Kelapa Sawit Provinsi Kalimantan Timur”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja?
2. Apakah ada pengaruh dukungan sosial terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja?
3. Apakah ada pengaruh kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian pemikiran tentang pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan sebagai bahan acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.
  - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap takut akan kesuksesan (khususnya mahasiswa-mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda).

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi, perencanaan pimpinan perusahaan, dan pengembangan sumber daya manusia khususnya karyawan wanita agar tidak tercipta ketakutan akan kesuksesan yang disebabkan oleh situasi kompetisi kerja karyawan dan kurangnya dukungan sosial yang diberikan.
- b. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pemikiran tentang pentingnya dukungan sosial dalam menghadapi situasi kompetisi kerja agar tidak mengalami ketakutan akan kesuksesan pada karyawan wanita.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terkait teori dan fakta mengenai dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada karyawan wanita.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Ketakutan Akan Kesuksesan**

##### **1. Definisi Ketakutan Akan Kesuksesan**

Menurut Sari (2012) mengatakan takut akan kesuksesan merupakan suatu konflik batin antara hasrat untuk berprestasi namun dihadapkan pada konsekuensi negatif, yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan. Dalam kamus psikologi (2010) Horner berpendapat bahwa wanita memiliki rasa takut lebih tinggi ketimbang pria karena perjuangan untuk sukses menempatkan wanita di sebuah konflik antara kebutuhan umum akan pencapaian dan nilai sosial yang menyatakan kalau perempuan tidak semestinya mendapatkan pencapaian terlalu banyak.

Yilmas (2018) menjelaskan bahwa ketakutan akan kesuksesan didefinisikan sebagai perilaku menghindari kesuksesan yang dihasilkan dari kecemasan bahwa mereka yang bekerja terlalu banyak dievaluasi secara negatif, karya-karya individu yang sangat sukses disabotase oleh orang lain, dan dengan demikian menghasilkan pembentukan tujuan rendah, kecenderungan ke arah tugas yang mudah, berkurangnya pencapaian dengan kekhawatiran bahwa hubungan interpersonal orang-orang yang sangat sukses terputus. Ketakutan akan kesuksesan adalah penting dalam hal menjelaskan sikap obstruktif.

Fathurrahman dan Dwiyantri (2021) dalam penelitiannya mendefinisikan ketakutan akan kesuksesan merupakan kekhawatiran atau ketakutan individu akan kemungkinan konsekuensi negatif yang terjadi pada masyarakat seperti hilangnya femininitas, penolakan sosial, dan ketakutan dikucilkan atau bahkan merasa tidak bahagia. Menurut Dewi (2017) ketakutan untuk sukses adalah ketakutan yang memproyeksikan keyakinan dalam situasi kompetisi berprestasi pada wanita yang akan membawa dampak negatif seperti kehilangan femininitas, mendapat penolakan sosial, dan ketidakpopuleran sehingga menghambat kemampuan dan aspirasi wanita tersebut. Oleh karena itu, individu-individu ini memodifikasi perilaku mereka berdasarkan kebutuhan stereotip peran gender tradisional dan keinginan orang lain, untuk mendapatkan penegasan terhadap karier mereka (Kaur, 2018).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketakutan akan kesuksesan adalah perilaku menghindari kesuksesan untuk menghindari konsekuensi negatif yang timbul akibat kesuksesan tersebut serta diwujudkan dalam penarikan diri terhadap tujuan objektif dan subyektifnya.

## **2. Aspek-Aspek Ketakutan Akan Kesuksesan**

Menurut Shaw & Costanzo (dalam Protomo, 2018), ada tiga aspek takut akan kesuksesan yaitu:

### **a. Ketakutan akan kehilangan femininitas**

Ketakutan akan kehilangan femininitas, dalam hal ini kehilangan femininitas berarti sebagai hilangnya sifat kewanitaan dalam bentuk kurang atau tidak mempunya seorang wanita untuk menunjukkan sifat-sifat feminin,



kekurangmampuan untuk menjadi istri dan ibu yang baik dan kurang dapat menjalankan peran sebagai wanita dalam rumah tangga.

b. Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial

Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial, merupakan hilangnya penghargaan social yang diartikan sebagai ketiadaan atau kurangnya penghargaan masyarakat terhadap diri wanita yang sukses terhadap karier, karena ia tidak menampilkan sifat yang feminin.

c. Ketakutan akan penolakan sosial

Ketakutan akan penolakan sosial. Merupakan bentuk penolakan sosial ini kurang atau tidak diikutsertakannya wanita sukses dalam suatu kegiatan kelompok, kurang disenangi oleh temannya baik pria maupun wanita. Dari uraian diatas dapat diartikan wanita tersebut ditolak oleh lingkungan.

Berdasarkan hasil uraian di atas maka menurut Shaw & Costanzo (Protomo, 2018), ketakutan akan kesuksesan terdapat tiga aspek yaitu ketakutan akan kehilangan femininitas, ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial, dan ketakutan akan penolakan sosial.

### **3. Faktor yang Memengaruhi Ketakutan Akan Kesuksesan**

Menurut Protomo & Sarinah (2018) berikut ini adalah faktor yang memengaruhi ketakutan akan kesuksesan yaitu:

a. Peran gender.

Penelitian yang dilakukan oleh Singh & Agrawal (2007) menunjukkan bahwa peran gender, yang terbagi menjadi maskulinitas dan femininitas, mempunyai

hubungan yang negatif dengan ketakutan akan kesuksesan. Karakteristik wanita seperti pasif serta emosional, yang disebut dengan femininitas, biasanya menempatkan mereka pada posisi yang kurang unggul jika dibandingkan dengan karakteristik pria atau maskulinitas yang tegas, asertif dan agresif, sehingga wanita cenderung takut untuk sukses, mengingat masih terdapat norma didalam masyarakat bahwa kodrat seorang wanita sebagai ibu rumah tangga.

b. Harga diri

Penelitian yang dilakukan oleh Suvarna & Thomas (1995) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara harga diri dengan ketakutan akan kesuksesan, dimana ia menyebut bahwa perempuan dengan harga diri yang tinggi secara relatif bebas dari rasa takut, konflik dalam diri sendiri, keraguan diri, dan kekacauan kepribadian yang kecil serta mempunyai pendekatan yang realistis dan efektif terhadap hidup dan tujuan pribadinya.

c. Takut tampil tidak kompeten

Hasil penelitian dari Tung (1996) menemukan bahwa takut akan kesuksesan dan takut tidak kompeten berkorelasi secara positif dan signifikan, khususnya lebih tinggi pada perempuan dibandingkan pada laki-laki. Ia menyebutkan bahwa praktek sosialisasi budaya yang cenderung menganggap bahwa perempuan lebih inkompeten daripada laki-laki, yang menyebabkan mereka lebih memilih untuk menghindari situasi kompetitif yang dapat mencerminkan inkompetensi mereka.

d. Pengendalian diri Internal

Arisandy (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara pengendalian diri internal dengan takut akan kesuksesan, yang artinya ketakutan akan sukses akan mempengaruhi pengendalian diri suatu individu secara internal.

e. Status sosial- ekonomi

Dalsimer (1975) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara latar belakang status sosial-ekonomi (*socioeconomic background*) dengan takut akan kesuksesan, dimana semakin tinggi status sosial-ekonomi keluarga anak perempuan, takut akan kesuksesan menjadi semakin lazim ditemukan. Ia menemukan bahwa pada keluarga dengan status sosial-ekonomi yang tinggi dimana ayah atau ibu atau keduanya berada pada level pekerjaan yang tinggi, dapat menyebabkan anak perempuan merasa semakin cemas karena teladannya yang mempunyai suatu pencapaian yang sukses.

f. Sikap orang tua terhadap kesuksesan dan otonomi

Penelitian yang dilakukan oleh Miller (1980) menemukan bahwa secara signifikan, terdapat korelasi positif yang sangat tinggi antara respon negatif ibu terhadap kesuksesan dengan takut akan kesuksesan, khususnya pada pasangan anak perempuan dengan ibunya yang berkorelasi sangat tinggi, disusul oleh pasangan anak perempuan dengan ayahnya yang berkorelasi sedang. Hal ini dikarenakan seorang wanita yang bekerja mengharapkan dukungan sosial

keluarga selama menghadapi situasi-situasi yang menekan di lingkungan kerjanya.

g. Takut akan kegagalan

Mulig, dkk. (1985), melalui penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara takut akan kesuksesan dengan takut akan kegagalan. Mereka juga menemukan bahwa korelasi tersebut ditemukan lebih signifikan pada perempuan dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi ketakutan akan kesuksesan adalah peran gender, harga diri, takut tampil tidak kompeten, pengendalian diri internal, status sosial ekonomi, sikap orang tua terhadap kesuksesan dan otonomi, takut akan kegagalan, dukungan sosial, dan kompetisi kerja.

## **B. Dukungan Sosial**

### **1. Definisi Dukungan Sosial**

Tumanggor (2014) mendefinisikan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu yang membuat si penerima merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. Orang yang menerima dukungan sosial memahami makna dukungan sosial yang di berikan oleh orang lain. Dukungan sosial berupa dukungan atau dorongan pada seseorang dalam menghadapi masalah seperti nasihat, kasih sayang, perhatian, petunjuk, dan dapat juga berupa barang atau

jasa yang diberikan oleh keluarga maupun teman. Semakin banyak orang memberikan dukungan sosial maka akan semakin sehat kehidupan mental seseorang (Marni & Yuniawati, 2015).

Menurut Kumalasari (2012) Dukungan sosial merupakan hubungan interpersonal yang di dalamnya berisi pemberian bantuan dan dukungan yang melibatkan aspek-aspek yang terdiri dari informasi, perhatian emosi, penilaian dan bantuan instrumental yang diperoleh individu melalui interaksi dengan lingkungannya, dimana hal itu memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi penerima, sehingga dapat membantu individu dalam mengatasi masalah yang sedang dihadapi. Balogun (2014) juga mendefinisikan bahwa dukungan sosial merupakan hubungan sosial yang mengacu pada kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang terdekat seperti keluarga, teman, dan orang-orang yang berkaitan dengan individu tersebut seperti pasangan, rekan kerja, petugas penjara berupa dukungan emosional, instrumental, penghargaan, dan dukungan informasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang positif yang diberikan oleh orang-orang tertentu terhadap individu dalam kehidupannya serta dalam lingkungan sosial tertentu sehingga individu yang menerima merasa di perhatikan, dihargai, dihormati, dicintai. Individu yang menerima dukungan sosial akan lebih percaya diri dan kompeten.

## **2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial**

Menurut Tumanggor (2014) dukungan sosial terdiri dari enam aspek yaitu :

- a. Kerekatan emosional

Jenis dukungan sosial semacam ini memungkinkan seseorang memperoleh kerekatan (kedekatan) emosional sehingga menimbulkan rasa aman bagi yang menerima. Orang yang menerima dukungan sosial semacam ini merasa tenang, aman, dan damai yang ditunjukkan dengan sikap tenang dan bahagia. Sumber dukungan sosial semacam ini yang paling sering dan umum adalah diperoleh dari pasangan hidup, anggota keluarga, teman dekat, atau sanak keluarga yang akrab dan memiliki hubungan yang harmonis.

b. Integrasi sosial

Jenis dukungan sosial semacam ini memungkinkan seseorang untuk memperoleh perasaan memiliki suatu kelompok yang memungkinkannya membagi minat, perhatian serta melakukan kegiatan yang sifatnya rekreatif secara bersama-sama. Sumber dukungan semacam ini memungkinkan seseorang mendapat rasa aman, nyaman serta memiliki dan dimiliki dalam kelompok. Adanya kepedulian oleh masyarakat untuk mengorganisasi dan melakukan kegiatan bersama tanpa ada pamrih akan banyak memberikan dukungan sosial. Mereka merasa bahagia, ceria, dan dapat mencurahkan segala ganjalan yang ada pada dirinya untuk bercerita, atau mendengarkan ceramah ringan yang sesuai dengan kebutuhan.

c. Adanya pengakuan

Pada dukungan sosial jenis ini seseorang mendapat pengakuan atas kemampuan dan keahliannya serta mendapat penghargaan dari orang lain atau lembaga. Sumber dukungan sosial semacam ini dapat berasal dari keluarga, lembaga/instansi, dan perusahaan/organisasi dimana dia pernah bekerja. Karena

jasa, kemampuan, dan keahliannya maka Ia tetap mendapat perhatian dan santunan dalam berbagai bentuk penghargaan.

d. Ketergantungan yang dapat diandalkan

Dalam dukungan sosial jenis ini, seseorang mendapat dukungan sosial berupa jaminan bahwa ada orang yang dapat di andalkan bantuannya ketika seseorang membutuhkan bantuan tersebut. Jenis dukungan sosial jenis ini pada umumnya berasal dari keluarga.

e. Bimbingan

Dukungan sosial jenis ini adalah berupa adanya hubungan kerja ataupun hubungan social yang memungkinkan seseorang mendapatkan informasi, saran, atau nasihat yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Jenis dukungan sosial ini bersumber dari guru, alim ulama, pamong dalam masyarakat, figur yang dituakan dan juga orang tua.

f. Kesempatan untuk mengasuh

Suatu aspek penting dalam hubungan interpersonal akan perasaan dibutuhkan oleh orang lain. Jenis dukungan sosial ini memungkinkan lansia untuk memperoleh perasaan bahwa orang lain tergantung padanya untuk memperoleh kesejahteraan. Menurut Weiss (Cotuna dkk, 1994), sumber dukungan sosial ini adalah keturunan (anak-anak) dan pasangan hidup. Itulah sebabnya sangat banyak lansia yang merasa sedih dan kurang bahagia jika berada jauh dari cucu-cucu ataupun anak-anaknya.

Berdasarkan hasil uraian diatas maka menurut Tumanggor (2014) dukungan

sosial terdiri dari enam aspek yaitu kerekatan emosional, integrasi sosial, adanya pengakuan, ketergantungan yang dapat diandalkan, bimbingan, dan kesempatan untuk mengasuh.

### **3. Faktor yang Memengaruhi Dukungan Sosial**

Menurut Myers (dalam Maslihah, 2011) terdapat tiga faktor penting yang memengaruhi dukungan sosial yaitu :

#### **a. Empati**

Empati yaitu turut merasakan apa yang dirasakan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan memberikan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan yang di alami orang lain.

#### **b. Norma dan nilai sosial**

Selama dalam masa pertumbuhan dan perkembangan pribadi, individu menerima norma dan nilai sosial dari lingkungan sebagai bagian dari pengalaman sosial seseorang. Norma dan nilai tersebut akan mengarahkan individu untuk bertingkah laku dan menjelaskan kewajiban-kewajiban dalam kehidupannya. Dalam ruang lingkungan sosial individu didesak untuk memberikan pertolongan kepada orang lain supaya dapat mengembangkan kehidupan sosialnya.

#### **c. Pertukaran sosial**

Pertukaran sosial yaitu hubungan timbal balik antara dua individu terhadap perilaku sosial seperti cinta, pelayanan, informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan. Pengalaman terhadap pertukaran secara timbal balik ini membuat individu lebih



percaya bahwa orang lain akan membantunya.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial menurut Myers (dalam Maslihah, 2011) terdiri dari tiga faktor yakni empati, norma dan nilai sosial, dan pertukaran sosial.

## **C. Kompetisi Kerja**

### **1. Definisi Kompetisi Kerja**

Kompetisi atau persaingan menurut Reber (dalam kamus psikologi 2010) merupakan sebuah kondisi interaksi antara dua atau lebih entitas (yang bisa jadi antar pribadi, kelompok, institusi, struktur biologis, dll) sedemikian rupa mereka berada di dalam pengejaran kompetitif tujuan-tujuan atau hal-hal yang sama. Istilah ini digunakan secara umum, dan para partisipan didalam interaksi bisa jadi berbentuk kontak langsung dengan setiap orang lain atau mengejar tujuan-tujuan secara terpisah. Menurut Caphlin (Praptiwi, 2015) kompetisi adalah saling berlomba dan berjuang antara dua individu, atau antara beberapa kelompok untuk memperebutkan objek yang sama.

Handoko (Sitepu, 2017) mendefinisikan kompetisi kerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan, yang dilakukan untuk menyamai atau melebihi prestasi orang lain dengan memperlihatkan keunggulan yang dimiliki sehingga pada akhirnya memperoleh apa yang diinginkan seperti objek, pengakuan, gengsi, dan kehormatan. Poerwadarminta (1995) menyatakan bahwa kompetisi sebagai usaha memperlihatkan usaha seseorang, dalam hal ini adalah antar

karyawan untuk mendapat pengakuan dalam lingkungannya. Andika (2019) mengemukakan bahwa persaingan atau kompetisi dapat diartikan sebagai suatu proses sosial dimana individu atau kelompok manusia yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum (baik perseorangan maupun kelompok manusia) dengan cara menarik perhatian publik atau dengan mempertajam prasangka yang telah ada tanpa mempergunakan ancaman atau kekerasan. Selain itu, Sari (2012) juga mendefinisikan kompetisi kerja adalah suatu situasi yang menggambarkan aktivitas serius yang berada di lingkungan kerja, serta melibatkan fungsi fisik maupun mental dalam rangka mencari nafkah dan berkaitan dengan tujuan perorangan, untuk menyamai atau melebihi orang lain, memperlihatkan keunggulan sehingga mendapatkan obyek, pengakuan, gengsi, kehormatan dari orang lain serta mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin.

Berpedoman pada definisi kompetisi dan persaingan kerja yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan kompetisi kerja adalah suatu situasi yang menggambarkan aktivitas serius yang berada di lingkungan kerja wanita yang bekerja dan dialaminya serta melibatkan fungsi fisik maupun mental dalam rangka mencari nafkah dan berkaitan dengan tujuan perorangan.

## **2. Aspek-aspek kompetisi kerja**

Menurut Sari (2012) kompetisi kerja terdiri dari tiga aspek yaitu :

- a. Menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai oleh orang lain.

Membandingkan prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya merupakan tolak ukur karyawan dalam berkompetisi dalam hal ini karyawan selalu melihat kekurangan yang ada dalam dirinya untuk terus meningkatkan kemampuannya.

b. Mengungguli atau melebihi prestasi orang lain.

Individu mencoba mendapatkan bagian yang lebih besar terhadap penghargaan yang tersedia dari anggota-anggota lain dalam kelompok, seseorang yang seperti ini cenderung ingin lebih keras usahanya dari pada orang lain untuk melebihi prestasinya dan memiliki hasil yang memuaskan.

c. Mendahulukan kepentingan diri sendiri atau mengutamakan kepentingan diri sendiri.

Seseorang yang cenderung memiliki kemampuan bersaing baik dalam dunia pekerjaan maupun permainan, biasanya individu tersebut yang memiliki sifat untuk mendahulukan kepentingan pribadinya dari pada orang lain. Tidak memperdulikan anggapan orang lain mengenai kemampuannya, individu tersebut akan terus berusaha untuk mengasah kemampuannya dan mencapai titik yang sangat diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas maka menurut Sari (2012) kompetisi kerja memiliki tiga aspek yaitu; situasi untuk saling menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai oleh orang lain, mengungguli atau melebihi prestasi orang lain, mendahulukan kepentingan diri sendiri atau mengutamakan kepentingan diri sendiri.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kompetisi Kerja

Menurut Sari (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetisi kerja yaitu :

a. Jenis kelamin

Penelitian mengenai perbedaan antara pria dan wanita sudah banyak dilakukan. Terdapat banyak perbedaan yang ditemukan, dari segi fisik, kepribadian, maupun dalam bentuk perilaku kerja. Ancok, Faturochman, dan Sutjipto (1988) mengungkapkan bahawa salah satu penyebab kemampuan wanita lebih rendah dibandingkan pria adalah anggapan atau stereotip bahwa sejak kecil wanita memang lebih rendah dari pria. Adanya stereotip peran jenis membuat pria lebih kompetitif dibandingkan wanita. Wanita lebih bersifat kooperatif dan kurang kompetitif (Ahlgren,1983). Keadaan tersebut disebabkan adanya perasaan takut akan kesuksesan yang dimiliki wanita, serta konsekuensi sosial negatif yang akan diterima. Ketika wanita sukses bersaing dengan pria mungkin akan merasa kehilangan feminitas, popularitas, takut tidak layak menjadi seorang pasangan hidup dan akan takut dikucilkan. Dalam penelitiannya Ahlgren dan Johnson menyatakan bahwa wanita memiliki sikap kooperatif yang lebih tinggi sedangkan pria memiliki sikap kompetitif yang lebih tinggi.

b. Jenis pekerjaan

Menurut Gibson (1996) kompetisi akan terjadi pada pekerjaan-pekerjaan dimana terdapat insentif, bonus atau *reward*. Kompetisi secara luas dapat diterima pada pekerja *white collar* dan pada pekerja setingkat *manajerial*, yaitu mereka yang berada pada tahap pekerjaan minimal staf.

c. Tingkat Pendidikan

Liebert dan Neake (1977) berpendapat bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi akan semakin kuat. Harapan dan ide kreatif akan dituangkan dalam usaha penyelesaian tugas yang sempurna. Caplow (1987) mengemukakan bahwa ide kreatif adalah simbol aktualisasi diri yang membedakan dirinya dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas serta kualitas hasil.

d. Promosi Karier

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Anoraga (2001) di negara barat, ternyata gaji hanya menduduki urutan ketiga sebagai faktor yang merangsang karyawan untuk bekerja. Sedangkan faktor utama dalam memotivasi orang dalam bekerja adalah rasa aman dan kesempatan untuk naik pangkat (promosi) dalam pekerjaan. Rosenbaum dan Turner mengatakan bahwa pengalaman individu pada awal bekerja yang mampu mengalahkan rekan kerjanya dalam perolehan pengetahuan, keahlian, dan informasi, akan memberi dampak positif bagi kecerahan prospek kariernya. Dijelaskan bahwa adanya dukungan dari perusahaan, terutama orang-orang sebagai *sponsorship* yang memberikan arahan dalam mendorong karyawan untuk lebih berhasil dalam pencapaian karier selanjutnya. Sponsor atau yang dikenal dengan mentor memberikan informasi tentang karier, hal tersebut kesempatan dalam usaha pengembangan pribadi, dan memberikan konseling karier bagi karyawan (David & Newstrom, 1989).

e. Umur

Gellerman (1987) berpendapat bahwa para pekerja muda pada umumnya memiliki tingkat harapan dan ambisi yang tinggi. Mereka mempunyai tantangan dalam pekerjaan dan menjadi bosan dengan tugas-tugas rutin. Karyawan muda menjadi tidak puas dengan kedudukan yang kurang berarti. Hal ini juga terjadi pada pekerja di usia menengah. Sebaliknya, diusia lanjut kompetisi biasanya dielakkan karena menurunnya stamina yang dimiliki.

f. Sosial Ekonomi

Arnold (Freedman, Sears, & Carlsmith, 1981) berpendapat bahwa adanya bonus atau reward yang diberikan pihak perusahaan untuk mereka yang dianggap berprestasi merupakan tendensi alami untuk berkompetisi. Reward yang diberikan umumnya berupa uang, dan hal tersebut sangat mempengaruhi keinginan individu untuk berkompetisi meraihnya. Atkinson (Mc. Clelland, 1987) berpendapat bahwa semakin tinggi ganjaran uang, semakin tinggi pula performansi, terutama saat munculnya kesempatan untuk meraih kemenangan.

g. Masa Kerja

Para pekerja usia menengah dengan pengalaman kerja yang cukup, sangat mementingkan status. Pada usia ini sangatlah menentukan apakah mereka akan sukses selanjutnya atau tidak. Kesuksesan diperoleh melalui keinginan berkompetisi dalam pencapaian tujuan, karena pada tingkat usia menengah mereka telah sampai pada tahap pemeliharaan karier. Usaha mempertahankan dan meningkatkan karier dilakukan dengan menunjukkan prestasi kerja sebaik-

baiknya. Prestasi kerja meningkat dengan dengan sejalan dengan bertambahnya pengalaman dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetisi kerja menurut Sari (2012) yaitu: jenis kelamin, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, promosi karier, umur, sosial ekonomi, dan masa kerja.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Fenomena wanita bekerja masih sering menjadi perdebatan sampai saat ini, karena masyarakat masih memandang bahwa keluarga ideal yaitu suami yang bekerja di luar dan istri di rumah, mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Anggapan negatif masyarakat sering muncul dalam suatu keluarga apabila wanita bekerja di luar rumah. Selain itu menurut Ruderman (2012), menyatakan bahwa wanita memiliki kewajiban mengurus rumah tangga, suami, dan anak-anaknya. Banyaknya anggapan negatif dan kritikan dari keluarga maupun masyarakat yang memunculkan ketegangan emosional pada wanita yang bekerja hal tersebut seringkali ditunjukkan dalam ketakutan atau kekhawatiran. Ketakutan atau kekhawatiran tersebut merupakan kurangnya dukungan sosial dalam bentuk perhatian dan bantuan yang diberikan oleh keluarga kepada individu baik secara verbal maupun non-verbal, dan bentuk-bentuk dukungan lainnya (Rachmaputri & haryanti, 2015).

Dukungan sosial itu sendiri merupakan dorongan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial, terdiri atas informasi atau nasihat verbal dan nonverbal, bantuan

nyata atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial dimana dukungan sosial merujuk kepada tindakan yang orang lain lakukan ketika mereka menyampaikan bantuan (Adawiyah, 2018). Ikatan persahabatan dengan orang lain dianggap sebagai aspek yang memberikan kepuasan secara emosional dalam kehidupan individu. Saat seseorang didukung oleh lingkungannya maka segala hal akan terasa lebih mudah. Dukungan sosial menunjukkan pada hubungan interpersonal yang melindungi individu terhadap konsekuensi negatif dari stres. Menurut Johnson (dalam Ulfah, 2019) dukungan sosial adalah dukungan yang diterima oleh karyawan dari atasan, rekan kerja dan keluarga, dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang mencakup afeksi positif, penegasan, dan bantuan berdasarkan pendapat orang lain. Tumanggor (2014) berpendapat bahwa ada enam aspek dukungan sosial yaitu: Kerekatan emosional, integrasi sosial, adanya pengakuan, ketergantungan yang dapat di andalkan, bimbingan, dan kesempatan untuk mengasuh.

Ketakutan untuk meraih kesuksesan diperkuat oleh kondisi internal psikologis wanita itu sendiri yang secara nyata dialami, terutama ketika mereka memiliki keinginan untuk berprestasi di bidangnya. Pada saat itu, akan muncul kecemasan, perasaan bersalah, merasa terlalu mementingkan diri sendiri dan merasa tidak feminin lagi. Menurut Sahrah (2014) ketakutan ini disebabkan karena adanya konsekuensi negatif dari kesuksesan yang diraih seperti kehilangan rasa kewanitaan dan penolakan sosial, yaitu suatu disposisi kepribadian takut sukses yang menuntun individu tidak melaksanakan suatu tugas dengan baik. Hal ini dikarenakan antisipasinya terhadap insentif negatif yang mungkin dapat diterima. Takut akan kesuksesan pada karyawan



wanita dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu peran jenis, harga diri, takut tampil tidak kompeten, pengendalian diri internal, status sosial ekonomi, sikap orang tua terhadap kesuksesan dan otonom, takut akan kegagalan, dukungan sosial, dan persaingan (Protomo & Sarinah, 2018).

Menurut Estikomah (2018) *fear of success* merupakan suatu kondisi yang mengarahkan individu untuk tidak melaksanakan suatu tugas dengan baik. Akan tetapi ketakutan akan kesuksesan tidak semuanya teraplikasikan dalam kehidupan nyata. Seseorang mungkin merasakan takut akan kesuksesan namun karena adanya tujuan dan dukungan dari lingkungan dapat menghilangkan rasa takut akan kesuksesan tersebut. Hal ini terjadi karena adanya tanggung jawab yang lebih besar dan harus dilakukan secara bersamaan. Resiko tersebut membuat perempuan perlu pandai dan kuat untuk membagi perhatiannya agar semua berjalan dengan lancar dan seimbang (Lestari, 2018). Adapun aspek-aspek dalam takut akan kesuksesan adalah ketakutan akan kehilangan femininitas, ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial, dan ketakutan akan penolakan sosial.

Seperti yang disebutkan di depan, bahwa kebanyakan perempuan memiliki ketakutan untuk sukses, lebih pada konsekuensi-konsekuensi yang akan diterimanya akibat dari kesuksesan yang akan diraihinya. Sehingga perempuan enggan untuk mengembangkan prestasinya lebih lanjut. Termasuk juga jika kesempatan itu diberikan kepada perempuan, atas nama kesetaraan gender. Terutama untuk perempuan yang memiliki aspirasi dan kemampuan yang tinggi untuk sukses. Pada perempuan yang demikian, muncul konflik antara keinginan untuk meraih kesuksesan

dengan kecemasan dalam menghadapi konsekuensi akibat kesuksesannya. Menurut Yunita (2019) adanya stereotip atau pandangan bahwa layaknya wanita itu harus bekerja di rumah dan menjalankan perannya secara total terhadap tanggung jawab pengasuhan dan pendidikan anak serta menjaga keharmonisan keluarga, sehingga adanya perkembangan yang telah dicapai wanita dalam pendidikan dan karier, masih menyisakan problematika yang memperihatinkan. Hal tersebut juga akan melahirkan takut akan kesuksesan pada diri wanita yang sudah menikah dan bekerja.

Arisandy (2016), mengemukakan bahwa sebagian orang memahami bahwa alasan orang takut sukses adalah karena ketidakamanan, takut mereka tidak dikehendaki. Pengalaman orang-orang yang takut ini sering terlibat dalam perilaku membatasi diri, sukses dapat menakutkan untuk beberapa orang karena melibatkan perubahan. Hal ini terjadi karena takut dengan tanggung jawab yang lebih besar, tugas-tugas dan tuntutan pekerjaan yang tentunya semakin besar jika posisinya lebih tinggi. Juga takut kalau gaji besar dan benefit yang lebih baik, akan membuat hubungan dengan suami atau pacar jadi terganggu karena laki-laki akan merasa tersaingi.

Merujuk hal di atas, pada dasarnya takut akan kesuksesan merupakan karakteristik dari wanita yang memiliki orientasi berprestasi dan kemampuan yang tinggi namun di hadapkan dengan situasi yang kompetitif. Situasi kompetitif yang dimaksud adalah situasi yang menggambarkan aktivitas serius yang berada dalam lingkungan kerja berkaitan dengan tujuan perorangan untuk memperlihatkan keunggulan sehingga mendapatkan objek, pengakuan, gengsi, kehormatan dari orang

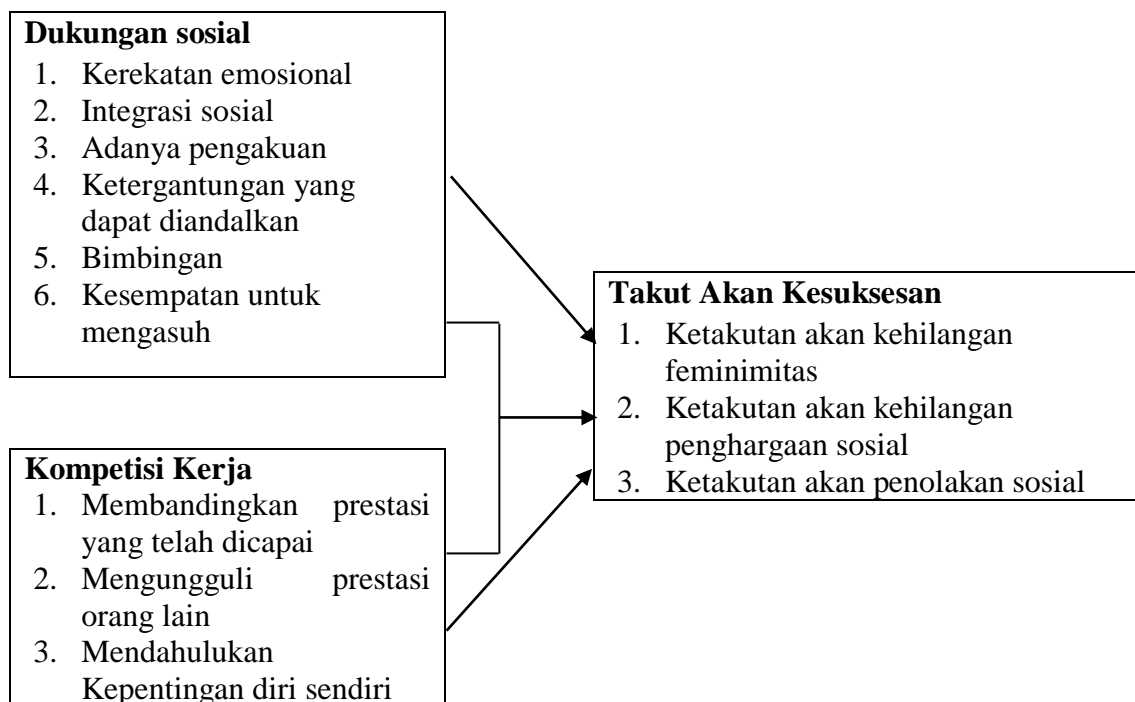
lain serta mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Soekanto (1990) berpendapat bahwa persaingan atau yang disebut dengan kompetisi merupakan suatu proses dimana kelompok manusia bersaing mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan pada suatu masa tertentu (baik perseorangan atau kelompok manusia) dengan cara menarik perhatian publik atau enggan mempertajam prasangka yang telah ada, tanpa menggunakan ancaman atau kekerasan. Persaingan yang ada di dalam perusahaan disebut dengan kompetisi kerja.

Triton (2010) mengatakan persaingan kerja adalah peluang bagi pegawai untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik dalam menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarier. Dengan demikian, rasa cemas, stres, dan perasaan negatif lainnya akan mulai berkurang dengan sendirinya. Persaingan kerja biasanya diarahkan menuju tujuan dan bukan egoism setiap individu. Terkadang persaingan juga menimbulkan konflik kerja antar pegawai. Hal ini karena persaingan kerja menjadi lebih pribadi yang menyebabkan individu akan menimbulkan gesekan sesama rekan kerja. Oleh karena itu pimpinan harus dapat meyakinkan pegawainya untuk bersaing dalam mencapai tujuan perusahaan bukan interpersonal (Andika, 2019). Adapun aspek-aspek kompetisi kerja yang dikemukakan oleh Sari (2012) yaitu situasi untuk saling menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai oleh orang lain, adanya situasi dimana individu untuk mengungguli atau melebihi prestasi orang lain, adanya keadaan dimana setiap orang berusaha untuk mendahulukan kepentingan diri sendiri atau mengutamakan kepentingan diri sendiri.

Menurut Sari (2016) takut sukses lebih besar terjadi pada wanita dalam

kondisi berprestasi dan situasi yang kompetitif dibandingkan dengan situasi yang tidak kompetitif, terutama jika berkompetisi dengan pria. Pernyataan ini diperkuat oleh pernyataan Hurlock, yaitu wanita yang memiliki peran gender tradisional cenderung memandang diri dan kemampuannya lebih rendah dari pada pria. Sehingga akan timbul kecemasan pada wanita jika dihadapkan dalam situasi yang kompetitif dengan pria

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara teoretis terdapat pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap takut akan kesuksesan. Maka dalam penelitian ini peneliti menyusun kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 4. Konsep Kerangka Berpikir**

## E. Hipotesis

Beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_1$  = Terdapat pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap takut akan kesuksesan

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap takut akan kesuksesan

2.  $H_1$  = Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap takut akan kesuksesan

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap takut akan kesuksesan

3.  $H_1$  = Terdapat pengaruh kompetisi kerja terhadap takut akan kesuksesan

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh kompetisi kerja terhadap takut akan kesuksesan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif disebut juga sebagai statistik deduktif yaitu statistik yang berkenaan dengan metode atau cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami dengan membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Sementara itu, statistik inferensial disebut juga sebagai statistik induktif yaitu statistik yang berkenaan dengan cara penarikan simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi (Rohmad & Supriyanto, 2015).

Rancangan penelitian statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran kondisi sebaran data dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja.

## **B. Identifikasi Variabel**

Menurut Periantalo (2016) variabel merupakan objek yang dijadikan hal yang diselidiki dalam suatu penelitian yang memiliki berbagai variasi didalamnya. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yakni:

1. Variabel terikat : Ketakutan Akan Kesuksesan
2. Variabel bebas : a. Dukungan Sosial  
b. Kompetisi Kerja

## **C. Definisi Konseptual**

### **1. Ketakutan Akan Kesuksesan**

Ketakutan untuk sukses adalah ketakutan yang memproyeksikan keyakinan dalam situasi kompetisi berprestasi pada wanita yang akan membawa dampak negatif seperti kehilangan feminitas, penolakan sosial dan ketidakpopuleran sehingga menghambat kemampuan dan aspirasi wanita tersebut (Dewi, 2017).

## **2. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu, terdiri atas informasi atau nasihat verbal dan nonverbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial dimana dukungan sosial merujuk kepada tindakan yang orang lain lakukan ketika mereka menyampaikan bantuan (Adawiyah, 2018).

## **3. Kompetisi Kerja**

Kompetisi kerja adalah suatu situasi yang menggambarkan aktivitas serius yang berada di lingkungan kerja, serta melibatkan fungsi fisik maupun mental dalam rangka mencari nafkah dan berkaitan dengan tujuan perorangan, untuk menyamai atau melebihi orang lain, memperlihatkan keunggulan sehingga mendapatkan obyek, pengakuan, gengsi, kehormatan dari orang lain serta mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin (Sari, 2012).

## **D. Definisi Operasional**

### **1. Ketakutan Akan Kesuksesan**

Ketakutan akan kesuksesan adalah suatu bentuk kecemasan atau ketegangan yang timbul akibat konflik yang dialami oleh karyawan wanita yang bekerja di perusahaan, yang mengalami perasaan takut untuk meningkatkan kualitas diri karena adanya situasi persaingan kerja dan tidak adanya dukungan dari keluarga, rekan kerja maupun lingkungan sosial. Ketakutan akan kesuksesan memiliki tiga



aspek yaitu ketakutan akan kehilangan feminitas, ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial, dan ketakutan akan penolakan sosial.

## **2. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial yang membuat karyawan wanita merasa di perhatikan, dihargai dan dicintai, namun dalam hal ini karyawan tidak mendapatkan dukungan tersebut sehingga dalam bekerja memiliki kecemasan akibat konflik yang di alami. Dukungan sosial memiliki enam aspek yaitu kerekatan emosional, integrasi sosial, adanya pengakuan, ketergantungan yang dapat diandalkan, bimbingan, dan kesempatan untuk mengasuh.

## **3. Kompetisi Kerja**

Kompetisi kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan, yang dilakukan untuk menyamai atau melebihi orang lain dengan memperlihatkan keunggulan yang pada akhirnya memperoleh apa yang diinginkan (objek, pengakuan, gengsi, dan kehormatan). Kompetisi kerja memiliki tiga aspek yaitu membandingkan prestasi yang telah dicapai, mengungguli prestasi orang lain, dan mendahulukan kepentingan diri sendiri.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Azwar (2010) populasi adalah sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Semakin sedikit karakteristik populasi yang diidentifikasi maka populasi akan semakin heterogen dikarenakan berbagai ciri subjek akan terdapat dalam populasi. Sebaliknya, semakin banyak ciri subjek yang diisyaratkan sebagai populasi, semakin spesifik karakteristik populasinya maka populasi itu akan semakin homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja di Perusahaan Kelapa Sawit Provinsi Kalimantan Timur.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampel* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Sampel penelitian ini adalah bercirikan sebagai berikut:

#### **1. Berstatus sebagai wanita**

Menurut Illfelder (Lestari, 2017) dari The Ohio State University dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa wanita memiliki takut akan kesuksesan yang lebih tinggi dari pada pria. Wanita cenderung kurang mementingkan karier. Hal ini menunjukkan bahwa di negeri dengan budaya individualis seperti Amerika, fenomena takut akan kesuksesan ini dialami oleh wanita

## 2. Sudah menikah

Wanita yang bekerja dan telah berkeluarga mereka harus menjalani dua peran yang berbeda, bagi wanita yang bekerja dan tidak bisa menjalani dua peran tersebut dengan baik maka akan muncul konflik batin yaitu perasaan takut dan keraguan dalam meningkatkan kreativitas dan kinerja hal tersebut dikemukakan oleh Dewi (2018).

## 3. Bekerja sebagai karyawan kontrak di perusahaan PT. X

Berdasarkan survey yang telah dilakukan wanita yang bekerja sebagai karyawan kontrak memiliki enam dari tujuh ciri-ciri yang menggambarkan takut akan kesuksesan.

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala ketakutan akan kesuksesan, dukungan sosial, dan kompetisi kerja. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba atau *try out* kepada 57 pekerja wanita. Uji tersebut dilakukan untuk memperoleh ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Hadi (2004) uji coba digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan hanya data dari aitem atau butir sah saja yang dianalisis.

Penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Skala yang disusun menggunakan bentuk likert memiliki empat alternatif jawaban. Skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif jawaban. Skala pengukuran tersebut diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Skala Pengukuran Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor <i>Favorable</i></b>	<b>Skor <i>Unfavorable</i></b>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

*Favorable* adalah pernyataan yang berisi hal yang positif dan mendukung mengenai aspek penelitian, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal negatif dan bersifat tidak mendukung mengenai aspek penelitian. Adapun instrument dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

### **1. Skala Ketakutan Akan Kesuksesan**

Skala ini disusun oleh peneliti berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Shaw dan Costanzo (dalam Protomo, 2018) takut akan kesuksesan terdapat tiga aspek yaitu ketakutan akan kehilangan femininitas, ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial, dan ketakutan akan penolakan sosial. Adapun sebaran aitem takut akan kesuksesan dapat dilihat pada tabel tiga dibawah ini:

**Tabel 3. Distribusi Aitem Sebelum Uji Coba Skala Ketakutan Akan Kesuksesan**

Variabel	Aspek-aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Katakutan Akan Kesuksesan	Ketakutan akan kehilangan femininitas	1,7,13,19,25	4,10,16,22,28	10
	Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial	2,8,14,20,26	5,11,17,23,29	10
	Ketakutan akan penolakan sosial	3,9,15,21,27	6,12,18,24,30	10
<b>Total</b>		15	15	30

Sumber: Data Primer diolah (2021)

**Tabel 4. Distribusi Aitem Setelah Uji Coba Skala Ketakutan Akan Kesuksesan (Gugur 3 aitem)**

Variabel	Aspek-aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Katakutan Akan Kesuksesan	Ketakutan akan kehilangan femininitas	1,7,13,19,25	10,16,22,28	9
	Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial	8,14,20,26	5,11,17,23,29	9
	Ketakutan akan penolakan sosial	3,9,21,27	6,12,18,24,30	9
<b>Total</b>		13	14	27

Sumber: Data Primer diolah (2021)

## 2. Skala Dukungan Sosial

Alat ukur ini disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Tumanggor (2014) dukungan sosial terdiri dari enam aspek yaitu kerekatan emosional, integrasi sosial, adanya pengakuan, ketergantungan yang dapat diandalkan, bimbingan, dan kesempatan untuk mengasuh. Adapun sebaran aitem konformitas dapat dilihat pada tabel lima dibawah ini.

**Tabel 5. Distribusi Aitem Sebelum Uji Coba Skala Dukungan Sosial**

Variabel	Aspek-aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Dukungan Sosial	Kerekatan Emosional	1,13,25,37	7,19,31,41	8
	Integrasi sosial	2,14,26,38	8,20,32,42	8
	Adanya pengakuan	3,15,27,39	9,21,33,43	8
	Ketergantungan yang dapat diandalkan	4,16,28,40	10,22,34,44	8
	Bimbingan	5,17,29,45	11,23,35,47	8
	Kesempatan untuk mengasuh	6,18,30,46	12,24,36,48	8
	<b>Total</b>		24	24

Sumber: Data Primer diolah (2021)

**Tabel 6. Distribusi Aitem Setelah Uji Coba Skala Dukungan Sosial (Gugur 6 aitem)**

Variabel	Aspek-aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Dukungan Sosial	Kerekatan Emosional	1,13,25	7,19,31,41	7
	Integrasi sosial	2,14,26,38	8,20,42	7
	Adanya pengakuan	3,15,39	9,21,43	6
	Ketergantungan yang dapat diandalkan	4,28,40	22,34,44	6
	Bimbingan	5,17,29,45	11,23,35,47	8
	Kesempatan untuk mengasuh	6,18,30,46	12,24,36,48	8
	<b>Total</b>		21	21

Sumber: Data Primer diolah (2021)

### 3. Skala Kompetisi kerja

Alat ukur ini disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Sari (2012) yaitu situasi untuk saling menyamai dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai orang lain, adanya situasi dimana individu untuk mengungguli atau melebihi prestasi orang lain, adanya keadaan dimana setiap orang berusaha untuk mendahulukan kepentingan diri sendiri atau mengutamakan kepentingan diri sendiri.

Adapun sebaran aitem kompetisi kerja dapat dilihat pada tabel enam dibawah ini:

**Tabel 7. Distribusi Aitem Sebelum Uji Coba Skala Kompetisi Kerja**

Variabel	Aspek-aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kompetisi Kerja	Membandingkan prestasi yang telah dicapai	1,7,13,19,25	4,10,16,22,28	10
	Mengungguli prestasi orang lain	2,8,14,20,26	5,11,17,23,29	10
	Mendahulukan Kepentingan diri sendiri	3,9,15,21,27	6,12,18,24,30	10
<b>Total</b>		15	15	30

Sumber: Data Primer diolah (2021)

**Tabel 8. Distribusi Aitem Setelah Uji Coba Skala Kompetisi Kerja (Gugur 2 aitem)**

Variabel	Aspek-aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kompetisi Kerja	Membandingkan prestasi yang telah dicapai	1,7,13,19	4,10,16,22,28	9
	Mengungguli prestasi orang lain	2,8,14,20,26	5,11,17,23	9
	Mendahulukan Kepentingan diri sendiri	3,9,15,21,27	6,12,18,23,30	10
<b>Total</b>		14	14	28

Sumber: Data Primer diolah (2021)

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat dalam menentukan kualitas alat ukur, sedangkan kualitas akan menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian. Berdasarkan dari dua syarat tersebut, maka alat ukur yang baik dapat mencerminkan keadaan sesungguhnya dari permasalahan yang diteliti.

### 1. Validitas

Menurut Silalahi (2012) Validitas adalah sejauhmana perbedaan dalam skor pada suatu instrument (item-item dan kategori respon yang diberikan kepada satu variabel khusus) mencerminkan kebenaran perbedaan antara individu-individu, kelompok-kelompok, atau situasi-situasi dalam karakteristik (variabel) yang diketemukan untuk ukuran. Uji validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas butir.

Menurut Azwar (2010) Validitas butir bertujuan untuk mengetahui apakah butir atau aitem yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir total. Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Moment Corelation-Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan  $r$  total korelasi. Berdasarkan nilai korelasi jika  $r$  hitung  $>$   $r$  total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan tidak valid.

## **2. Reliabilitas**

Reliabilitas mengandung arti sejauhmana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2010). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach's*. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang



dipercaya juga. Apabila data yang memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Ada dua alasan peneliti menggunakan uji *Alpha Cronbach's*, pertama karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling sering digunakan, kedua dengan melakukan uji *Alpha Cronbach's* maka akan terdeteksi indikator- indikator yang tidak konsisten. Menurut Azwar (2016) hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* minimal sebesar 0.600.

**Tabel 9. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha***

<b>Nilai <i>Alpha Cronbach's</i></b>	<b>Tingkat Keandalan</b>
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

## **H. Uji Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

### **1. Skala Ketakutan Akan Kesuksesan**

Skala ketakutan akan kesuksesan terdiri dari 30 butir yang terbagi dalam 3 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari  $r$  hitung > dengan validitas 0,300 (Sugiyono, 2016). Berdasarkan hasil analisis butir tersebut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 30 butir terdapat 3 butir gugur dan 27 butir valid.

<b>Nama Variabel</b>	<b>: Ketakutan Akan Kesuksesan</b>
Nama Aspek 1	: Ketakutan akan kehilangan femininitas
Nama Aspek 2	: Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial
Nama Aspek 3	: Ketakutan akan penolakan sosial

**Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Ketakutan Akan Kesuksesan**

Aspek	No Aitem				Jumlah Aitem	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1,7,13,19,25		10,16,22,28	(4)	9	1
2	8,14,20,26	(2)	5,11,17,23,29		9	1
3	3,9,21,27	(15)	6,12,18,24,30		9	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>3</b>

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 110-112

**Tabel 11. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Ketakutan Akan Kesuksesan (N = 57)**

Aspek	Jumlah Butir			R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah - Tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	10	1	9	0.315 – 0.616	0.017 – 0.000
2	10	1	9	0.381 – 0.779	0.003 – 0.000
3	10	1	9	0.314 – 0.863	0.017 – 0.000

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 110-112

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach's* diperoleh dari nilai alpha sebesar  $0.820 > 0.600$  pada skala ketakutan akan kesuksesan dapat dinyatakan sangat andal.

**Tabel 12. Tabel *Alpha Cronbach's* Uji Coba Skala Ketakutan Akan Kesuksesan**

Variabel	Alpha
Ketakutan akan kesuksesan	0.820

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 122

## 2. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial terdiri dari 48 butir yang terbagi dalam 6 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari  $r$  hitung  $>$  dengan validitas 0,300 (Sugiyono, 2016). Berdasarkan hasil analisis butir tersebut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 48 butir terdapat 6 butir gugur dan 42 butir valid.

<b>Nama Variabel</b>	<b>: Dukungan Sosial</b>
Nama Aspek 1	: Kerekatan Emosional
Nama Aspek 2	: Integrasi sosial
Nama Aspek 3	: Adanya pengakuan
Nama Aspek 4	: Ketergantungan yang dapat diandalkan
Nama Aspek 5	: Bimbingan
Nama Aspek 6	: Kesempatan untuk mengasuh

**Tabel 13. Sebaran Aitem Skala Dukungan Sosial**

Aspek	No Aitem				Jumlah Aitem	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
<b>1</b>	1,13,25	(37)	7,19,31,41	-	7	1
<b>2</b>	2,14,26,38	-	8,20,42	(32)	7	1
<b>3</b>	3,15,39	(27)	9,21,43	(33)	6	2
<b>4</b>	4,28,40	(16)	22,34,44	(10)	6	2
<b>5</b>	5,17,29,45	-	11,23,35,47	-	8	0
<b>6</b>	6,18,30,46	-	12,24,36,48	-	8	0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>6</b>

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 113-118

**Tabel 14. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Dukungan Sosial  
(N = 57)**

Aspek	Jumlah Butir			R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	1	7	0.019 – 0.668	0.016 – 0.000
2	8	1	7	0.343 – 0.582	0.009 – 0.000
3	8	2	6	0.308 – 0.802	0.020 – 0.000
4	8	2	6	0.328 – 0.606	0.013 – 0.000
5	8	-	8	0.316 – 0.673	0.017 – 0.000
6	8	-	8	0.318 – 0.480	0.016 – 0.000

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 113-118

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach's* diperoleh dari nilai alpha sebesar  $0.744 > 0.600$  pada skala dukungan sosial dapat dinyatakan andal.

**Tabel 15. Tabel *Alpha Cronbach's Uji Coba Skala Dukungan Sosial***

Variabel	Alpha
Dukungan sosial	0.744

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 122

### 3. Skala Kompetisi Kerja

Skala kompetisi kerja terdiri dari 30 butir yang terbagi dalam 3 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari  $r$  hitung > dengan validitas 0,300 (Sugiyono, 2016). Berdasarkan hasil analisis butir tersebut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 30 butir terdapat 2 butir gugur dan 28 butir valid.

<b>Nama Variabel</b>	<b>: Kompetisi Kerja</b>
Nama Aspek 1	: Membandingkan prestasi yang telah dicapai
Nama Aspek 2	: Mengungguli prestasi orang lain
Nama Aspek 3	: Mendahulukan Kepentingan diri sendiri

**Tabel 16. Sebaran Aitem Skala Kompetisi Kerja**

Aspek	No Aitem				Jumlah Aitem	
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
<b>1</b>	1,7,13,19	(25)	4,10,16,22,28	-	9	1
<b>2</b>	2,8,14,20,26	-	5,11,17,23	(29)	9	1
<b>3</b>	3,9,15,21,27	-	6,12,18,24,30	-	10	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>2</b>

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 119-121

**Tabel 17. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kompetisi Kerja (N = 57)**

Aspek	Jumlah Butir			R Terendah – Tertinggi	Sig Terendah – Tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	10	1	9	0.319 – 0.593	0.015 – 0.000
2	10	1	9	0.420 – 0.625	0.001 – 0.000
3	10	0	10	0.342 – 0.677	0.009 – 0.000

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 119-121

Uji keandalan yang dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach's* diperoleh dari nilai alpha sebesar  $0.752 > 0.600$  pada skala kompetisi kerja dapat dinyatakan andal.

**Tabel 18. Tabel *Alpha Cronbach's* Uji Coba Skala Kompetisi Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>
Kompetisi kerja	0.752

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 122

### **I. Teknik Analisis Data**

Hadi (2010) mengatakan bahwa analisis data adalah cara yang di gunakan untuk mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Kelebihan metode statistik untuk menganalisis adalah:

1. Statistik bekerja dengan angka-angka yang menunjukkan nilai atau harga
2. Statistik bersifat objek sehingga unsur-unsur subjektif dapat dihindari. Kata lain, statistik sebagai alat penilaian tidak dapat berbicara lain, kecuali apa adanya.
3. Statistik bersifat universal, dalam arti digunakan hampir dalam semua penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari arah pengaruh antara variabel. Metode statistik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda adalah salah satu teknik statistik parametrik yang dapat di gunakan untuk (Winarsunu, 2002):

1. Mengadakan peramalan atau prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel tergantung berdasarkan variabel bebas.

2. Menentukan bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung.
3. Menentukan arah dan koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi ganda adalah :

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0.05 (5%). Apabila probabilitas nilai koefisien  $> 0.05$  maka dapat berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai koefisien  $< 0.05$  maka tidak dapat berdistribusi normal (Santoso, 2018).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antaran kedua variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 21.0 for windows.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi linear berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya (Santoso, 2018). Penyimpangan asumsi

klasik ini karena adanya Multikolinearitas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antara variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinearitas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*.

#### 4. Uji Homokedastisitas

Uji Homokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas namun jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu varian dari residual satu pengamatan lainnya tetap (Santoso, 2018).

#### 5. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Secara praktis, bisa dikatakan bahwa nilai residu yang tidak berkorelasi satu dengan yang lain. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santoso, 2018). Pada analisis regresi ini akan dapat diketahui hubungan dan kemampuan prediksi variabel bebas (dukungan sosial dan kompetisi kerja) terhadap variabel terikat

(ketakutan akan kesuksesan. Uji statistik dilakukan dengan bantuan komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 21.0 for windows.



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Karakteristik Responden**

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di perusahaan PT. X. Jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan. Adapun distribusi sampel sebagai berikut:

**Tabel 19. Distribusi Responden Menurut Usia**

<b>Aspek</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Usia	22	7	7%
	23	13	13%
	24	13	13%
	25	22	22%
	26	15	15%
	27	13	13%
	28	8	8%
	29	6	6%
	31	3	4%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 19. Dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian pada karyawan perusahaan PT. X didominasi oleh karyawan dengan usia 25 tahun atau sekitar 22 persen.

**Tabel 20. Distribusi Responden Menurut Posisi Jabatan**

<b>Aspek</b>	<b>Posisi jabatan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Posisi jabatan	Admin	9	9%
	Sekretaris	8	8%
	Staff marketing	7	7%
	Staff lapangan	37	37%
	Staff umum	11	11%
	Karyawan	28	28%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 20. Dapat diketahui bahwa jumlah subjek penelitian pada karyawan perusahaan PT.X didominasi oleh karyawan dengan posisi sebagai staff lapangan yaitu 37 karyawan atau 37%.

**Tabel 21. Distribusi Responden Menurut Wilayah Kerja**

<b>Aspek</b>	<b>Wilayah Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Wilayah Kerja	Wilayah I	22	22%
	Wilayah II	51	51%
	Wilayah III	27	27%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 21. Dapat diketahui bahwa jumlah subjek penelitian pada karyawan perusahaan PT.X didominasi oleh karyawan yang bekerja di wilayah II yaitu 51 karyawan atau 51%.

## **2. Hasil Uji Deskriptif**

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan perusahaan PT.X. Rerata empiris dan rerata hipotesis diperoleh dari respon subjek penelitian melalui tiga skala penelitian yaitu skala takut akan kesuksesan, skala dukungan sosial, dan skala kompetisi kerja. Rerata empirik dan standar deviasi empirik diperoleh dari hasil perhitungan melalui program SPSS.

Kaidah untuk mendapatkan status pada rerata empirik dan rerata hipotetik yaitu, apabila nilai rerata empirik  $>$  rerata hipotetik, maka statusnya tinggi. Apabila nilai rerata empirik  $<$  rerata hipotetik, maka statusnya rendah. Rerata empirik dan rerata hipotetik penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 22. Mean Empirik dan Mean Hipotetik**

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Keterangan
Takut Akan Kesuksesan	98.48	12.781	67.5	13.5	Tinggi
Dukungan Sosial	157.27	18.475	105	21	Tinggi
Kompetisi Kerja	99.40	13.836	70	14	Tinggi

Sumber data Hasil olah SPSS hal : 122

Melalui tabel 22, diatas dapat diketahui gambaran keadaan sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada karyawan perusahaan PT. X. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala takut akan kesuksesan diperoleh rerata empirik (98.48) lebih tinggi dari rerata hipotetik (67.5) dengan kategori tinggi. Skala takut akan kesuksesan setelah di uji coba memiliki 27 item yang valid dengan rentang poin 1-4. Adapun sebaran frekuensi data skala takut akan kesuksesan adalah sebagai berikut:

**Tabel 23. Kategorisasi Skor Skala Takut Akan Kesuksesan**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 88$	Sangat Tinggi	82	82%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	74 – 88	Tinggi	14	14%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	61 – 73	Sedang	4	4
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	47 – 60	Rendah	0	0
$X < M - 1.5 SD$	$< 47$	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 123

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 23, maka dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala takut akan kesuksesan yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 82 orang (82%), kategori tinggi 14 orang (14%), dan kategori sedang sebanyak 4 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan perilaku takut akan kesuksesan yang sangat tinggi.

Pada skala dukungan sosial diperoleh rerata empirik (157.27) lebih tinggi dari rerata hipotetik (105) dengan kategori tinggi. skala dukungan sosial setelah di uji

coba memiliki 42 aitem yang valid dengan rentang point 1 – 4. Adapun sebaran frekuensi data dukungan sosial adalah sebagai berikut:

**Tabel 24. Kategorisasi Skor Skala Dukungan Sosial**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>Persentase</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 137$	Sangat Tinggi	82	82%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	116 – 137	Tinggi	15	15%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	95 – 115	Sedang	3	3%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	74 – 94	Rendah	0	0
$X < M - 1.5 SD$	$< 74$	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 123

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 24, maka dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala dukungan sosial yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 82 orang (82%), kategori tinggi 15 orang (15%), dan kategori sedang sebanyak 3 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki skor dukungan sosial yang sangat tinggi.

Pada skala kompetisi kerja diperoleh rerata empirik (99.40) lebih tinggi dari rerata hipotetik (70) dengan kategori tinggi. Skala kompetisi kerja setelah di uji coba memiliki 28 aitem yang valid dengan rentang point 1 – 4. Adapun sebaran frekuensi data kompetisi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 25. Kategorisasi Skor Skala Kompetisi Kerja**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>Persentase</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 91$	Sangat Tinggi	84	84%
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	77 – 91	Tinggi	12	12%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	63 – 76	Sedang	4	4%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	49 – 62	Rendah	0	0
$X < M - 1.5 SD$	$< 49$	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 123

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 25, maka dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala kompetensi kerja yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 84 orang (84%), kategori tinggi sebanyak 12 orang (12%), dan kategori sedang sebanyak 4 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki skor kompetensi kerja yang sangat tinggi.

### **3. Uji Asumsi**

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi. Sebelum dilakukan perhitungan dengan metode analisis regresi, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji homokedastik, dan uji autokorelasi sebagai syarat dalam penggunaan analisis regresi.

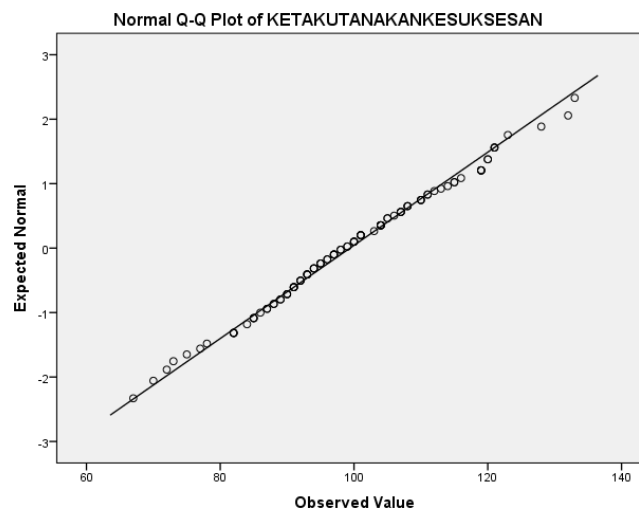
#### **a. Uji Normalitas**

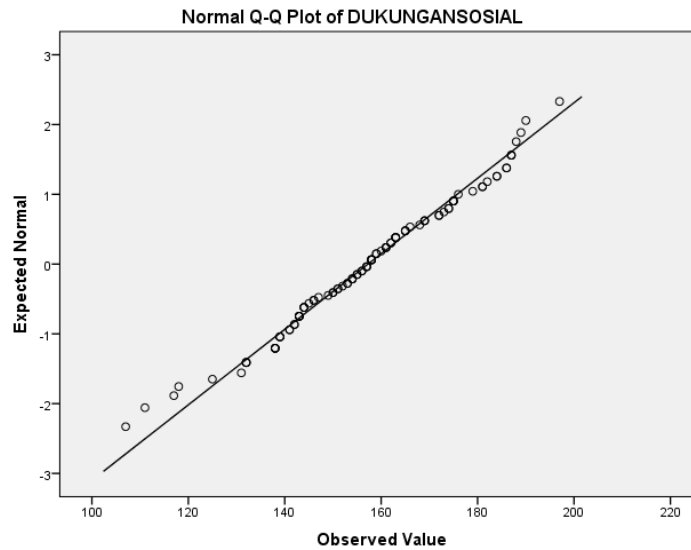
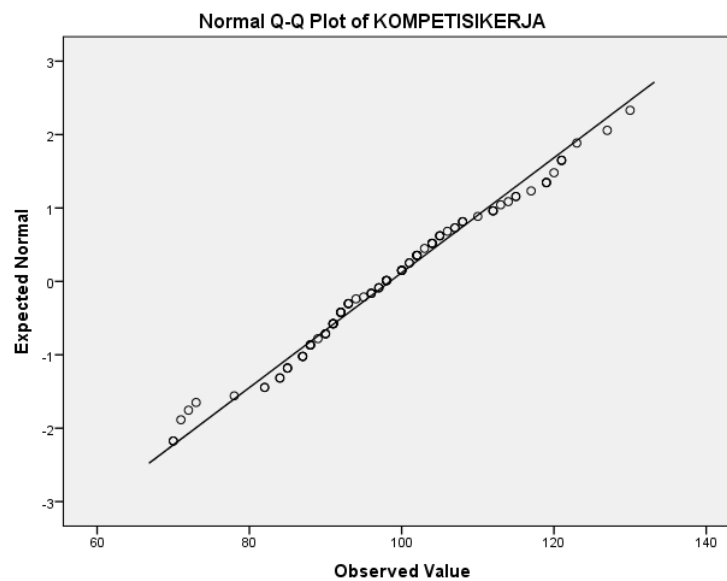
Uji normalitas untuk melihat untuk melihat penyimpangan frekuensi obeservasi yang diteliti dari frekuensi teoritik. Uji asumsi normalitas menggunakan teknik statistik parametrik *Kolmogorof-Smirnov* karena subjek penelitian > 50 orang responden. Kaidah yang digunakan adalah jika  $P > 0.05$  maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika  $P < 0.05$  maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) *Table test of normality***Tabel 26. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov- Smirnov	P	Keterangan
Ketakutan Akan Kesuksesan	0.054	0.200	Normal
Dukungan Sosial	0.058	0.200	Normal
Kompetisi Kerja	0.066	0.200	Normal

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 124

2) **Q-Q Plot**a) **Ketakuta Akan Kesuksesan****Gambar 5. Q-Q Plot Ketakutan Akan Kesuksesan**

**b) Dukungan Sosial****Gambar 6. Q-Q Plot Dukungan Sosial****c) Kompetisi Kerja****Gambar 7. Q-Q Plot Kompetisi Kerja**

Berdasarkan tabel 26 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel ketakutan akan kesuksesan menghasilkan nilai  $Z = 0.054$  dan  $p = 0.200 > 0.05$ . Hasil uji asumsi berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir ketakutan akan kesuksesan adalah normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel dukungan sosial menghasilkan nilai  $Z = 0.058$  dan  $p = 0.200 > 0.05$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir dukungan sosial adalah normal.
- 3) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kompetisi kerja menghasilkan nilai  $Z = 0.066$  dan  $p = 0.200 > 0.05$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kompetisi kerja adalah normal.

Berdasarkan tabel 24 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu ketakutan akan kesuksesan, dukungan sosial, dan kompetisi kerja memiliki sebaran data yang normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat juga untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas hubungan bila nilai *deviant from linearity* yaitu



jika  $p > 0.05$  maka hubungan dinyatakan linier (Sugiyono, 2014). Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 27. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Takut Akan Kesuksesan – Dukungan Sosial	0.722	3.09	0.871	Linier
Takut Akan Kesuksesan – Kompetisi kerja	0.939	3.09	0.577	Linier

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 126

Berdasarkan tabel 27 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil uji linieritas hubungan antara takut akan kesuksesan terhadap dukungan sosial menunjukkan F hitung ( $0.722$ ) < F tabel ( $3.09$ ) dan p ( $0.871$ ) >  $0.05$  berarti data dinyatakan linier.
- 2) Hasil uji linieritas hubungan antara variabel takut akan kesuksesan terhadap kompetisi kerja menunjukkan F hitung ( $0.939$ ) < F tabel ( $3.09$ ) dan p ( $0.577$ ) >  $0.05$  berarti data dinyatakan linier.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* multikolinieritas (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah bila nilai koefisiensi *tolerance* variabel kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 28. Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Takut Akan Kesuksesan – Dukungan Sosial	0.977	1.023	Tidak Multikolinier
Takut Akan Kesuksesan – Kompetisi kerja	0.977	1.023	Tidak Multikolinier

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 127

Berdasarkan tabel 28 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisiensi *tolerance* variabel takut akan kesuksesan terhadap dukungan sosial sebesar 0.977 atau kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel sebesar 1.023 atau kurang dari 10 sehingga pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai koefisiensi *tolerance* variabel takut akan kesuksesan terhadap kompetisi kerja sebesar 0.977 atau kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel sebesar 1.023 atau kurang dari 10 sehingga pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### **d. Uji homokedastisitas**

Uji homokedastis adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji homokedastis memiliki sebutan lain yaitu uji heterokedastis dimana heterokedastis adalah kebalikan dari homokedastis. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homokedastis. Namun jika varians berbeda, disebut sebagai heterokedastis (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji homokedastis adalah bila nilai  $p > 0.05$  dan  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka hubungan dinyatakan homokedastis. Hasil uji homokedastis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 29. Hasil Uji Homoskedastik**

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Dukungan Sosial	1.141	1.984	0.257	Homoskedastis
Kompetisi Kerja	-1.530	1.984	0.129	Homoskedastis

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 127

Berdasarkan tabel 29 diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari pengujian dengan metode *Glejser* dari variabel dukungan sosial terhadap absolut residual (*absres 1*) diperoleh nilai koefisien t hitung (1.141) < t tabel (1.984) dan nilai p (0.257) > 0.05 maka data dinyatakan homokedastis. Kemudian dari variabel kompetisi kerja terhadap absolut residual (*abres 1*) diperoleh nilai koefisien t hitung (-1.530) < t tabel (1.984) dan nilai p (0.129) > 0.05 maka data dinyatakan homokedastis.

#### e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi antar variabel-variabel independen yang berasal dari data *time series* (Santoso, 2015). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*. Adapun kaidah dari uji autokorelasi adalah:

$du < d < 4-du$  = tidak terdapat autokorelasi

$d < dl$  atau  $d > 4-dl$  = terdapat autokorelasi

$dl < d < du$  atau  $4-du < d < 4-dl$  = tidak ada kesimpulan

**Tabel 30. Hasil Uji Autokorelasi**

Variabel	D	dL	dU	Keterangan
Ketakutan akan kesuksesan – Dukungan Sosial	2.105	1.633	1.715	Tidak terdapat autokorelasi
Ketakutan akan kesuksesan – Kompetisi Kerja				

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 127

Nilai yang terdapat pada tabel 30. Durbin Watson yaitu  $\alpha = 5\%$ ;  $n = 100$ ;  $k-2$  adalah  $dL = 1.633$  dan  $dU = 1.715$ . Hasil pengolahan data menunjukkan nilai  $dU$  (1.715) lebih rendah dari nilai Durbin Watson atau  $d$  (2.105) dan lebih kecil dari nilai  $4-dU$  ( $4-1.715 = 2.285$ ), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tidak terdapat autokorelasi.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Berdasarkan hasil pengujian regresi model penuh atas variabel-variabel dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan secara bersama-sama didapatkan hasil yaitu:

**Tabel 31. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh**

Variabel	F Hitung	F Tabel	R <sup>2</sup>	P
Ketakutan Akan Kesuksesan(Y)				
Dukungan Sosial (X <sub>1</sub> )	239.229	3.09	0.831	0.000
Kompetisi Kerja(X <sub>2</sub> )				

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 128

Berdasarkan tabel 31 diatas, menunjukkan bahwa  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dan  $P < 0.05$  yang artinya bahwa dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yaitu dengan nilai  $F = 239.229$ , *Adjusted R square* = 0.831, dan  $p = 0.000$ . Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi model bertahap. Adapun kaidah yang digunakan dalam analisis regresi model bertahap

adalah jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel pada taraf signifikansi 0.05 dan nilai  $p < 0.05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sebaliknya, jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel pada taraf signifikansi 0.05 dan nilai  $p > 0.05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif adalah melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (Santoso, 2015). Berikut rangkuman hasil analisis regresi berganda model bertahap disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 32. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap**

Variabel	Beta Hitung	T Hitung	T Tabel	P
Dukungan Sosial ( $X_1$ ) Ketakutan Akan Kesuksesan (Y)	0.094	2.228	1.984	0.028
Kompetisi Kerja ( $X_2$ ) Ketakutan Akan Kesuksesan (Y)	0.893	21.177	1.984	0.000

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 128

Berdasarkan tabel 32, dapat diketahui bahwa pada dukungan sosial dengan ketakutan akan kesuksesan menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yang artinya terdapat pengaruh dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.094, serta  $t$  hitung = 2.228  $>$   $t$  tabel = 1.984 dan  $p = 0.028 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap ketakutan akan kesuksesan pada karyawan.

Kemudian pada variabel kompetisi kerja dengan ketakutan akan kesuksesan menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yang artinya terdapat pengaruh dengan nilai beta ( $\beta$ ) =

0.893, serta  $t \text{ hitung} = 21.177 > t \text{ tabel} = 1.984$  dan  $p = 0.000 < 0.05$ . hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada karyawan yang bekerja di perusahaan PT. X.

## **5. Hasil Uji Hipotesis Tambahan**

Uji hipotesis tambahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih rinci dan mendalam mengenai keterikatan pengaruh aspek-aspek variabel bebas dengan aspek-aspek variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi multivariate dan regresi parsial. Analisis multivariat merupakan metode statistik yang dikembangkan untuk mengetahui apakah rata-rata kelompok berbeda secara signifikan atau tidak, selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas apa saja yang mempengaruhi perbedaan antar kelompok tersebut (Widarjono, 2015). Kaidah yang digunakan pada analisis multivariat dan model akhir adalah jika nilai  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  pada taraf signifikansi 0.05, dan nilai  $p < 0.05$ , maka memiliki hubungan sangat signifikan. Sebaliknya, jika nilai  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  dan nilai  $p > 0.05$ , maka tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Selanjutnya uji analisis regresi parsial bertujuan untuk mengukur regresi antara dua variabel dengan mengeluarkan pengaruh dari satu atau beberapa variabel lain (Santoso, 2018). Adapun kaidah yang digunakan untuk uji analisis regresi parsial adalah jika nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada taraf signifikansi 0.05, dan nilai  $p < 0.05$ , maka memiliki pengaruh positif dan signifikan. Jika memenuhi kedua kaidah, namun terdapat tanda negatif (-) di depan angka, maka memiliki pengaruh negatif dan

signifikan. Sementara itu, jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel dan nilai  $p > 0.05$ , maka tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Adapun masing-masing hasil uji hipotesis tambahan tersebut diuraikan sebagai berikut;

**Tabel 33. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh Aspek-Aspek Variabel Bebas dengan Aspek-Aspek Variabel Terikat**

Aspek	F hitung	F tabel	R <sup>2</sup>	P
Kerekatan emosional (X <sub>1</sub> ), integrasi sosial (X <sub>2</sub> ), adanya pengakuan(X <sub>3</sub> ), ketergantungan yang dapat diandalkan (X <sub>4</sub> ), bimbingan(X <sub>5</sub> ), kesempatan untuk mengasuh(X <sub>6</sub> ), membandingkan prestasi (X <sub>7</sub> ), mengungguli/melebihi prestasi (X <sub>8</sub> ), mendahului kepentingan diri sendiri (X <sub>9</sub> ), terhadap	19.037	3.09	0.656	0.000
Ketakutan akan kehilangan feminitas (Y <sub>1</sub> )				
Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial (Y <sub>2</sub> )	26.684	3.09	0.727	0.000
Ketakutan akan penolakan sosial(Y <sub>3</sub> )	27.339	3.09	0.732	0.000

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 129-130

Berdasarkan tabel 33 dapat diketahui bahwa faktor-faktor dalam variabel X yaitu Kerekatan emosional (X<sub>1</sub>), integrasi sosial (X<sub>2</sub>), adanya pengakuan(X<sub>3</sub>), ketergantungan yang dapat diandalkan (X<sub>4</sub>), bimbingan(X<sub>5</sub>), kesempatan untuk mengasuh(X<sub>6</sub>), membandingkan prestasi (X<sub>7</sub>), mengungguli/melebihi prestasi (X<sub>8</sub>), mendahului kepentingan diri sendiri (X<sub>9</sub>) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap aspek-aspek pada variabel Y yaitu Ketakutan akan kehilangan feminitas (Y<sub>1</sub>) dibuktikan dengan nilai  $R^2 = 0.656$ ,  $F$  hitung =  $19.037 > 3.09$  ( $F$  hitung  $> F$  tabel), dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Aspek ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial (Y<sub>2</sub>) dibuktikan dengan nilai  $R^2 = 0.727$ ,  $F$  hitung =  $26.684 > 3.09$  ( $F$  hitung  $> F$  tabel), dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), dan aspek Ketakutan akan penolakan

sosial( $Y_3$ ) dibuktikan dengan nilai  $R^2 = 0.732$ ,  $F$  hitung =  $27.339 > 3.09$  ( $F$  hitung  $> F$  tabel), dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Selanjutnya hasil analisis korelasi parsial dengan Ketakutan akan kehilangan feminitas ( $Y_1$ ) disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 34. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Ketakutan Akan Kehilangan Feminitas( $Y_1$ )**

<b>Faktor</b>	<b>Beta</b>	<b>T Hitung</b>	<b>T Tabel</b>	<b>P</b>	<b>Keterangan</b>
Kerekatan emosional ( $X_1$ )	0.091	0.945	1.984	0.347	Tidak signifikan
Integrasi sosial ( $X_2$ )	0.008	0.073	1.984	0.942	Tidak signifikan
Adanya pengakuan( $X_3$ )	0.065	0.724	1.984	0.471	Tidak signifikan
Ketergantungan yang dapat diandalkan ( $X_4$ )	-0.031	-0.322	1.984	0.748	Tidak signifikan
Bimbingan( $X_5$ )	-0.127	-1.171	1.984	0.245	Tidak signifikan
Kesempatan untuk mengasuh( $X_6$ )	-0.018	-0.192	1.984	0.848	Tidak signifikan
<b>Membandingkan prestasi (<math>X_7</math>)</b>	<b>0.305</b>	<b>3.591</b>	1.984	<b>0.001</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Mengungguli/melebihi prestasi (<math>X_8</math>)</b>	<b>0.309</b>	<b>2.932</b>	1.984	<b>0.004</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Mendahulukan kepentingan diri sendiri (<math>X_9</math>)</b>	<b>0.311</b>	<b>3.381</b>	1.984	<b>0.001</b>	<b>Signifikan</b>

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 131

Berdasarkan tabel 34, diketahui bahwa aspek membandingkan prestasi ( $X_7$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan aspek ketakutan akan kehilangan feminitas ( $Y_1$ ) dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.305 t hitung 3.591  $>$  t tabel 1.984 dan nilai  $p = 0.001$  ( $p < 0.05$ ), selanjutnya aspek mengungguli/melebihi prestasi ( $X_8$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan aspek ketakutan akan kehilangan feminitas ( $Y_1$ ) dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.309 t hitung 2.932  $>$  t tabel 1.984 dan nilai  $p = 0.004$  ( $p < 0.05$ ), dan aspek mendahulukan kepentingan diri sendiri ( $X_9$ )



memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan aspek ketakutan akan kehilangan feminitas ( $Y_1$ ) dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.311 t hitung 3.381 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.001 ( $p < 0.05$ ), sedangkan aspek Kerekatan emosional ( $X_1$ ), Integrasi sosial ( $X_2$ ), Adanya pengakuan( $X_3$ ), Ketergantungan yang dapat diandalkan ( $X_4$ ), Bimbingan( $X_5$ ), Kesempatan untuk mengasuh( $X_6$ ) tidak berkorelasi secara signifikan dengan faktor ketakutan akan kehilangan feminitas ( $Y_1$ ). Lebih lanjut pada hasil analisis model regresi parsial terhadap aspek ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial ( $Y_2$ ) disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 35. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Ketakutan Akan Kehilangan Penghargaan Sosial( $Y_2$ )**

<b>Faktor</b>	<b>Beta</b>	<b>T Hitung</b>	<b>T Tabel</b>	<b>P</b>	<b>Keterangan</b>
Kerekatan emosional ( $X_1$ )	0.004	0.042	1.984	0.967	Tidak signifikan
Integrasi sosial ( $X_2$ )	0.080	0.823	1.984	0.413	Tidak signifikan
Adanya pengakuan( $X_3$ )	0.025	0.316	1.984	0.752	Tidak signifikan
Ketergantungan yang dapat diandalkan ( $X_4$ )	-0.103	-1.200	1.984	0.233	Tidak signifikan
Bimbingan( $X_5$ )	0.039	0.400	1.984	0.690	Tidak signifikan
Kesempatan untuk mengasuh( $X_6$ )	0.091	1.077	1.984	0.285	Tidak signifikan
<b>Membandingkan prestasi (<math>X_7</math>)</b>	<b>0.213</b>	<b>2.814</b>	1.984	<b>0.006</b>	<b>Signifikan</b>
Mengungguli/melebihi prestasi ( $X_8$ )	0.177	1.889	1.984	0.062	Tidak signifikan
<b>Mendahulukan kepentingan diri sendiri (<math>X_9</math>)</b>	<b>0.542</b>	<b>6.631</b>	1.984	<b>0.000</b>	<b>Signifikan</b>

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 131

Berdasarkan tabel 35, diketahui bahwa aspek membandingkan prestasi ( $X_7$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan aspek ketakutan akan

kehilangan penghargaan sosial ( $Y_2$ ) dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.213 t hitung 2.814 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.006 ( $p < 0.05$ ) dan aspek mendahulukan kepentingan diri sendiri ( $X_9$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan aspek ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial ( $Y_2$ ) dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.542 t hitung 6.631 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.000 ( $p < 0.05$ ), sedangkan aspek Kerekatan emosional ( $X_1$ ), Integrasi sosial ( $X_2$ ), Adanya pengakuan ( $X_3$ ), Ketergantungan yang dapat diandalkan ( $X_4$ ), Bimbingan ( $X_5$ ), Kesempatan untuk mengasuh ( $X_6$ ), dan Mengungguli/melebihi prestasi ( $X_8$ ) tidak berpengaruh secara signifikan dengan faktor ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial ( $Y_2$ ). Lebih lanjut pada hasil analisis model regresi parsial terhadap aspek ketakutan akan penolakan sosial ( $Y_3$ ) disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 36. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Ketakutan Akan Penolakan Sosial ( $Y_3$ )**

<b>Faktor</b>	<b>Beta</b>	<b>T Hitung</b>	<b>T Tabel</b>	<b>P</b>	<b>Keterangan</b>
Kerekatan emosional ( $X_1$ )	0.145	1.712	1.984	0.090	Tidak signifikan
Integrasi sosial ( $X_2$ )	0.189	1.954	1.984	0.054	Tidak signifikan
Adanya pengakuan ( $X_3$ )	0.093	1.180	1.984	0.241	Tidak signifikan
Ketergantungan yang dapat diandalkan ( $X_4$ )	-0.140	-1.646	1.984	0.103	Tidak signifikan
<b>Bimbingan (<math>X_5</math>)</b>	<b>-0.227</b>	<b>-2.373</b>	<b>1.984</b>	<b>0.020</b>	<b>Signifikan</b>
Kesempatan untuk mengasuh ( $X_6$ )	0.088	1.049	1.984	0.297	Tidak signifikan
<b>Membandingkan prestasi (<math>X_7</math>)</b>	<b>0.302</b>	<b>4.021</b>	<b>1.984</b>	<b>0.000</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Mengungguli/melebihi prestasi (<math>X_8</math>)</b>	<b>0.237</b>	<b>2.555</b>	<b>1.984</b>	<b>0.012</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Mendahulukan kepentingan diri sendiri (<math>X_9</math>)</b>	<b>0.407</b>	<b>5.019</b>	<b>1.984</b>	<b>0.000</b>	<b>Signifikan</b>

Sumber Data : Hasil olah SPSS Hal: 132

Berdasarkan tabel 36, dapat diketahui bahwa aspek bimbingan ( $X_5$ ) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan dengan aspek ketakutan akan penolakan sosial ( $Y_3$ ) dengan nilai beta ( $\beta$ ) = -0.227 t hitung -2.373 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.020 ( $p < 0.05$ ), aspek membandingkan prestasi ( $X_7$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan aspek ketakutan akan penolakan sosial ( $Y_3$ ) dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.302 t hitung 4.021 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.000 ( $p < 0.05$ ), selanjutnya aspek mengungguli/melebihi prestasi ( $X_8$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan aspek ketakutan akan penolakan sosial ( $Y_3$ ) dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.237 t hitung 2.555 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.012 ( $p < 0.05$ ), dan aspek mendahulukan kepentingan diri sendiri ( $X_9$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan aspek ketakutan akan penolakan sosial ( $Y_3$ ) dengan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.407 t hitung 5.984 > t tabel 1.984 dan nilai p = 0.000 ( $p < 0.05$ ), sedangkan aspek kerekatan emosional ( $X_1$ ), Integrasi sosial ( $X_2$ ), Adanya pengakuan ( $X_3$ ), Ketergantungan yang dapat diandalkan ( $X_4$ ), dan kesempatan untuk mengasuh ( $X_6$ ) tidak berpengaruh secara signifikan dengan faktor ketakutan akan penolakan social ( $Y_3$ ).

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada karyawan perusahaan PT.X yang ada di Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada karyawan wanita. Hal ini dibuktikan

dengan nilai  $F_{hitung} = 239.229 > F_{tabel} = 3.09$ ,  $R^2 = 0.831$ , dan  $p = 0.000$  yang dimana ini menunjukkan bahwa ketakutan akan kesuksesan yang muncul pada karyawan karena adanya pengaruh dukungan sosial dan kompetisi kerja. Nilai  $R^2$  dari penelitian menunjukkan kontribusi dari kedua variabel independen yaitu sebesar 0.831 (83,1%) sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terungkap pada penelitian ini.

Hasil tersebut dapat dilihat dari sebaran skala ketakutan akan kesuksesan yang nilai reratanya adalah tinggi, yang menunjukkan bahwa perasaan takut akan kesuksesan pada wanita yang bekerja di perusahaan PT.X terbilang kurang baik, karena kurangnya dukungan sosial dan adanya kompetisi kerja di daerah tersebut. Wanita memiliki ketakutan akan situasi kerja yang kompetitif, terutama bila harus berkompetisi dengan pria. Hal ini disebabkan situasi kerja yang kompetitif dengan pria dapat menimbulkan konflik bagi wanita (Sarwono, 2004). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Sitepu (2017) terhadap pekerja wanita yang bekerja sebagai marketing, hasil penelitian menunjukkan bahwa situasi kompetisi kerja berpengaruh positif dan dukungan sosial berpengaruh negatif, artinya semakin tinggi situasi kompetisi kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula kecenderungan *fear of success* yang dirasakan.

Hal ini disebabkan karena wanita Kurang menyukai tantangan karena takut gagal, hal ini terlihat pada perilaku anggota wanita cenderung takut akan menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Ketika mereka dipromosikan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lagi, mereka cenderung menghindari untuk tidak ikut andil

dalam kegiatan tersebut. Alasannya mereka takut akan resiko gagal dalam pelatihan atau pendidikan tersebut hal ini terlihat dari sedikitnya anggota wanita yang mau mengikuti kegiatan tersebut karena takut gagal (Arisandy, 2016).

Sedangkan pengaruh negatif ditunjukkan pada dukungan sosial dan takut akan kesuksesan dimana semakin tinggi dukungan sosial karyawan yang di berikan maka akan semakin rendah kecenderungan takut akan kesuksesannya. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Putra (2018) bahwa ketakutan akan sukses dipengaruhi oleh dukungan sosial. Artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah ketakutan akan sukses. Hal ini di karenakan Individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi tidak hanya mengalami stres yang rendah, tetapi juga dapat mengatasi stres secara lebih berhasil dibanding dengan mereka yang kurang memperoleh dukungan sosial (Adawiyah, 2018).

Ketakutan akan kesuksesan itu sendiri merupakan bentuk perilaku dan kondisi dimana individu merasa takut untuk mencapai impiannya walaupun memiliki kompetensi yang memadai hal tersebut karena adanya pandangan masyarakat bahwa wanita yang mencapai prestasi yang tinggi akan kehilangan kodratnya sebagai wanita. Seperti yang dinyatakan oleh Sari (2012) bahwa takut akan kesuksesan berupa suatu konflik batin antara hasrat untuk berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif, yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan. Ketakutan akan kesuksesan adalah salah satu faktor pencegahan yang mengarah pada kesuksesan dan kemajuan lebih buruk lagi takut akan kesuksesan melemahkan keyakinan seseorang pada kemampuan untuk melakukan tugas dengan sengaja karena

kegagalan masa lalu yang sering memperburuk terjadinya sindrom ini (Suhartini, 2019).

Hal ini dapat dilihat dari hasil sebaran skala ketakutan akan kesuksesan secara rerata yang didapatkan hasil yang tinggi yang berarti ketakutan akan kesuksesan pada karyawan wanita yang bekerja di perusahaan PT.X mengalami ketakutan akan kesuksesan yang tinggi. Dari hasil uji analisis regresi model bertahap menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap ketakutan akan kesuksesan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hipotesis ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap ketakutan akan kesuksesan.

Adanya pengaruh terhadap ketakutan akan kesuksesan karyawan wanita seperti yang dikemukakan oleh Adawiyah (2018) bahwa ketiadaan dukungan sosial atasan terhadap karyawan akan mengakibatkan timbulnya kelelahan kerja dan bilamana karyawan tidak memperoleh dukungan sosial maka akan mengalami kebingungan, dan merasa tidak mempunyai sandaran untuk mengadakan permasalahannya. Selain itu Sarafino (2002) juga mengemukakan bahwa dukungan sosial keluarga sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima individu dari orang lain. Dukungan sosial keluarga merupakan suatu proses hubungan antar keluarga yang di perlihatkan melalui sikap, tindakan dan penerimaan keluarga yang terjadi selama masa hidup. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya. Dukungan sosial keluarga bisa

dalam bentuk perhatian dan bantuan yang diberikan oleh keluarga kepada individu baik secara verbal maupun non-verbal, dan bentuk-bentuk dukungan lainnya seperti kepedulian, pertolongan atau perhatian yang diberikan oleh keluarga terhadap individu dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informative (Rachmaputri & haryanti, 2015).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitepu, dkk (2017) dimana hubungan negatif ditunjukkan pada dukungan sosial dan *fear of success* yaitu semakin tinggi persepsi dukungan sosial keluarga karyawan, maka akan semakin rendah kecenderungan *fear of success* karyawan. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada seorang karyawan yang bekerja di perusahaan PT.X berinisial AY subjek mengatakan bahwa selama bekerja hanya menjalankan perannya sebagai karyawan, saat adanya tawaran untuk mengikuti pelatihan atau training AY sering menolak, bahkan saat mendapatkan tawaran untuk promosi jabatan AY menolak karena saat bercerita dengan keluarganya, pihak keluarga tidak memberikan respon yang positif dan mempertanyakan kemampuan AY jika mendapatkan jabatan yang lebih tinggi apakah mampu untuk memegang jabatan tersebut, adanya keraguan dan kurangnya dukungan dari keluarga membuat AY merasa tidak percaya diri dan menolak tawaran tersebut.

Hal ini dikarenakan seorang wanita yang bekerja mengharapkan dukungan sosial keluarga selama menghadapi situasi-situasi yang menekan di lingkungan kerjanya. Selain itu menurut Johnson dan Johnson (Ulfah, 2019) dukungan yang diterima oleh karyawan dari atasan, rekan kerja dan keluarga, dukungan sosial

merupakan transaksi interpersonal yang mencakup afeksi positif, penegasan, dan bantuan berdasarkan pendapat orang lain.

Adapun aspek-aspek dari dukungan sosial yang mempengaruhi aspek-aspek ketakutan akan kesuksesan adalah aspek bimbingan. Aspek bimbingan memiliki pengaruh terhadap aspek ketakutan akan penolakan sosial. Secara umum hal ini menunjukan bahwa dukungan sosial berupa bimbingan baik dari teman kerja, atasan, atau keluarga dapat mengurangi perasaan takut akan kesuksesan. Sehingga karyawan wanita tidak memiliki perasaan takut akan penolakan sosial baik ditempat kerja maupun di lingkungan sekitarnya. Kusriani & Prihartanti (2014) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah suatu kegiatan atau menolong orang dengan sikap menerima kondisinya yang dapat diperoleh dari individu maupun kelompok, yaitu anggota keluarga, teman, rekan sebaya, lingkungan, serta perkumpulan organisasi keagamaan.

Selanjutnya hasil uji analisis regresi model bertahap menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hipotesis ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) pada Pegawai wanita PD BPR BKK Ungaran Kabupaten Semarang, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan. Merujuk hal diatas ketakutan akan kesuksesan merupakan karakteristik dari wanita yang memiliki orientasi berprestasi dan kemampuan yang tinggi. Triyani (2017) menyatakan bahwa



ketakutan akan kesuksesan yang dialami oleh wanita disebabkan oleh persaingan antar rekan kerja. Persaingan tersebut membuat wanita menjadi takut gagal dalam meraih kesuksesan, mereka menginginkan bonus atau reward berupa promosi/posisi yang lebih baik yang ditawarkan oleh perusahaan, tetapi untuk mendapatkannya mereka harus bersaing dengan rekan kerja mereka.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian ini, dimana diperoleh temuan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada karyawan wanita yang bekerja di perusahaan PT.X. Adanya hubungan tersebut disebabkan dunia kerja yang memiliki jenjang karier umumnya sangat identik dengan dunia laki-laki yang suka dengan kompetisi dan prestasi. Persaingan pekerja wanita dengan laki-laki membuat pekerja wanita cenderung menghindari situasi yang kompetitif. Kurang tampilnya motif berprestasi dalam diri wanita disebabkan oleh adanya motif menghindari sukses. Karabenick & Marshall (2004) mengemukakan bahwa tugas yang bersifat kompetitif dan agresif membuat wanita merasa tidak nyaman untuk melakukan perilaku yang berhubungan dengan pencapaian prestasi yang terkesan tidak *feminisme* dan dapat menyebabkan penolakan sosial. Persaingan dengan pria nampak menimbulkan konflik menurut wanita, sehingga hal tersebut dapat menurunkan penampilan kerjanya.

Dari hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan admin 1 perusahaan bahwa pegawai wanita memang menolak berkompetisi dengan pegawai lain karena mereka tidak ingin berhubungan antar karyawan menjadi kurang baik karena kompetisi. Mereka juga takut apabila dengan berkompetisi mereka akan di tolak oleh

rekan kerja yang lain, bentuk penolakan seperti digunjingkan, tidak diikutsetakan dalam kelompok dan kurang disenangi oleh rekan kerja baik pria maupun wanita, selain itu juga subjek merasa minder karena hanya tamatan SMA sehingga kurang percaya diri jika mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dan rekannya yang sesama SMA. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Sheaffer (2015) ketakutan akan sukses adalah kekhawatiran individu terhadap kemungkinan konsekuensi negatif dari masyarakat seperti hilangnya feminitas, kehilangan harga diri sosial, dan hilangnya penolakan sosial.

Takut sukses adalah gangguan yang relatif konstan selain dari tempat kerja yang berubah dengan cepat. Menurut Listyowati (Fathurrahman & Dwiyantri, 2021) ada beberapa hal yang menghambat wanita untuk dapat eksis didunia kerja yaitu hambatan fisik karena adanya tugas alamiah seperti kehamilan, persalinan dan menyusui, juga terdapat hambatan teologis dalam bentuk kepercayaan wanita diciptakan dari tulang rusuk pria sehingga harus mengabdikan, hambatan sosial budaya berupa munculnya stereotip wanita dianggap sebagai makhluk yang lemah, pasif, emosional dan tergantung. Hambatan pandangan yaitu wanita dipandang sebagai makhluk rumah tangga dan pria adalah makhluk diluar rumah. Kondisi tersebut merupakan bagian dari konflik, dimana konflik dapat terjadi karena perjuangan individu untuk memperoleh hal-hal yang langka, seperti nilai, status, kekuasaan, otoritas dan lainnya, dengan potensi yang ada pada dirinya, individu berusaha untuk memaksakan kehendak atau berusaha untuk mendapatkan pengakuan atas

kemenangannya namun tidak melanjutkan kariernya karena statusnya sebagai ibu rumah tangga (Prayetno,2017).

Adapun aspek-aspek dari dukungan sosial dan kompetisi kerja yang mempengaruhi aspek ketakutan akan kehilangan feminitas adalah aspek membandingkan prestasi, aspek mengungguli/melebihi prestasi, dan aspek mendahulukan kepentingan diri sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan akan merasakan takut akan kehilangan feminitasnya, penghargaan sosial dan penolakan sosial, ketika menyamai dengan membandingkan prestasi yang telah di capai orang lain didasarkan pada seseorang yang akan berusaha lebih keras dengan menggunakan standar keunggulan orang lain. Hal tersebut yang menyebabkan ketika wanita bekerja cenderung mengalami dilema, karena merasa kurang berperilaku sesuai dengan peran gender nya, yaitu feminisme. Dilema ini memicu rasa takut wanita untuk mencapai kesuksesan atau berprestasi dalam karier (Triyani, 2017).

Ketakutan akan kesuksesan merupakan fenomena dimana individu yang mampu mencapai kesuksesan namun merasa atau berperilaku enggan untuk sukses, ketika seorang karyawan mengalami ketakutan akan kesuksesan mereka dapat menyabotase diri mereka sendiri ketika berada di ambang kesuksesan, misalnya membuat kesalahan ceroboh ditempat kerja sebelum promosi jabatan selesai dan dengan sengaja menunda-nunda pekerjaan atau seseorang yang merasa terjebak dalam keraguan atau menetapkan pilihan yang aman. Perilaku ini merupakan indikator ketakutan akan kesuksesan yang hampir tidak disadari (Ramadhani & fakhrurrozi, 2018).

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan wanita berinisial N, dimana subjek N kerap melakukan penolakan terhadap tawaran yang diberikan karena ada perasaan yang tidak nyaman atas kesuksesan dalam situasi yang kompetitif yang diakibatkan karena tingkahlaku tersebut tidak sesuai dengan standar peran jenis feminisme serta konsekuensi negatif mengenai kesuksesan. Kompetisi merupakan bagian dari konflik dimana konflik dapat terjadi karena perjuangan individu untuk memperoleh hal-hal yang langka seperti status, kekuasaan, otoritas dan lainnya. Hal itulah yang menjadi alasan subjek N untuk menghindari penawaran jika harus menjadi pemimpin dalam divisinya penolakan terjadi untuk menghindari persaingan serta kurangnya kepercayaan diri jika harus memimpin lawan jenisnya.

Selanjutnya aspek-aspek dari dukungan sosial dan kompetisi kerja yang mempengaruhi aspek ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial adalah aspek membandingkan prestasi dan aspek mendahulukan kepentingan diri sendiri dalam situasi ini terlihat usaha pegawai berlomba-lomba untuk memaksimalkan hasil kerja dengan cara lebih cepat dan mutu lebih tinggi supaya mendapatkan yang terbaik, seperti mendapatkan promosi jabatan, bonus atau *reward*, gengsi dan pengakuan dari orang lain, dalam situasi kompetisi ini akan terjadi perbandingan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, serta banyaknya karyawan yang akan mendahulukan kepentingan masing-masing untuk mendapatkan pencapaiannya. Namun beda halnya dengan karyawan wanita yang justru menghindari situasi tersebut agar kondisi tetap

nyaman dan tidak terjadi perselisihan antar rekan kerja serta menghindari situasi persaingan yang nantinya berdampak terhadap kehilangan penghargaan sosial.

Wawancara juga dilakukan oleh karyawan perusahaan yang mengatakan bahwa menjalani dua peran sekaligus itu tidak mudah, sehingga rata-rata karyawan akan menolak terjadinya konflik antar rekan kerja, Subjek B mengatakan untuk menghindari konflik tersebut dengan tidak bersaing antar rekan kerja karena persaingan dan perselisihan dapat memicu terjadinya konflik dan pada akhirnya akan membuat suasana kerja menjai canggung dan tidak menyenangkan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Seniyati (2002) yang menyebutkan bahwa wanita lebih mementingkan hubungan baik dengan orang lain sehingga mereka lebih suka mengorbankan kemampuan berpikir dan potensinya dari pada bersaing dengan rekan kerja.

Selanjutnya aspek-aspek dari dukungan sosial dan kompetisi kerja yang memengaruhi aspek ketakutan akan penolakan sosial adalah aspek bimbingan, membandingkan prestasi, aspek mengungguli/melebihi prestasi, dan aspek mendahulukan kepentingan diri sendiri. Pada aspek bimbingan menunjukkan bahwa seorang karyawan wanita memerlukan dukungan berupa hubungan kerja yang baik yang memungkinkan seseorang mendapatkan informasi, saran atau nasihat yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Jenis dukungan tersebut dapat bersumber dari atasan kerja, rekan kerja, pasangan, dan keluarga. sehingga karyawan wanita tidak merasa takut mendapat penolakan sosial.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan wanita salah satunya dengan subjek SY mengatakan bahwa subjek kerap merasakan kekhawatiran terhadap keluarganya, seperti terbengkalainya keluarga, sulit menghadapi konflik peran antara kedudukan sebagai ibu rumah tangga dan pekerjaan, sering timbulnya stres dan beban pikiran serta berkurangnya waktu untuk diri sendiri. Hal tersebut juga yang melatarbelakangi subjek SY tidak menerima tawaran-tawaran untuk jabatan yang lebih tinggi karena semakin tinggi jabatan maka akan semakin tinggi pula kesibukannya, iya menolak karena pada posisi sekarang subjek SY merasa kesulitan dalam mengatur waktu baik untuk kerja maupun keluarga.

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Astuti & Soeharto (2021) wanita yang memiliki peran ganda karena harus bekerja dan mengurus keluarga tidak dapat maksimal dalam menjalani tanggung jawabnya secara bersamaan. Hal ini dapat menjadi indikasi bagi wanita adanya ketakutan untuk meraih kesuksesan. Adanya resiko yang akan ditanggung jika wanita yang bekerja dan menikah yaitu terjadinya konflik dalam rumah tangga, karena tenaga dan pikiran dengan maksimal dimanfaatkan secara bersamaan untuk menjalankan peran sebagai pegawai dan ibu rumah tangga.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan. Selain itu terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja di perusahaan PT.X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan sosial yang diterima oleh karyawan

maka akan semakin rendah ketakutan akan kesuksesan pada karyawan tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah dukungan sosial kerja maka akan semakin tinggi ketakutan akan kesuksesan pada karyawan. Terakhir terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada karyawan wanita, hal ini menunjukkan bahwa dimana semakin tinggi situasi kompetisi kerja, maka semakin tinggi ketakutan akan kesuksesan pada karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah situasi kompetisi kerja maka akan semakin rendah ketakutan akan kesuksesan pada karyawan.

Penelitian ini tidak luput juga dari adanya keterbatasan penelitian. Keterbatasan peneliti ini terletak pada perizinan perusahaan dimana penulis kesulitan mendapatkan izin secara legalitas pada perusahaan karena adanya permasalahan internal dan pada saat pengumpulan data yaitu proses wawancara yang dilakukan secara daring karena adanya pandemi covid-19. Hal lain terletak pada penyebaran skala juga menggunakan *google form* sehingga pengisiannya tidak diawasi oleh peneliti, kemungkinan besar terdapat responden yang kurang fokus dan teliti dalam mengisi skala.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara dukungan sosial dan kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja di perusahaan PT.X.
2. Terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja di perusahaan PT.X.
3. Terdapat pengaruh antara kompetisi kerja terhadap ketakutan akan kesuksesan pada wanita yang bekerja di perusahaan PT.X.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, maka dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan wanita

Kepada karyawan wanita diharapkan dapat mengikuti pelatihan maupun kegiatan lainnya yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan percaya diri serta memiliki keberanian saat mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan yang lebih tinggi.



## 2. Bagi perusahaan

- a) Bagi perusahaan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak menimbulkan perasaan takut akan kesuksesan pada diri karyawan, salah satunya dengan memberikan dukungan dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Perusahaan juga dapat menyediakan dan memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan sesi konseling, sehingga pegawai wanita tidak takut jika diberi kesempatan untuk promosi jabatan yang lebih tinggi.
- b) Perusahaan dapat melakukan evaluasi kerja bulanan terhadap karyawannya untuk mengetahui kinerja setiap karyawan yang membutuhkan pelatihan.

## 3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh lain yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketakutan akan kesuksesan pada karyawan wanita. Dan mampu mengungkap fenomena yang lebih dalam terkait ketakutan akan kesuksesan yang di alami oleh karyawan wanita.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Blikololong, J.B. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan rumah sakit. *Jurnal psikologi*. 11(2), 190-199.  
<https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2264>
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. 1(11), 189-205. ISSN : 2088-3145
- Ardiyansyah, R.Y., Meiyuntariningsih, T. (2016). Dukungan sosial suami, konflik peran ganda dan stres kerja wanita karier. *Jurnal Psikologi Indonesia Januari*. 5(1), 92-98
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arisandy, D. (2016). Hubungan locus of control terhadap takut akan kesuksesan (fear of success) pada anggota wanita TNI AD PALDAM di Palembang. *Jurnal ilmiah Psyche*. 2(9), 93-106.
- Azwar, S. (2010). *Metode peneletian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Balogun, A. G. (2014) . Dispotional factors, perceived social support and happiness among prison inmates in Nigeria: A new look. *Journal happiness & well being*, 2(1), 16-33. <https://www.semanticscholar.org>
- Benndorf, V., & Rau, H. A. (2012). Competition in the workplace: an experimental investigation. *SSRN Electronic Journal*, (53) 1-15.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1955164>.
- Chaplin, J.P. (2006). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Chinwendu, M., Okonkwo E. A., Eze A. C., & Nwandu I. O. C. (2018). Competitiveness among employees in the workplace: the influence of conflict handling styles and organisational types. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 23(2), 82–89. <https://doi.org/10.9790/0837-2306028289>

- Cobb, S. 1987. Social support as moderator of live stres psycholomatic medicine. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 38(5), 300-314.
- Dewi, S. S. (2018). Hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di Pt. Bumi Sari Prima Pematang Siantar. *Psikologi Konseling*, 11(2), 75–87. <https://doi.org/10.24114/konseling.v10i1.9634>
- Dowling, C. (1995). *Tantangan wanita modern*. Alih Bahasa: Soekanto. Jakarta: Erlangga.
- Estikomah. (2018). Pengaruh persepsi pengembangan karier dan fear of success terhadap kesejahteraan psikologis polisi wanita di mapolda DIY. *Jurnal studi keislaman* . 4(2),221-246
- Faturahman H.A. & Dwiyantri, R. (2021). Fear of success in women working with the Banyumas Cultural Approach. *Jurnal sains humanika*. 2(3),23-29. e-ISSN ISSN: 2289-6996
- Ghannay, J. C., Ben, Z., & Mamlouk, A. (2015). Influence of organizational culture on competitive intelligence practice. *A Conceptual Framework*, 6(1), 35–39. <https://doi.org/10.7763/IJIMT.2015.V6.570>
- Gim, G. C. W., Desa, N. M., & Ramayah, T. (2015). Competitive psychological climate and turnover intention with the m ediating role of affective commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 658–665. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.416>
- Hadi, S. (2015). *Methodology research*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Handoko, M. (1992). *Motivasi daya penggerak tingkah laku*. Yogyakarta: Kanisius
- Hurlock E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan:Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Javady, M. J., & Mahmoudi, M. (2014). The relationship between perceived parenting styles and academic procrastination and fear of success. *International Academic Institute for Science and Technology*, 1(2), 104–122. <https://www.iaiest.com/datacms/articles/20191017115611amIAJH1410028.pdf>
- Karabenick, S.A., & Marshall. (2004). Self-regulation, culture and academic delay of gratification. *Journal of cognitive education and psychology*, 12(3), 323-337. Doi: 10.1891/1945.8959.12.3.323.

- Kaur, Harprit., & Navjit Kaur. (2018). Relationship between fear of success and self-esteem: A study on middle management. *Indian Journal of Health and Well-being*, 9(2):252-256. ISSN-p-2229-5356.
- King, L. (2010). *Psikologi umum*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Khan, W. A. (2001). Holding environments at work. *Journal of applied behavioral science*, 37(3), 260-279. <https://doi.org/10.1177/0021886301373001>.
- Kumalasari, F. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di Panti asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 21-31.
- Kusrini, w., & Prihartanti. N., (2014). Hubungan dukungan sosial dan kepercayaan diri dengan prestasi bahasa inggris siswa kelas VIII SMP Negeri 6 Boyolali. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 15(2), 131-140.
- Lestari, Y. I. (2017). Fear of success pada perempuan bekerja ditinjau dari konflik peran ganda dan hardiness. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 55-63. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i1.3090>.
- Marni, A., & Yuniawati, R. (2015). Hubungan antara dukungan sosial dengan penerimaan diri pada lansia di panti wredha budhi dharma yogyakarta. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1), 1-7. ISSN:2303-114X. <https://www.neliti.com/publications/2417030/hubungan-antara-dukungan-sosial-dengan-penerimaan-diri-pada-lansia-di-panti-wred>
- Maslihah, S. (2011). Studi tentang hubungan dukungan sosial, penyesuaian sosial di lingkungan sekolah dan prestasi akademik siswa smpit assyfa boarding school Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 103-114. <https://doi.org/10.14710/jpu.10.2.103-114>
- Nawari. (2010). *Analisis regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). An inner barrier to career development: preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology*, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048>
- Pappo, M. (1983). Fear of Success: The construction and validation of a measuring instrument. *Journal of Personality Assessment*, 47(1), 36-41. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4701\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4701_4).

- Periantalo, Jelpa. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1998). *Kamus umum bahasa indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Praptiwi. M. S., & Indrawati. E. S. (2015). Efikasi diri dan kecemasan dalam kompetisi berwirausaha pada anggota HIPMI Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal empati*, 4(1), 106-110.
- Protomo, V., & Sarinah. (2018). *Fear of success* di tinjau dari peran gender pada karyawan PT. BANK CENTRAL ASIA Medan. *Jurnal Psikologi Nommensen*, 4(2), 387-400.
- Prayetno, Sugeng. (2017). Hubungan kompetisi kerja dengan organisasi pembelajaran. *Jurnal management dan bisnis*, 1(1), 76-88. ISSN: 2579-4922
- Putra, L. P. (2018). Pengaruh aktualisasi diri dan dukungan sosial terhadap ketakutan akan sukses pada wanita karier. *Motiva Jurnal Psikologi*, 1(1), 22. <https://doi.org/10.31293/mv.v1i1.3493>
- Rachmaputri, R. & Haryanti, K. (2015). Hubungan dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan work-family conflict pada anggota ikatan wanita pengusaha Indonesia (iwapi) Jawa Tengah. *Jurnal psikodimensia*. 14(2), 55-73.
- Ramadhani, R.A., & Fakhurrozi, M. (2018). Social support and how it affects fear of success among female police officers in Jakarta. *International Journal of Research Publications*. 1-7. [www.ijrp.org](http://www.ijrp.org).
- Rinantri, V., & Sahrah, A. (2014). Persepsi pengembangan karir ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada Karyawan Wanita di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 19(2), 179– 189.
- Rohmad & Supriyanto. (2015). *Pengantar statistika: panduan praktis bagi pengajar dan mahasiswa*. Yogyakarta: Kalimedia
- Reber, A. S. (2010). *Kamus psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso. (2015). *Menguasai statistic dengan SPSS 21*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sarafino, E.P. (2002). Health psychology: Biopsychosocial and interaction. Edisi ketujuh. *United States of America: John Wiley & Sons, Inc.* ISBN: 978-0-470-64698-4.
- Sari, R.M. (2012). Pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap fear of success pada pegawai wanita. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1), 34-40. ISSN: 2252-6838.
- Sari, W. P. (2016). Fear of Success (FOS) dan pengembangan karir pada wanita bekerja (studi pada karyawan PT. Telkom, Tbk., Bandung). *Jurnal Banking and Management Review*. 2(5), 728-739. <http://hdl.handle.net/123456789/196>.
- Sarwono, S. W. (2004). *Fear of success*. Diakses dari <http://www.sarlito.net.ms>
- Seniati, L. & Dahesihsari, R. (2002). Hubungan antara peran jenis kelamin, fear of success dan kesukubangsaan dengan komitmen dosen perempuan terhadap organisasi. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 1(17), 332-345
- Setyowati, N. W. (2015). Faktor yang berpengaruh dalam manajemen strategis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 9–26.
- Sheaffer, Zachary. (2015) Do fear of succes and work family conflict adversely impact affective commitment. *Journal Role Of Self-Efficacy And Intrinsic Motivation*.
- Shaw, M. E., & Constanzo, P. R. (1982). *Theories of social psychology*. Tokyo: McGraw-Hill, Inc
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sitepu, L., Zulkarnain., & Zahrein. S. (2017). Pengaruh situasi kompetisi kerja dan dukungan sosial keluarga terhadap *fear of success* pada wanita bekerja. *Jurnal Psikoislamika*, 14(2), 25-28. <http://ejournal.uin-malang.ac.id>.
- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan. Ahli bahasa: Bagus Wismanto*. Jakarta: PT. Grasindo Persada.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kombinasi*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suhartini, E., Milawati, S., & Hardin. (2019). Effect of fear of success on employee career development with achievement motivation as a moderating variabel at PT. PLN (Persero) Bulukumba Area. *Journal of Management Progress*.1(1),1-9. <http://doi.org/10.1088/1755-1315/235/1/012035>
- Soekanto, S. (1990). *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindoo Persada.
- Suprayitno, H. Syahrani, & H. Burhanuddin. (2014). Pengaruh kompetisi pegawai dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*. 2(2),160-173
- Suryabrata, S. (2011). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Taylor, S. E. (2020). *Social psychology*. New York: Taylor & Francis Group. Diakses dari <http://www.reseachgate.net/publication/345355006>.
- Triton, Pb. (2010). *Manajemen sumber daya manusia- perspektif partnership dan kolektivitas*. Yogyakarta: ORYZA
- Triyani, D., Rr. Lulus. P., & Surjanti. N. S. (2017). Analysis on factors influencing career women's fear of success and its effect on work performance. *Journal economics & business solutions*, 1(1), 57-63. E-ISSN: 2580-8079.
- Tumanggor, R. (2015). *Ilmu sosial dan budaya dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ulfah, M.A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap konflik peran ganda. *Jurnal Psikoborneo*. 1(7), 113-120. ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674.
- Verduyn, P., Ybarra, O., Résibois, M., Jonides, J., & Kross, E. (2017). Do social network sites enhance or undermine subjective well-being? A critical review. *Social Issues and Policy Review*, 11(1), 274–302. [\\_](#)
- Yılmaz, H . (2018). Fear of success and life satisfaction in terms of self-efficacy. *Universal Journal of Educational Research*, 6(6), 1278-1285. Doi:10.13189/ujer.2018.060619.

- Yunita, M. M. (2019). Hubungan psychologychal capital dengan kebahagiaan pada wanita dewasa awal yang mengalami konflik peran aanda. *Psikostudia Jurnal Psikologi*. 8(1), 29. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v8i1.2355>.
- Yusnita, R. T. (2011). Pengaruh pengembangan karier terhadap konflik pekerjaan, keluarga dan ketakutan akan kesuksesan pada wanita serta dampaknya pada prestasi kerja. *Jurnal MM*, 4(1), 1-14.



## LAMPIRAN 1. Skala Penelitian

### IDENTITAS DIRI

(identitas ini hanya untuk data, bukan disebarluaskan)

Nama/Inisial :

Tempat/Tgl Lahir :

Usia :

Petunjuk :

Pada bagian ini, tercantum sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan keadaan-keadaan, yang sering anda rasakan. Anda diminta untuk menjawab sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya. Untuk itu setiap pernyataan perlu dipahami, kemudian nyatakan pilihan anda dengan memberi **tanda** (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda tersebut.

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- TS (Tidak Setuju)
- STS (Sangat Tidak Setuju)

Apapun pilihan jawaban anda tidak ada jawaban yang paling benar atau paling salah. Usahakan memberikan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dan mohon dengan seksama agar jangan ada pernyataan yang terlewatkan.

## SKALA 1

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pria lebih pantas meraih kesuksesan dalam karir dibanding wanita.				
2.	Saya takut bila kesuksesan yang saya peroleh merusak keharmonisan di lingkungan sekitar				
3.	Saya takut dianggap tidak bisa menempatkan diri apabila terlalu berambisi untuk mengejar karir.				
4.	Menurut saya wanita lebih pantas meraih kesuksesan di bandingkan pria				
5.	Menurut saya kesuksesan tidak akan merusak keharmonisan di lingkungan sekitar.				
6.	Dengan ambisis yang besar saya mampu memposisikan diri saya dimana pun saya berada.				
7.	Menurut saya wanita yang mengejar kesuksesan dalam karirnya lupa akan kodratnya sebagai wanita.				
8.	Saya memilih untuk menghindari persaingan yang ada dalam pekerjaan				
9.	Saya akan berpikir kembali untuk menjalani karir jika saya belum mendapat dukungan dari orang terdekat saya.				
10.	Saya merasa percaya diri untuk mencapai posisi dan prestasi yang lebih baik				
11.	Saya menyukai persaingan yang ada dalam dunia pekerjaan				
12.	Wanita pada masa kini dapat menjalani karir tanpa takut akan gunjingan orang lain				
13.	Menurut saya wanita tidak sepatutnya menjadi pemimpin.				
14.	Saya merasa tidak di hargai jika selalu mengejar karir.				
15.	Saya khawatir akan mengalami kesulitan menjalin hubungan sosial jika saya mencapai posisi yang lebih tinggi.				
16.	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih besar jika saya mendapat posisi yang lebih tingg				
17.	Mengejar karir membuat saya dihargai				
18.	Menurut saya posisi yang lebih tinggi tidak akan				

	menghalangi hubungan sosial saya.				
19.	Saya merasa cemas dengan keberhasilan saya saat ini, karena saya khawatir akan gunjingan orang lain.				
20.	Menurut saya tempat kerja bukan untuk berkompetisi				
21.	Saya merasa wanita yang menekuni karirnya kurang disukai oleh masyarakat sekitar.				
22.	Saya tidak memperdulikan gunjingan orang lain terhadap keberhasilan yang saya peroleh.				
23.	Saya siap berkompetisi dengan siapa pun ditempat kerja				
24.	Masyarakat sekitar akan menyukai saya apabila saya menekuni karir dengan baik.				
25.	Menurut saya wanita yang bekerja akan sulit menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga.				
26.	Menurut saya sifat feminim akan hilang jika saya memiliki jabatan yang tinggi.				
27.	Orang-orang dilingkungan saya mulai menjauh ketika saya bekerja				
28.	Memiliki peran sebagai ibu ru.mah tangga tidak menghalangi saya untuk bekerja.				
29.	Jabatan yang tinggi tidak akan menghilangkan sifat feminim pada perempuan.				
30.	Hubungan saya dengan keluarga baik-baik saja walaupun saya bekerja diluar rumah.				

## SKALA II

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Keluarga memberikan semangat ketika saya merasa jenuh dengan masalah yang terjadi di kantor.				
2.	Keluarga saya merasa bangga karena selain bekerja, saya dapat menjalankan peran baik di keluarga maupun dalam kehidupan bermasyarakat.				
3.	Saya merasa orang tua saya bangga dengan keahlian saya dalam berkarir.				
4.	Teman-teman selalu memberikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan saya.				
5.	Atasan saya membimbing saya ketika ada pekerjaan yang blum dimengerti				
6.	kedekatan saya dengan keluarga menambah motivasi untuk mencapai karir yang saya inginkan.				
7.	Keluarga tidak dapat memahami saya, ketika saya terpaksa pulang terlambat karena lembur.				
8.	Keluarga saya biasa saja setelah apa yang saya inginkan tercapai.				
9.	Keahlian yang saya miliki tidak membuat orang tua saya bangga.				
10.	Saya merasa teman-teman saya kurang peduli jika memilik informasi yan berkaitan dengan saya				
11.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tanpa ada yang membimbing				
12.	Adanya keluarga disisi saya tidak berpengaruh pada pencapaian karir				
13.	Suami saya mau mendengarkan keluh kesah ketika saya mendapat masalah di kantor.				
14.	Keluarga memberikan respon positif akan kemajuan saya dalam bekerja.				
15.	Teman- teman meminjamkan barang-barang yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.				
16.	kemampuan yang saya miliki dapat diandalkan oleh keluarga saya				
17.	Teman-teman saya memberi nasihat ketika saya kesulitan dalam menyelesaikannya masalah.				

18.	Atasan saya memberikan kesempatan agar saya dapat membimbing karyawan baru.				
19.	Suami saya tidak peduli tentang apa yang saya alami di kantor.				
20.	Keluarga saya tidak mau tau tentang progress atau kemajuan saya dalam bekerja.				
21.	Saya enggan jika harus meminjam barang pada teman saya untuk menyelesaikan masalah kantor				
22.	Keluarga saya tidak pernah mengandalkan kemampuan yang saya miliki				
23.	Ketika saya kesulitan dalam menyelesaikan masalah, teman saya enggan untuk memberi nasihat.				
24.	Saya merasa atasan saya belum memberikan kesempatan untuk membimbing ketika ada karyawan baru.				
25.	Teman-teman saya memberi semangat untuk terus berkarir.				
26.	Teman-teman selalu memberikan dukungan ketika saya mulai merasa menyerah mencapai cita-cita.				
27.	Atasan saya memberi promosi jabatan karena kemampuan saya dalam bekerja.				
28.	Keluarga saya memberikan informasi-informasi untuk menunjang pekerjaan dan karir yang sedang saya rintis				
29.	Disaat senggang saya bertukar pikiran pada keluarga saya mengenai pekerjaan.				
30.	Saya bersemangat dalam bekerja saat orang disekeliling saya percaya terhadap kemampuan yang saya miliki.				
31.	Saya merasa tidak mendapat dukungan dari teman-teman dalam berkarir.				
32.	saya merasa ingin menyerah ketika teman-teman saya acuh pada saya.				
33.	Kemampuan yang saya miliki belum mendapatkan promosi jabatan				
34.	Keluarga bersikap acuh walaupun mempunyai banyak informasi mengenai kariratau pekerjaan saya.				
35.	Keluarga saya enggan untuk bertukarpikiran mengenai masalah pekerjaan.				

36.	Kemampuan yang saya miliki belum mendapat kepercayaan dari orang sekitar.				
37.	Keluarga saya mendengarkan cerita saya mengenai pekerjaan.				
38.	Keluarga saya merasa bangga ketika saya mendapat promosi jabatan.				
39.	Saya merasa senang ketika rekan kerja saya mengakui keahlian yang saya miliki				
40.	Rekan kerja saya membantu menyelesaikan pekerjaan ketika saya memerlukan bantuan.				
41.	Saya enggan bercerita tentang pekerjaan karena keluarga saya tidak mau mendengarkannya.				
42.	Meskipun mendapat promosi jabatan orang tua saya tidak memberikan respon apapun.				
43.	Saya merasa rekan kerja saya kurang menyukai saya karena keahlian yang saya miliki.				
44.	Saat memerlukan bantuan rekan kerja saya enggan untuk membantu				
45.	Saya bersama teman satu divisi akan menghabiskan waktu untuk belajar jika ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
46.	Saya merasa keluarga saya membutuhkan saya untuk bekerja				
47.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan dari teman divisi saya.				
48.	Saya merasa orang tua lebih menyukai saya berada di rumah				

## SKALA III

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa harus lebih giat dalam bekerja agar mendapat prestasi yang baik.				
2.	Saya merasa mampu untuk mengungguli kinerja karyawan lain.				
3.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang saya inginkan walaupun karyawan lain membutuhkannya.				
4.	Saya bekerja mengikuti alur yang sudah diberikan oleh perusahaan.				
5.	Saya merasa kinerja saya sudah cukup baik.				
6.	Jika pelatihan yang di adakan di kantor lebih di butuhkan karyawan lain, saya akan memberikan kesempatan tersebut.				
7.	Saya merasa kinerja saya kurang baik dibandingkan dengan kinerja karyawan lain, oleh sebab itu saya mengikuti seminar atau pelatihan.				
8.	Saat ada pelatihan dari perusahaan saya harus mengikutinya agar pengetahuan dan kemampuan saya bertambah.				
9.	Saya akan mendahulukan pekerjaan saya walaupun tidak mendesak dari pada membantu karyawan lain				
10.	Menurut saya kinerja saya dengan karyawan lain sama saja.				
11.	Saya enggan mengikuti pelatihan yang ada di perusahaan.				
12.	Saya akan membantu, ketika karyawan lain memerlukan bantuan saya.				
13.	Saya merasa bahwa prestasi saya harus lebih baik dari teman-teman.				
14.	Saya merasa senang saat mendapatkan promosi jabatan.				
15.	Saya tidak peduli dengan anggapan orang lain terhadap karir yang saya peroleh				
16.	Saya merasa takut jika memiliki prestasi lebih tinggi dari teman-teman saya.				
17.	Promosi jabatan membuat saya takut, ketika saya tidak bisa bekerja dengan baik.				

18.	Saya merasa karir saya sia-sia ketika orang-orang yang ada dilingkungan sekitar menjauhi saya.				
19.	Adanya promosi jabatan membuat saya lebih giat dalam bekerja.				
20.	Saya mampu bersaing dalam dunia kerja walaupun lawannya karyawan pria.				
21.	Saya akan terus bekerja dengan giat walaupun keluarga dan teman-teman tidak mendukung saya				
22.	Adanya promosi jabatan membuat saya merasa takut di jauhi oleh teman-teman dan orang yang ada di sekitar saya.				
23.	Saya merasa takut ketika bersaing di dalam dunia kerja				
24.	Saya merasa sedih ketika orang-orang yang ada di lingkungan saya kurang mendukung karir yang saya peroleh.				
25.	Menurut saya rekan kerja saya memiliki pengalaman yang lebih banyak dari pada saya.				
26.	Saya harus mendapat promosi jabatan, agar bisa mengungguli karyawan lain.				
27.	Jika ada kesempatan untuk mengikuti training, saya akan mengikuti agar karir saya meningkat.				
28.	Saya tetap bersyukur walaupun hanya memiliki sedikit pengalaman				
29.	Saya kurang berminat mendapat promosi jabatan agar posisi dengan rekan kerja satu divisi tetap sama.				
30.	Saya akan memberikan kesempatan training kepada karyawan yang lebih membutuhkan.				



## LAMPIRAN 2. Blue Print Penelitian

### a. Skala Ketakutan Akan Kesuksesan

Variable	Aspek	Pernyataan	
		Favorable	Unfavorable
Ketakutan Akan Kesuksesan	Ketakutan akan kehilangan femininitas	1. Pria lebih pantas meraih kesuksesan dalam karir dibanding wanita. 7. Menurut saya wanita yang mengejar kesuksesan dalam karirnya lupa akan kodratnya sebagai wanita. 13. Menurut saya wanita tidak sepatutnya menjadi pemimpin. 19. Saya merasa cemas dengan keberhasilan saya saat ini, karena saya khawatir akan gunjingan orang lain. 25. Menurut saya wanita yang bekerja akan sulit menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga.	4. Menurut saya wanita lebih pantas meraih kesuksesan di bandingkan pria 10. Saya merasa percaya diri untuk mencapai posisi dan prestasi yang lebih baik 16. Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih besar jika saya mendapat posisi yang lebih tinggi 22. Saya tidak memperdulikan gunjingan orang lain terhadap keberhasilan yang saya peroleh. 28. Memiliki peran sebagai ibu rumah tangga tidak menghalangi saya untuk bekerja.
	Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial	2. Saya takut bila kesuksesan yang saya peroleh merusak keharmonisan di lingkungan sekitar 8. Saya memilih untuk menghindari persaingan yang ada dalam pekerjaan 14. Saya merasa tidak di hargai jika selalu mengejar karir.	5. Menurut saya kesuksesan tidak akan merusak keharmonisan di lingkungan sekitar. 11. Saya menyukai persaingan yang ada dalam dunia pekerjaan 17. Mengejar karir membuat saya dihargai

		<p>20. Menurut saya tempat kerja bukan untuk berkompetisi</p> <p>26. Menurut saya sifat feminisme akan hilang jika saya memiliki jabatan yang lebih tinggi.</p>	<p>23. Saya siap berkompetisi dengan siapa pun ditempat kerja</p> <p>29. Jabatan yang tinggi tidak akan menghilangkan sifat feminisme pada perempuan.</p>
	Ketakutan akan penolakan sosial	<p>3. Saya takut dianggap tidak bisa menempatkan diri apabila terlalu berambisi untuk mengejar karir.</p> <p>9. Saya akan berpikir kembali untuk menjalani karir jika saya belum mendapat dukungan dari orang terdekat saya.</p> <p>15. Saya khawatir akan mengalami kesulitan menjalin hubungan sosial jika saya mencapai posisi yang lebih tinggi.</p> <p>21. Saya merasa wanita yang menekuni karirnya kurang disukai oleh masyarakat sekitar.</p> <p>27. Orang-orang dilingkungan saya mulai menjauh ketika saya bekerja</p>	<p>6. Dengan ambisi yang besar saya mampu memposisikan diri saya dimana pun saya berada.</p> <p>12. Wanita pada masa kini dapat menjalani karir tanpa takut akan gunjingan orang lain.</p> <p>18. Menurut saya posisi yang lebih tinggi tidak akan menghalangi hubungan sosial saya.</p> <p>24. Masyarakat sekitar akan menyukai saya apabila saya menekuni karir dengan baik.</p> <p>30. Hubungan saya dengan keluarga baik-baik saja walaupun saya bekerja diluar rumah.</p>

## b. Skala Dukungan Sosial

Variable	Aspek	pernyataan	
		favorable	unfavorable
Dukungan sosial	Kerekatan emosional	<p>1. Keluarga memberikan semangat ketika saya merasa jenuh dengan masalah yang terjadi di kantor.</p> <p>13. Suami saya mau mendengarkan keluh kesah ketika saya mendapat masalah di kantor.</p> <p>25. Teman-teman saya memberi semangat untuk terus berkarir.</p> <p>37. Keluarga saya mendengarkan cerita saya mengenai pekerjaan</p>	<p>7. Keluarga tidak dapat memahami saya, ketika saya terpaksa pulang terlambat karena lembur.</p> <p>19. Suami saya tidak peduli tentang apa yang saya alami di kantor</p> <p>31. Saya merasa tidak mendapat dukungan dari teman-teman dalam berkarir.</p> <p>41. Saya enggan bercerita tentang pekerjaan karena keluarga saya tidak mau mendengarkannya.</p>
	Integrasi sosial	<p>2. Keluarga saya merasa bangga karena selain bekerja, saya dapat menjalankan peran baik di keluarga maupun dalam kehidupan bermasyarakat.</p> <p>14. Keluarga memberikan respon positif akan kemajuan saya dalam bekerja.</p> <p>26. Teman-teman selalu memberikan dukungan ketika saya mulai merasa menyerah mencapai cita-cita.</p> <p>38. Keluarga saya merasa bangga ketika saya mendapat promosi jabatan</p>	<p>8. Keluarga saya biasa saja setelah apa yang saya inginkan tercapai.</p> <p>20. Keluarga saya tidak mau tau tentang progress atau kemajuan saya dalam bekerja</p> <p>32. Saya merasa ingin menyerah ketika teman-teman saya acuh pada saya.</p> <p>42. Meskipun mendapat promosi jabatan orang tua saya tidak memberikan respon apapun.</p>
	Adanya pengakuan	<p>3. Saya merasa orang tua saya bangga dengan keahlian saya dalam berkarir.</p> <p>15. Teman-teman meminjamkan barang-barang yang saya butuhkan untuk</p>	<p>9. Keahlian yang saya miliki tidak membuat orang tua saya bangga.</p> <p>21. Saya enggan jika harus meminjam barang pada teman saya untuk</p>

		<p>menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>27. Atasan saya memberi promosi jabatan karena kemampuan saya dalam bekerja.</p> <p>39. Saya merasa senang ketika rekan kerja saya mengakui keahlian yang saya miliki</p>	<p>menyelesaikan masalah kantor</p> <p>33. Kemampuan yang saya miliki belum mendapatkan promosi jabatan</p> <p>43. Saya merasa rekan kerja saya kurang menyukai saya karena keahlian yang saya miliki.</p>
Ketergantungan yang dapat diandalkan	<p>4. Teman-teman selalu memberikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan saya.</p> <p>16. Kemampuan yang saya miliki dapat diandalkan oleh keluarga saya</p> <p>28. Keluarga saya memberikan informasi-informasi untuk menunjang pekerjaan dan karir yang sedang saya rintis.</p> <p>40. Rekan kerja saya membantu menyelesaikan pekerjaan ketika saya memerlukan bantuan.</p>	<p>10. Saya merasa teman-teman saya kurang peduli jika memiliki informasi yang berkaitan dengan saya</p> <p>22. Keluarga saya tidak pernah mengandalkan kemampuan yang saya miliki</p> <p>34. Keluarga bersikap acuh walaupun mempunyai banyak informasi mengenai karir atau pekerjaan saya.</p> <p>44. Saat memerlukan bantuan rekan kerja saya enggan untuk membantu</p>	
Bimbingan	<p>5. Atasan saya membimbing saya ketika ada pekerjaan yang belum dimengerti</p> <p>17. Teman-teman saya memberi nasihat ketika saya kesulitan dalam menyelesaikannya masalah.</p> <p>29. Di saat senggang saya bertukar pikiran pada keluarga saya mengenai pekerjaan.</p> <p>45. Saya bersama teman satu divisi akan menghabiskan waktu untuk belajar jika ada kesulitan dalam</p>	<p>11. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tanpa ada yang membimbing</p> <p>23. Ketika saya kesulitan dalam menyelesaikan masalah, teman saya enggan untuk memberi nasihat.</p> <p>35. Keluarga saya enggan untuk bertukar pikiran mengenai masalah pekerjaan.</p> <p>47. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan</p>	

		menyelesaikan pekerjaan.	saya sendiri tanpa bantuan dari teman divisi saya.
	kesempatan untuk mengasuh	<p>6. Kedekatan saya dengan keluarga menambah motivasi untuk mencapai karir yang saya inginkan</p> <p>18. Atasan saya memberikan kesempatan agar saya dapat membimbing karyawan baru</p> <p>30. Saya bersemangat dalam bekerja saat orang disekeliling saya percaya terhadap kemampuan yang saya miliki.</p> <p>46. Saya merasa keluarga saya membutuhkan saya untuk bekerja</p>	<p>12. Adanya keluarga disisi saya tidak berpengaruh pada pencapaian karir</p> <p>24. Saya merasa atasan saya belum memberikan kesempatan untuk membimbing ketika ada karyawan baru</p> <p>36. Kemampuan yang saya miliki belum mendapat kepercayaan dari orang sekitar</p> <p>48. Saya merasa orang tua lebih menyukai saya berada di rumah</p>

c. Skala Kompetisi Kerja

Variable	Aspek	pernyataan	
		Favorable	Unfavorable
Kompetisi kerja	Membandingkan prestasi yang telah dicapai	<p>1. Saya merasa harus lebih giat dalam bekerja agar mendapat prestasi yang baik.</p> <p>7. Saya merasa kinerja saya kurang baik dibandingkan dengan kinerja karyawan lain, oleh sebab itu saya mengikuti seminar atau pelatihan.</p> <p>13. Saya merasa bahwa prestasi saya harus lebih baik dari teman-teman.</p> <p>19. Adanya promosi jabatan membuat saya lebih giat dalam bekerja.</p>	<p>4. Saya bekerja mengikuti alur yang sudah diberikan oleh perusahaan.</p> <p>10. Menurut saya kinerja saya dengan karyawan lain sama saja.</p> <p>16. Saya merasa takut jika memiliki prestasi lebih tinggi dari teman-teman saya.</p> <p>22. Adanya promosi jabatan membuat saya merasa takut di jauhi oleh teman-teman dan orang yang ada di sekitar saya</p> <p>28. Saya tetap bersyukur</p>

		25. Menurut saya rekan kerja saya memiliki pengalaman yang lebih banyak dari pada saya	walaupun hanya memiliki sedikit pengalaman
Mengungguli prestasi	2. Saya merasa mampu untuk mengungguli kinerja karyawan lain. 8. Saat ada pelatihan dari perusahaan saya harus mengikutinya agar pengetahuan dan kemampuan saya bertambah. 14. Saya merasa senang saat mendapatkan promosi jabatan. 20. Saya mampu bersaing dalam dunia kerja walaupun lawannya karyawan pria. 26. Saya harus mendapat promosi jabatan agar bisa mengungguli karyawan lain.	5. Saya merasa kinerja saya sudah cukup baik. 11. Saya enggan mengikuti pelatihan yang ada di perusahaan. 17. Promosi jabatan membuat saya takut, ketika saya tidak bisa bekerja dengan baik. 23. Saya merasa takut ketika bersaing di dalam dunia kerja 29. Saya kurang berminat mendapat promosi jabatan agar tetap satu divisi dengan rekan kerja	
Mendahulukan Kepentingan diri sendiri	3. Saya selalu mengikuti pelatihan yang saya inginkan walaupun karyawan lain membutuhkannya 9. Saya akan mendahulukan pekerjaan saya walaupun tidak mendesak dari pada membantu karyawan lain, 15. Saya tidak peduli dengan anggapan orang lain terhadap karir yang saya peroleh	6. Jika pelatihan yang di adakan di kantor lebih di butuhkan karyawan lain, saya akan memberikan kesempatan tersebut. 12. Saya akan membantu, ketika karyawan lain memerlukan bantuan saya. 18. Saya merasa karir saya sia-sia ketika orang-orang yang ada dilingkungan sekitar menjauhi saya. 24. Saya merasa sedih ketika orang-orang	

		<p>21. Saya akan terus bekerja dengan giat walaupun keluarga dan teman-teman tidak mendukung saya</p> <p>27. Jika ada kesempatan untuk mengikuti training, saya akan mengikuti agar karir saya meningkat.</p>	<p>yang ada di lingkungan saya kurang mendukung karir yang saya peroleh.</p> <p>30. Saya akan memberikan kesempatan training kepada karyawan yang lebih membutuhkan.</p>
--	--	---	--

### LAMPIRAN 3. Sebaran Data

#### Sebaran Data Ketakutan Akan Kesuksesan

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	total	total A	total B	total C	
1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	96	29	33	34	
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	112	36	38	38	
3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	1	70	21	24	25	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	108	36	37	35		
5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	98	31	34	33	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	118	40	38	40
7	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	101	32	38	31
8	3	2	4	3	2	4	3	1	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	85	29	28	28	
9	2	4	4	2	3	4	2	2	4	4	3	2	2	4	2	4	1	2	2	1	4	1	3	4	4	2	3	2	3	2	82	27	27	28	
10	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	101	30	35	36	
11	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	101	36	33	32	
12	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	3	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	92	29	28	35	
13	3	4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	85	31	26	28	
14	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	101	31	33	37	
15	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	72	21	27	24	
16	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	106	32	40	34	
17	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	103	35	36	32	
18	1	2	4	2	4	2	4	1	4	2	3	2	4	2	3	1	2	4	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	75	25	26	24	
19	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	100	33	35	32	
20	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	2	2	2	2	3	4	1	89	30	31	28	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40	
22	3	3	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	82	26	30	26	
23	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	3	2	1	3	2	3	1	2	1	86	30	27	29		
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	105	34	35	36		
25	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3	1	3	3	1	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	1	3	3	3	91	30	35	26	
26	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	1	1	4	4	1	4	99	37	25	37	
27	2	4	3	1	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	1	4	1	4	4	4	4	3	1	4	2	91	29	33	29
28	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	1	4	1	3	1	4	2	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	89	27	31	31	
29	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	1	4	3	3	4	1	97	35	33	29	
30	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	73	25	25	23	
31	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	99	29	35	35		
32	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	3	4	3	4	1	3	3	1	96	31	37	28	
33	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	4	1	3	4	2	4	2	3	2	1	2	77	25	26	26		
34	4	4	2	4	3	1	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	97	36	32	29		
35	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	90	33	30	27	
36	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	4	3	1	4	3	4	4	3	2	4	3	3	1	95	33	26	36	
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	104	35	34	35	
38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	3	4	3	1	3	3	4	3	1	4	3	3	1	3	95	28	33	34	
39	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	98	33	35	30	
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2	2	104	35	34	35	
41	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	100	33	32	35	
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	116	37	40	39	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	39	40	40	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	115	38	40	37	
45	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	104	36	35	33	
46	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	112	34	39	39	
47	2	1	4	2	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	1	1	1	1	4	1	3	3	4	1	3	3	3	1	82	24	27	31	
48	4	4	3	4	3	3	2	3	4	1	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	88	26	31	31	
49	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	88	28	33	27	
50	4	3	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	2	3	4	2	100	37	32	31	



51	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	84	27	32	25	
52	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	107	37	33	37		
53	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	82	31	26	25			
54	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	110	36	36	38
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40
56	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	1	4	1	3	3	1	3	1	2	92	30	32	30	
57	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	113	37	38	38
58	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	1	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	4	4	91	26	29	36	
59	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	97	33	32	32	
60	1	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	2	1	4	4	4	4	3	1	3	4	1	87	30	32	25		
61	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	104	33	35	36		
62	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	94	32	32	30		
63	2	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	108	33	36	39	
64	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	103	31	36	36	
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	40	39	40	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40	
67	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	39	40	40	
68	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	4	1	1	1	1	4	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	1	67	26	19	22		
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	114	38	39	37		
70	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	104	34	35	35		
71	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2	1	3	4	4	1	3	4	2	4	1	3	3	4	1	3	4	3	3	2	3	90	31	31	28	
72	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	111	35	38	38	
73	1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	93	31	32	30		
74	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	97	30	33	34	
75	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	3	2	1	3	3	2	90	30	31	29		

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40	
77	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	115	40	37	38	
78	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	4	104	36	36	32		
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40		
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40	
81	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	110	38	37	35
82	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	111	37	37	37	
83	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	40	39	40	
84	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	108	37	34	37
85	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	107	35	37	35	
86	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	111	38	36	37	
87	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	107	37	34	36	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	105	34	36	35	
89	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	2	1	3	4	1	4	2	1	85	31	28	26	
90	2	2	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	87	29	26	32	
91	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	2	1	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	93	35	28	30	
92	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	91	33	30	28	
93	4	3	2	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	92	35	28	29	
94	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	93	30	32	31	
95	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	1	1	1	3	1	4	4	1	2	94	32	28	34	
96	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	100	33	33	34	
97	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	1	1	93	35	34	24		
98	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	95	33	32	30	
99	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	94	35	29	30
100	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	1	3	2	1	2	4	2	1	2	78	23	25	30	

## Sebaran Data Dukungan Sosial

subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	1	4	4	1	4	3	4	3	1	3	3	4	1	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4			
2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	3	3	1	4	3	2			
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4			
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
6	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
7	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
8	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	1			
9	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3		
10	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3			
11	4	3	3	4	4	4	2	1	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4			
12	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4			
13	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	1	3			
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
16	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
18	3	1	3	4	2	3	4	1	4	4	2	4	4	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	4	1	4	1	4	3	1			
19	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3			
20	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3			
21	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3			
22	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	2	4	4	3	1	4	3	3	3	4			
23	4	4	2	3	4	3	1	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	1	3	2	3	4	1			
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	1	3	4	1	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4			
25	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3			
26	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	1			
27	3	2	4	4	2	3	4	2	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	1	4	4	3	1	4	3	2	4	4	1	4			
28	3	3	1	3	4	1	3	4	1	3	3	1	4	1	3	3	1	3	4	3	1	1	4	4	2	1	3	1	4	1			
29	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	1	3	3	1	2	3	4	1	3	4	1	3	2	3	1	3	1	1			
30	4	4	2	1	4	1	4	2	1	4	3	2	4	3	4	1	3	4	3	1	3	2	1	3	3	4	1	3	3	1			
31	4	4	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	1	4	4	3	1	4	4			
32	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	4			
33	2	4	4	2	4	4	1	3	4	1	4	3	2	4	4	1	4	1	3	3	2	4	1	3	4	2	3	1	4	2			
34	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	1			
35	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	3	1	4	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	1	3	4	4	1	3	4	1		
36	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	3	1	4	3	
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
38	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4		
39	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	1	
40	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	1	4	3	2	4	3	4	1	4	3	4	1	3	3	4	2	1	4	4		
41	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
42	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3		
43	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4		
44	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
45	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
46	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
47	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
48	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	1	1		

31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	total	total A	total B	total C	total D	total E	total F
2	3	4	2	3	1	3	4	3	3	2	4	3	4	3	1	3	3	139	18	27	24	23	26	21
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	173	27	30	29	31	29	27
3	4	2	3	1	3	2	1	3	2	4	2	3	3	1	4	1	4	132	24	22	19	25	18	24
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	182	32	30	30	30	31	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	181	30	32	28	30	30	31
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	163	26	26	29	25	30	27
2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	179	27	31	31	31	30	29
3	3	1	3	4	1	3	3	1	3	3	2	3	4	1	3	3	1	144	26	26	21	28	24	19
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	1	3	3	157	25	28	26	25	28	25
2	2	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	149	22	25	25	23	29	25
3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	163	26	24	27	28	26	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	145	24	24	24	22	24	27
4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	159	27	27	26	28	23	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192	32	32	32	32	32	32
4	4	4	4	4	2	3	2	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	181	31	29	32	28	32	29
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	184	31	29	31	31	30	32
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	187	32	31	31	31	31	31
1	3	1	3	1	1	4	3	3	3	1	3	3	2	1	4	2	1	117	21	17	17	26	15	21
4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	175	30	29	28	30	28	30
3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	165	27	25	27	29	29	28
4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	161	28	26	27	27	28	25
4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	1	3	139	21	23	22	26	27	20
3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	141	23	27	23	25	22	21
4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	158	31	25	26	26	23	27
3	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	166	27	30	24	25	31	29
4	4	1	4	3	1	4	3	4	1	4	4	2	4	3	3	3	3	158	31	30	23	28	24	22
4	2	4	2	1	3	3	2	3	4	3	4	3	1	4	1	3	1	139	25	22	27	25	17	23
1	4	1	2	3	1	1	2	1	4	2	1	2	3	1	3	3	2	111	20	19	13	20	23	16
3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	4	3	2	2	3	1	118	20	19	23	21	21	14
4	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	1	4	3	2	3	3	125	25	23	17	20	21	19
3	4	1	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	1	4	4	1	3	144	26	27	20	20	26	25
2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	1	3	2	1	142	18	25	28	21	24	26
4	4	4	1	4	4	1	2	3	1	2	3	1	4	2	1	3	3	131	19	25	25	15	26	21
3	3	1	4	3	1	3	3	1	3	2	4	4	3	1	3	3	3	151	23	29	21	30	24	24
4	3	1	3	4	1	4	4	2	1	4	3	1	1	4	1	4	1	138	25	25	21	21	27	19
4	1	4	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	1	4	151	29	18	29	28	18	29
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	163	28	27	28	27	27	26
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	175	31	28	29	28	30	29
3	4	4	2	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	2	3	3	154	24	28	29	27	24	22
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	155	26	25	31	23	26	24
3	4	4	4	1	3	1	1	2	3	4	1	3	4	3	1	2	3	150	26	23	27	29	23	22
1	3	1	4	1	3	4	1	3	4	4	3	1	3	4	3	3	1	156	28	27	24	28	25	24
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	163	28	26	26	28	26	29
4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	153	27	25	27	24	26	24
3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	2	4	3	2	4	1	2	1	155	26	28	24	28	27	22
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	162	26	28	28	27	25	28
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	172	28	32	30	27	29	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	154	25	26	26	22	26	29
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	189	32	31	31	31	32	32
3	4	1	3	4	1	3	4	3	1	3	4	3	1	3	2	3	1	144	26	28	22	22	27	19

51	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	2	4		
52	1	3	2	2	2	3	1	1	3	3	1	4	2	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
53	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4		
54	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4		
55	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3		
56	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	1	3	3	1	3	4	1	3	2	3	3	1	4	2		
57	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
58	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
59	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4		
60	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4		
61	1	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1		
62	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4		
63	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4		
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4		
65	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4		
66	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4		
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2			
68	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	1	3	1	3	1	3	4		
69	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	1	3	4	1	4	3	3	1	3	4	4	1	3	3		
70	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	1		
71	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3		
72	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3		
73	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4		
74	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4		
75	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3		
76	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	1	4	1	3	4	1	4	4	1	3	4	4	1	1	1		
77	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	1	3	3	1	4	1	1		
78	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
79	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2		
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
81	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4		
82	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	1	3	4	
83	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	
84	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	2	2	3	
85	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4		
86	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4		
87	2	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
89	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	1	4	3	3	4		
90	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	2	1	4		
91	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
92	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4		
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	2	2		
94	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	
95	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
96	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
98	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
99	4	2	3	2	2	4	2	1	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	1	1	3	1	1	4	1
100	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	

2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	146	23	25	20	28	24	26
3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	19	25	26	28	26	30
4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	165	25	30	27	26	28	29
3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	162	26	30	26	28	26	26
2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	157	23	28	25	25	28	28
3	3	2	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	143	24	21	25	26	23	24
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	175	31	29	27	30	29	29
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186	30	31	31	32	30	32
1	3	3	1	3	1	3	1	3	4	1	3	4	3	1	3	3	1	143	22	22	27	27	21	24
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	169	28	26	28	31	28	28
4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	26	25	28	28	27	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	175	31	26	32	29	30	27	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174	29	31	27	31	28	28
2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	172	28	28	31	30	30	25
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169	28	27	27	30	30	27
4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	2	168	27	26	29	27	31	28
2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	138	22	25	24	22	23	22
1	3	3	4	1	3	3	1	3	4	3	3	1	4	3	3	1	4	138	21	20	24	27	22	24
1	4	3	1	4	3	1	3	4	1	3	3	1	4	3	3	4	3	132	21	18	27	22	20	24
1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	3	1	3	3	1	3	3	1	132	23	19	26	23	21	20
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	138	23	24	18	25	26	22
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	136	27	25	28	26	24	26
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	4	3	1	161	23	28	27	25	30	28
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	160	24	27	28	27	26	28
4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	1	4	3	1	3	3	2	3	141	19	24	24	24	23	27
3	4	1	4	2	1	3	3	1	3	4	4	3	4	2	3	3	4	142	25	30	21	25	23	18
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	152	29	28	24	29	22	20
3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	153	24	25	26	24	26	28
3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	25	30	24	27	28	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	188	32	32	30	30	32	32
4	4	4	3	2	4	2	3	1	3	3	2	4	1	3	3	1	3	146	22	25	28	22	22	27
4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	150	26	23	24	24	26	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	165	29	30	25	28	28	25
2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	1	158	27	28	30	25	27	21
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	1	3	2	4	3	3	158	29	25	23	27	27	27
4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	143	23	21	29	23	26	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	174	30	30	28	27	30	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	186	32	31	32	28	31	32
4	3	3	3	3	1	2	3	1	4	3	2	1	3	3	2	3	1	143	22	23	22	27	26	23
2	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	169	24	29	28	28	28	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	147	24	23	25	25	25	25
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	161	29	25	30	26	26	25
2	2	2	2	2	4	2	2	4	1	3	2	2	3	4	2	3	2	143	26	18	28	25	21	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	157	27	26	26	25	26	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190	31	32	32	32	32	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	184	31	31	30	31	32	29
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	187	30	32	31	32	30	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	187	29	31	32	31	32	32
2	1	3	2	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	107	18	12	25	12	19	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	176	27	31	32	30	28	28

## Sebaran Data Kompetisi Kerja

subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	total	total A	total B	total C	
1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	2	3	4	2	3	1	2	3	95	30	31	34	
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	112	37	39	36	
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	70	23	24	23	
4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	102	31	35	36	
5	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	98	34	31	33	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40	
7	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	100	34	32	34	
8	3	4	4	3	4	3	1	4	4	1	3	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	3	2	3	2	85	21	32	32	
9	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	4	1	4	1	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	2	1	82	30	26	26	
10	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	101	31	33	37	
11	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	101	35	33	33	
12	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	1	3	92	34	31	27	
13	3	2	2	3	2	1	4	4	3	4	3	1	3	4	2	4	3	3	4	1	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3	85	35	27	23	
14	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	102	34	31	37
15	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	1	1	3	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	73	27	26	20	
16	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	107	36	36	35	
17	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	104	33	34	37	
18	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	1	4	3	1	1	1	4	1	3	3	1	72	24	25	23	
19	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	1	4	4	4	1	3	100	32	34	34	
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	85	27	29	29	
21	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	103	35	35	33	
22	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2	1	2	3	4	1	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	1	87	31	29	27	
23	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	1	88	32	29	27	
24	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	105	34	36	35	
25	4	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	91	26	32	33	
26	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	1	4	1	3	4	4	1	98	35	32	31	
27	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	92	32	28	32	
28	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	1	3	1	4	4	3	1	4	97	29	33	35	
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	96	36	32	28	
30	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	4	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	78	24	30	24	
31	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	1	3	3	98	31	34	33	
32	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	1	4	1	3	2	4	1	3	4	4	4	2	4	3	3	4	1	4	91	31	30	30	
33	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	4	4	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	88	33	30	25	
34	4	4	3	3	3	3	4	1	4	1	4	4	3	1	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	1	3	4	1	3	3	91	26	31	34	
35	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	4	1	4	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	3	1	91	29	31	31	
36	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	3	2	92	31	32	29
37	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	1	3	4	106	33	37	36
38	4	4	3	4	3	4	4	3	1	1	4	1	3	4	3	4	1	3	3	1	4	4	1	1	4	3	1	4	4	3	87	35	28	24	
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	1	4	3	4	3	4	1	4	3	3	1	3	4	3	1	96	31	32	33	
40	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	102	32	33	37
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	1	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	103	37	34	32	
42	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	40	38	39	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	40	40	39	
44	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	115	37	40	38	
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	1	104	36	37	31	
46	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	3	1	4	102	31	33	38	
47	3	1	3	3	3	1	3	4	3	3	4	1	2	4	2	3	4	1	1	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	82	27	33	22	
48	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	2	4	2	3	2	3	4	2	1	3	1	4	1	88	31	32	25		
49	3	2	2	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	1	88	33	26	29	
50	4	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	100	33	35	32	

51	1	2	2	4	4	1	3	3	4	3	2	4	4	1	4	1	4	3	1	4	4	4	1	4	3	2	4	2	1	4	84	26	24	34			
52	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	108	40	36	32			
53	3	1	1	4	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	4	2	3	4	4	1	71	29	24	18				
54	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	112	37	37	38			
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40			
56	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	93	36	26	31
57	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	40	36	37	
58	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	3	1	4	4	3	1	3	3	1	3	92	35	27	30				
59	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	98	36	33	29			
60	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	94	33	32	29		
61	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	104	36	36	32			
62	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	1	1	3	4	2	4	3	4	1	92	32	30	30			
63	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	104	37	34	33			
64	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	108	37	37	34		
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	40	39	40		
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40		
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	39	40	40		
68	4	3	3	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	4	2	3	1	3	2	4	1	2	4	1	4	2	4	1	70	28	22	20			
69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	114	36	39	39		
70	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	100	33	35	32			
71	4	2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	4	4	93	35	27	31			
72	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	4	3	3	1	97	33	33	31			
73	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	93	33	28	32				
74	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	98	28	31	39				
75	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	1	3	1	3	1	3	4	4	1	3	3	3	90	31	30	29			

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	115	37	39	39
78	4	4	3	4	3	3	2	3	4	1	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	102	32	35	35	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	40	40	40	
81	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	100	30	36	34
82	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	112	34	38	40
83	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	100	35	31	34	
84	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	35	35	38	
85	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	107	34	35	38	
86	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110	38	35	37
87	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	1	4	2	2	3	4	3	3	1	3	1	4	3	3	3	2	89	31	31	27	
88	1	4	3	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	105	36	33	36
89	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	1	4	3	4	4	1	4	4	2	105	37	37	31		
90	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	4	3	1	1	1	1	4	3	3	1	4	3	3	1	87	26	33	28	
91	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	1	4	4	1	2	4	1	3	1	3	93	33	35	25	
92	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	1	4	3	1	2	4	4	4	1	4	4	2	4	3	3	2	3	91	29	30	30		
93	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	2	3	2	4	4	3	96	34	32	30		
94	3	4	1	3	4	3	4	1	1	3	4	2	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	36	33	28	
95	2	4	4	4	3	4	1	1	4	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	87	26	28	33	
96	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	1	4	4	2	4	2	3	4	1	102	33	38	31	
97	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	1	4	2	4	3	4	1	4	2	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	91	33	32	26	
98	4	1	4	4	1	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	1	3	3	2	4	3	4	1	4	3	3	2	2	3	3	84	27	26	31	
99	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	1	3	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	2	90	34	29	27	
100	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	90	28	30	32	

## LAMPIRAN 4. Hasil Uji Validitas Sebelum Uji Coba

### a. Skala Takut akan Kesuksesan

#### 1) Ketakutan akan Kehilangan Feminitas

Correlations

		AITEM1	AITEM7	AITEM13	AITEM19	AITEM25	AITEM4	AITEM10	AITEM16	AITEM22	AITEM28	TOTALA
AITEM1	Pearson Correlation	1	.253	.160	.144	-.046	-.194	.006	.135	.081	.100	.320*
	Sig. (2-tailed)		.058	.233	.286	.733	.147	.963	.318	.549	.457	.015
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM7	Pearson Correlation	.253	1	.084	.146	.005	-.022	.295*	.130	.284*	.237	.504**
	Sig. (2-tailed)	.058		.533	.277	.972	.871	.026	.335	.033	.075	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM13	Pearson Correlation	.160	.084	1	.080	.009	-.010	.247	.580**	.329*	.378**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.233	.533		.555	.945	.943	.064	.000	.012	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM19	Pearson Correlation	.144	.146	.080	1	-.005	-.014	-.010	.310*	.416**	.464**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.286	.277	.555		.971	.918	.943	.019	.001	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM25	Pearson Correlation	-.046	.005	.009	-.005	1	.381**	.035	-.001	-.134	-.039	.315*
	Sig. (2-tailed)	.733	.972	.945	.971		.003	.798	.995	.321	.772	.017
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM4	Pearson Correlation	-.194	-.022	-.010	-.014	.381**	1	.054	-.021	-.130	-.023	.252
	Sig. (2-tailed)	.147	.871	.943	.918	.003		.692	.875	.336	.863	.058
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM10	Pearson Correlation	.006	.295*	.247	-.010	.035	.054	1	-.015	.076	.169	.399**
	Sig. (2-tailed)	.963	.026	.064	.943	.798	.692		.913	.575	.210	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM16	Pearson Correlation	.135	.130	.580**	.310*	-.001	-.021	-.015	1	.211	.155	.501**
	Sig. (2-tailed)	.318	.335	.000	.019	.995	.875	.913		.115	.249	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM22	Pearson Correlation	.081	.284*	.329*	.416**	-.134	-.130	.076	.211	1	.773**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.549	.033	.012	.001	.321	.336	.575	.115		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM28	Pearson Correlation	.100	.237	.378**	.464**	-.039	-.023	.169	.155	.773**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.457	.075	.004	.000	.772	.863	.210	.249	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALA	Pearson Correlation	.320*	.504**	.593**	.513**	.315*	.252	.399**	.501**	.616**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.017	.058	.002	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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



## 2) Aspek Ketakutan akan Kehilangan Penghargaan Sosial

Correlations

		AITEM2	AITEM8	AITEM14	AITEM20	AITEM26	AITEM5	AITEM11	AITEM17	AITEM23	AITEM29	TOTALB
AITEM2	Pearson Correlation	1	.187	.163	.008	-.026	-.042	.002	.027	-.030	.005	.220
	Sig. (2-tailed)		.163	.224	.952	.847	.757	.988	.841	.825	.973	.099
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM8	Pearson Correlation	.187	1	.936**	.062	.106	-.021	.012	.085	.100	.095	.442**
	Sig. (2-tailed)	.163		.000	.645	.432	.879	.928	.531	.461	.481	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM14	Pearson Correlation	.163	.936**	1	.136	.143	-.076	.087	.120	.137	.105	.473**
	Sig. (2-tailed)	.224	.000		.313	.290	.572	.518	.375	.310	.436	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM20	Pearson Correlation	.008	.062	.136	1	.276*	.323*	.975**	.285*	.293*	.248	.596**
	Sig. (2-tailed)	.952	.645	.313		.038	.014	.000	.032	.027	.063	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM26	Pearson Correlation	-.026	.106	.143	.276*	1	.079	.267*	.970**	.990**	.039	.752**
	Sig. (2-tailed)	.847	.432	.290	.038		.560	.044	.000	.000	.771	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM5	Pearson Correlation	-.042	-.021	-.076	.323*	.079	1	.283*	.149	.101	.302*	.381**
	Sig. (2-tailed)	.757	.879	.572	.014	.560		.033	.268	.456	.022	.003
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM11	Pearson Correlation	.002	.012	.087	.975**	.267*	.283*	1	.278*	.284*	.254	.567**
	Sig. (2-tailed)	.988	.928	.518	.000	.044	.033		.037	.032	.056	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM17	Pearson Correlation	.027	.085	.120	.285*	.970**	.149	.278*	1	.980**	.088	.779**
	Sig. (2-tailed)	.841	.531	.375	.032	.000	.268	.037		.000	.517	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM23	Pearson Correlation	-.030	.100	.137	.293*	.990**	.101	.284*	.980**	1	.061	.765**
	Sig. (2-tailed)	.825	.461	.310	.027	.000	.456	.032	.000		.650	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM29	Pearson Correlation	.005	.095	.105	.248	.039	.302*	.254	.088	.061	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	.973	.481	.436	.063	.771	.022	.056	.517	.650		.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALB	Pearson Correlation	.220	.442**	.473**	.596**	.752**	.381**	.567**	.779**	.765**	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.099	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## 3) Aspek Ketakutan akan Penolakan Sosial

Correlations

		AITEM3	AITEM9	AITEM15	AITEM21	AITEM27	AITEM6	AITEM12	AITEM18	AITEM24	AITEM30	TOTALC
AITEM3	Pearson Correlation	1	.269*	.250	-.020	.128	.087	.219	.264*	.217	.151	.412**
	Sig. (2-tailed)		.043	.061	.882	.343	.520	.101	.047	.105	.262	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM9	Pearson Correlation	.269*	1	-.151	-.058	.325*	.213	.267*	.101	.289*	.339**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.043		.261	.668	.014	.112	.044	.456	.029	.010	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM15	Pearson Correlation	.250	-.151	1	-.048	-.089	-.021	-.030	-.083	-.017	-.087	.086
	Sig. (2-tailed)	.061	.261		.721	.508	.875	.827	.538	.902	.521	.527
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM21	Pearson Correlation	-.020	-.058	-.048	1	.190	.042	.304*	-.063	.207	.185	.342**
	Sig. (2-tailed)	.882	.668	.721		.156	.757	.021	.643	.123	.169	.009
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM27	Pearson Correlation	.128	.325*	-.089	.190	1	.302*	.254	.131	.882**	.985**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.343	.014	.508	.156		.022	.056	.330	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM6	Pearson Correlation	.087	.213	-.021	.042	.302*	1	.283*	-.005	.285*	.333*	.471**
	Sig. (2-tailed)	.520	.112	.875	.757	.022		.033	.969	.032	.011	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM12	Pearson Correlation	.219	.267*	-.030	.304*	.254	.283*	1	.008	.247	.247	.475**
	Sig. (2-tailed)	.101	.044	.827	.021	.056	.033		.951	.064	.064	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM18	Pearson Correlation	.264*	.101	-.083	-.063	.131	-.005	.008	1	.188	.109	.314*
	Sig. (2-tailed)	.047	.456	.538	.643	.330	.969	.951		.162	.418	.017
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM24	Pearson Correlation	.217	.289*	-.017	.207	.882**	.285*	.247	.188	1	.872**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.105	.029	.902	.123	.000	.032	.064	.162		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM30	Pearson Correlation	.151	.339**	-.087	.185	.985**	.333*	.247	.109	.872**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.262	.010	.521	.169	.000	.011	.064	.418	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALC	Pearson Correlation	.412**	.459**	.086	.342**	.861**	.471**	.475**	.314*	.859**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.527	.009	.000	.000	.000	.017	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## b. Skala dukungan Sosial

### 1) Aspek Kerekatan Emosional

Correlations										
		AITEM1	AITEM13	AITEM25	AITEM37	AITEM7	AITEM19	AITEM31	AITEM41	TOTALA
AITEM1	Pearson Correlation	1	.728**	.034	.044	.075	.080	.004	.121	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000	.803	.745	.578	.555	.978	.371	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM13	Pearson Correlation	.728**	1	.064	.053	.242	.109	.055	.074	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000		.638	.696	.070	.421	.685	.585	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM25	Pearson Correlation	.034	.064	1	.025	.152	.009	.078	.056	.363**
	Sig. (2-tailed)	.803	.638		.855	.259	.948	.563	.676	.006
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM37	Pearson Correlation	.044	.053	.025	1	-.166	-.112	-.048	.184	.295*
	Sig. (2-tailed)	.745	.696	.855		.217	.407	.723	.171	.026
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM7	Pearson Correlation	.075	.242	.152	-.166	1	-.016	-.109	.041	.423**
	Sig. (2-tailed)	.578	.070	.259	.217		.907	.418	.760	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM19	Pearson Correlation	.080	.109	.009	-.112	-.016	1	.115	.155	.349**
	Sig. (2-tailed)	.555	.421	.948	.407	.907		.393	.249	.008
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM31	Pearson Correlation	.004	.055	.078	-.048	-.109	.115	1	.014	.319*
	Sig. (2-tailed)	.978	.685	.563	.723	.418	.393		.918	.016
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM41	Pearson Correlation	.121	.074	.056	.184	.041	.155	.014	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.371	.585	.676	.171	.760	.249	.918		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALA	Pearson Correlation	.588**	.668**	.363**	.295*	.423**	.349**	.319*	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.026	.001	.008	.016	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

### 2) Aspek Integritas Sosial

Correlations										
		AITEM2	AITEM14	AITEM26	AITEM38	AITEM8	AITEM20	AITEM32	AITEM42	TOTALB
AITEM2	Pearson Correlation	1	.187	.070	.266*	.178	.000	-.061	.103	.468**
	Sig. (2-tailed)		.163	.604	.046	.186	1.000	.653	.446	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM14	Pearson Correlation	.187	1	.189	.032	.278*	.093	-.163	.159	.582**
	Sig. (2-tailed)	.163		.159	.813	.036	.491	.225	.237	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM26	Pearson Correlation	.070	.189	1	.185	.219	.172	-.204	-.040	.481**
	Sig. (2-tailed)	.604	.159		.168	.101	.202	.127	.770	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM38	Pearson Correlation	.266*	.032	.185	1	.011	.208	.284*	.077	.560**
	Sig. (2-tailed)	.046	.813	.168		.936	.121	.032	.570	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM8	Pearson Correlation	.178	.278*	.219	.011	1	-.083	-.220	-.060	.459**
	Sig. (2-tailed)	.186	.036	.101	.936		.537	.100	.657	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM20	Pearson Correlation	.000	.093	.172	.208	-.083	1	.074	.074	.393**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.491	.202	.121	.537		.582	.583	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM32	Pearson Correlation	-.061	-.163	-.204	.284*	-.220	.074	1	-.092	.134
	Sig. (2-tailed)	.653	.225	.127	.032	.100	.582		.495	.319
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM42	Pearson Correlation	.103	.159	-.040	.077	-.060	.074	-.092	1	.343**
	Sig. (2-tailed)	.446	.237	.770	.570	.657	.583	.495		.009
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALB	Pearson Correlation	.468**	.582**	.481**	.560**	.459**	.393**	.134	.343**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.319	.009	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## 3) Aspek Adanya Pengakuan

		Correlations								
		AITEM3	AITEM15	AITEM27	AITEM39	AITEM9	AITEM21	AITEM33	AITEM43	TOTALC
AITEM3	Pearson Correlation	1	.755**	.072	.225	.782**	.150	.055	.186	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.595	.092	.000	.265	.682	.165	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM15	Pearson Correlation	.755**	1	-.232	.109	.978**	.141	.136	.179	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.082	.419	.000	.295	.312	.182	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM27	Pearson Correlation	.072	-.232	1	.223	-.254	.006	.075	-.206	.135
	Sig. (2-tailed)	.595	.082		.095	.057	.963	.579	.125	.316
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM39	Pearson Correlation	.225	.109	.223	1	.144	.076	.055	-.057	.457**
	Sig. (2-tailed)	.092	.419	.095		.284	.577	.684	.673	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM9	Pearson Correlation	.782**	.978**	-.254	.144	1	.164	.108	.171	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.057	.284		.223	.423	.204	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM21	Pearson Correlation	.150	.141	.006	.076	.164	1	-.281*	-.023	.313*
	Sig. (2-tailed)	.265	.295	.963	.577	.223		.034	.866	.018
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM33	Pearson Correlation	.055	.136	.075	.055	.108	-.281*	1	-.216	.296*
	Sig. (2-tailed)	.682	.312	.579	.684	.423	.034		.107	.025
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM43	Pearson Correlation	.186	.179	-.206	-.057	.171	-.023	-.216	1	.308*
	Sig. (2-tailed)	.165	.182	.125	.673	.204	.866	.107		.020
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALC	Pearson Correlation	.802**	.770**	.135	.457**	.776**	.313*	.296*	.308*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.316	.000	.000	.018	.025	.020	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## 4) Aspek Ketergantungan yang Dapat Diandalkan

		Correlations								
		AITEM4	AITEM16	AITEM28	AITEM40	AITEM10	AITEM22	AITEM34	AITEM44	TOTALD
AITEM4	Pearson Correlation	1	.009	-.054	.183	-.010	-.026	.085	.069	.399**
	Sig. (2-tailed)		.947	.692	.173	.940	.847	.528	.610	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM16	Pearson Correlation	.009	1	.039	-.120	-.135	-.051	-.044	.035	.177
	Sig. (2-tailed)	.947		.771	.376	.317	.707	.745	.795	.189
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM28	Pearson Correlation	-.054	.039	1	.137	-.256	.094	-.015	.148	.328*
	Sig. (2-tailed)	.692	.771		.310	.054	.486	.915	.273	.013
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM40	Pearson Correlation	.183	-.120	.137	1	-.155	.078	.304*	.229	.606**
	Sig. (2-tailed)	.173	.376	.310		.251	.562	.022	.087	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM10	Pearson Correlation	-.010	-.135	-.256	-.155	1	-.038	.034	-.084	.120
	Sig. (2-tailed)	.940	.317	.054	.251		.781	.801	.536	.374
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM22	Pearson Correlation	-.026	-.051	.094	.078	-.038	1	-.096	.013	.411**
	Sig. (2-tailed)	.847	.707	.486	.562	.781		.477	.925	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM34	Pearson Correlation	.085	-.044	-.015	.304*	.034	-.096	1	.014	.416**
	Sig. (2-tailed)	.528	.745	.915	.022	.801	.477		.920	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM44	Pearson Correlation	.069	.035	.148	.229	-.084	.013	.014	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.610	.795	.273	.087	.536	.925	.920		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALD	Pearson Correlation	.399**	.177	.328*	.606**	.120	.411**	.416**	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.189	.013	.000	.374	.002	.001	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## 5) Aspek Bimbingan

		Correlations								
		AITEM5	AITEM17	AITEM29	AITEM45	AITEM11	AITEM23	AITEM35	AITEM47	TOTALE
AITEM5	Pearson Correlation	1	.047	.047	.310*	.101	.031	.219	.050	.431**
	Sig. (2-tailed)		.730	.730	.019	.455	.817	.102	.712	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM17	Pearson Correlation	.047	1	1.000**	.372**	.076	.180	.191	.171	.673**
	Sig. (2-tailed)	.730		.000	.004	.572	.179	.154	.203	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM29	Pearson Correlation	.047	1.000**	1	.372**	.076	.180	.191	.171	.673**
	Sig. (2-tailed)	.730	.000		.004	.572	.179	.154	.203	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM45	Pearson Correlation	.310*	.372**	.372**	1	.186	.003	.310*	.173	.624**
	Sig. (2-tailed)	.019	.004	.004		.166	.985	.019	.198	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM11	Pearson Correlation	.101	.076	.076	.186	1	-.088	.213	.291*	.433**
	Sig. (2-tailed)	.455	.572	.572	.166		.515	.111	.028	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM23	Pearson Correlation	.031	.180	.180	.003	-.088	1	.073	.154	.316*
	Sig. (2-tailed)	.817	.179	.179	.985	.515		.587	.252	.017
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM35	Pearson Correlation	.219	.191	.191	.310*	.213	.073	1	.270*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.102	.154	.154	.019	.111	.587		.042	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM47	Pearson Correlation	.050	.171	.171	.173	.291*	.154	.270*	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.712	.203	.203	.198	.028	.252	.042		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALE	Pearson Correlation	.431**	.673**	.673**	.624**	.433**	.316*	.614**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.017	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## 6) Aspek Kesempatan untuk Mengasuh

		Correlations								
		AITEM6	AITEM18	AITEM30	AITEM46	AITEM12	AITEM24	AITEM36	AITEM48	TOTALF
AITEM6	Pearson Correlation	1	.265*	.086	.196	-.165	-.014	-.144	-.158	.332*
	Sig. (2-tailed)		.046	.525	.144	.219	.917	.284	.240	.012
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM18	Pearson Correlation	.265*	1	-.025	.024	-.020	.119	.078	-.054	.451**
	Sig. (2-tailed)	.046		.855	.858	.882	.379	.564	.689	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM30	Pearson Correlation	.086	-.025	1	-.132	-.004	-.034	.017	-.016	.349**
	Sig. (2-tailed)	.525	.855		.327	.975	.801	.901	.909	.008
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM46	Pearson Correlation	.196	.024	-.132	1	.173	-.079	.065	.144	.379**
	Sig. (2-tailed)	.144	.858	.327		.197	.559	.632	.285	.004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM12	Pearson Correlation	-.165	-.020	-.004	.173	1	.008	.290*	.158	.441**
	Sig. (2-tailed)	.219	.882	.975	.197		.955	.029	.239	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM24	Pearson Correlation	-.014	.119	-.034	-.079	.008	1	.085	.074	.318*
	Sig. (2-tailed)	.917	.379	.801	.559	.955		.529	.582	.016
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM36	Pearson Correlation	-.144	.078	.017	.065	.290*	.085	1	.137	.480**
	Sig. (2-tailed)	.284	.564	.901	.632	.029	.529		.308	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM48	Pearson Correlation	-.158	-.054	-.016	.144	.158	.074	.137	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.240	.689	.909	.285	.239	.582	.308		.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALF	Pearson Correlation	.332*	.451**	.349**	.379**	.441**	.318*	.480**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.008	.004	.001	.016	.000	.001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## c. Skala Kompetensi Kerja

## 1) Aspek Membandingkan Prestasi yang Telah Dicapai

Correlations

		AITEM1	AITEM7	AITEM13	AITEM19	AITEM25	AITEM4	AITEM10	AITEM16	AITEM22	AITEM28	TOTALA
AITEM1	Pearson Correlation	1	.274*	.319*	.010	.154	.436**	.357**	.014	-.027	.066	.579**
	Sig. (2-tailed)		.039	.016	.939	.253	.001	.006	.916	.842	.627	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM7	Pearson Correlation	.274*	1	.086	.126	.134	.259	.594**	.070	.066	-.071	.575**
	Sig. (2-tailed)	.039		.524	.352	.321	.051	.000	.603	.623	.598	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM13	Pearson Correlation	.319*	.086	1	.032	-.146	.139	.069	.402**	.216	.002	.427**
	Sig. (2-tailed)	.016	.524		.812	.278	.302	.611	.002	.107	.988	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM19	Pearson Correlation	.010	.126	.032	1	-.015	-.257	.318*	.011	.349**	-.064	.319*
	Sig. (2-tailed)	.939	.352	.812		.913	.054	.016	.934	.008	.638	.015
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM25	Pearson Correlation	.154	.134	-.146	-.015	1	-.046	-.111	-.234	-.140	.081	.257
	Sig. (2-tailed)	.253	.321	.278	.913		.731	.412	.080	.298	.550	.054
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM4	Pearson Correlation	.436**	.259	.139	-.257	-.046	1	.281*	.328*	-.061	-.015	.460**
	Sig. (2-tailed)	.001	.051	.302	.054	.731		.034	.013	.650	.909	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM10	Pearson Correlation	.357**	.594**	.069	.318*	-.111	.281*	1	.129	.174	-.070	.593**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.611	.016	.412	.034		.340	.197	.605	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM16	Pearson Correlation	.014	.070	.402**	.011	-.234	.328*	.129	1	.169	-.071	.381**
	Sig. (2-tailed)	.916	.603	.002	.934	.080	.013	.340		.209	.598	.003
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM22	Pearson Correlation	-.027	.066	.216	.349**	-.140	-.061	.174	.169	1	.255	.431**
	Sig. (2-tailed)	.842	.623	.107	.008	.298	.650	.197	.209		.055	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM28	Pearson Correlation	.066	-.071	.002	-.064	.081	-.015	-.070	-.071	.255	1	.319*
	Sig. (2-tailed)	.627	.598	.988	.638	.550	.909	.605	.598	.055		.015
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALA	Pearson Correlation	.579**	.575**	.427**	.319*	.257	.460**	.593**	.381**	.431**	.319*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.015	.054	.000	.000	.003	.001	.015	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## 2) Mengungguli Prestasi Orang Lain

Correlations

		AITEM2	AITEM8	AITEM14	AITEM20	AITEM26	AITEM5	AITEM11	AITEM17	AITEM23	AITEM29	TOTALB
AITEM2	Pearson Correlation	1	.076	.175	-.024	.290*	.629**	.188	.151	.012	-.067	.470**
	Sig. (2-tailed)		.574	.193	.858	.029	.000	.161	.261	.927	.621	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM8	Pearson Correlation	.076	1	.141	-.023	-.083	.203	.637**	.224	.151	-.076	.495**
	Sig. (2-tailed)	.574		.297	.867	.537	.130	.000	.094	.263	.573	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM14	Pearson Correlation	.175	.141	1	.132	.288*	.246	.306*	.424**	.084	-.043	.576**
	Sig. (2-tailed)	.193	.297		.328	.030	.065	.021	.001	.532	.752	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM20	Pearson Correlation	-.024	-.023	.132	1	-.033	.034	.103	.240	.552**	-.032	.429**
	Sig. (2-tailed)	.858	.867	.328		.807	.801	.445	.072	.000	.810	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM26	Pearson Correlation	.290*	-.083	.288*	-.033	1	.340**	.072	.001	.045	.090	.420**
	Sig. (2-tailed)	.029	.537	.030	.807		.010	.596	.997	.742	.506	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM5	Pearson Correlation	.629**	.203	.246	.034	.340**	1	.311*	.175	.070	-.284*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.130	.065	.801	.010		.019	.194	.604	.032	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM11	Pearson Correlation	.188	.637**	.306*	.103	.072	.311*	1	.185	.176	-.103	.625**
	Sig. (2-tailed)	.161	.000	.021	.445	.596	.019		.169	.189	.448	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM17	Pearson Correlation	.151	.224	.424**	.240	.001	.175	.185	1	.194	.002	.550**
	Sig. (2-tailed)	.261	.094	.001	.072	.997	.194	.169		.147	.987	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM23	Pearson Correlation	.012	.151	.084	.552**	.045	.070	.176	.194	1	-.126	.478**
	Sig. (2-tailed)	.927	.263	.532	.000	.742	.604	.189	.147		.348	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM29	Pearson Correlation	-.067	-.076	-.043	-.032	.090	-.284*	-.103	.002	-.126	1	.113
	Sig. (2-tailed)	.621	.573	.752	.810	.506	.032	.448	.987	.348		.403
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALB	Pearson Correlation	.470**	.495**	.576**	.429**	.420**	.532**	.625**	.550**	.478**	.113	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.403	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

## 3) Mendahulukan Kepentingan Diri Sendiri

Correlations

		AITEM3	AITEM9	AITEM15	AITEM21	AITEM27	AITEM6	AITEM12	AITEM18	AITEM24	AITEM30	TOTALC
AITEM3	Pearson Correlation	1	.215	.126	-.068	.148	.669**	.182	-.082	-.263*	.139	.387**
	Sig. (2-tailed)		.108	.350	.613	.272	.000	.176	.546	.048	.303	.003
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM9	Pearson Correlation	.215	1	.221	.221	-.128	.374**	.580**	.222	-.091	.173	.498**
	Sig. (2-tailed)	.108		.099	.098	.341	.004	.000	.097	.502	.198	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM15	Pearson Correlation	.126	.221	1	.517**	.269*	.253	.293*	.618**	.140	.220	.677**
	Sig. (2-tailed)	.350	.099		.000	.043	.058	.027	.000	.300	.100	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM21	Pearson Correlation	-.068	.221	.517**	1	.128	.114	.263*	.541**	.260	.542**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.613	.098	.000		.343	.398	.048	.000	.051	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM27	Pearson Correlation	.148	-.128	.269*	.128	1	.203	-.084	-.001	.074	.201	.359**
	Sig. (2-tailed)	.272	.341	.043	.343		.130	.537	.997	.586	.134	.006
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM6	Pearson Correlation	.669**	.374**	.253	.114	.203	1	.360**	.135	-.173	.272*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.058	.398	.130		.006	.317	.197	.041	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM12	Pearson Correlation	.182	.580**	.293*	.263*	-.084	.360**	1	.188	.025	.117	.541**
	Sig. (2-tailed)	.176	.000	.027	.048	.537	.006		.162	.852	.385	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM18	Pearson Correlation	-.082	.222	.618**	.541**	-.001	.135	.188	1	.353**	.334*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.546	.097	.000	.000	.997	.317	.162		.007	.011	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM24	Pearson Correlation	-.263*	-.091	.140	.260	.074	-.173	.025	.353**	1	.306*	.342**
	Sig. (2-tailed)	.048	.502	.300	.051	.586	.197	.852	.007		.021	.009
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
AITEM30	Pearson Correlation	.139	.173	.220	.542**	.201	.272*	.117	.334*	.306*	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.303	.198	.100	.000	.134	.041	.385	.011	.021		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTALC	Pearson Correlation	.387**	.498**	.677**	.651**	.359**	.602**	.541**	.616**	.342**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.009	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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



## LAMPIRAN 5. Hasil Uji Validitas Sesudah Uji Coba

### a. Skala Takut Akan Kesuksesan

#### 1) Aspek ketakutan akan kehilangan feminitas

Correlations

		aitem1	aitem4	aitem7	aitem10	aitem13	aitem16	aitem19	aitem22	aitem25	aitem28	TotalA
aitem1	Pearson Correlation	1	.365**	.261**	.212*	.171	.291**	.255*	.168	-.085	.294**	.525**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.034	.089	.003	.010	.094	.401	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem4	Pearson Correlation	.365**	1	.027	.061	.276**	.284**	.196	.182	-.069	.130	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000		.790	.549	.005	.004	.050	.070	.496	.196	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem7	Pearson Correlation	.261**	.027	1	.469**	.245*	.182	.282**	.089	.045	.116	.478**
	Sig. (2-tailed)	.009	.790		.000	.014	.069	.005	.380	.653	.251	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem10	Pearson Correlation	.212*	.061	.469**	1	.184	.393**	.347**	.257**	.120	.311**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.034	.549	.000		.067	.000	.000	.010	.235	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem13	Pearson Correlation	.171	.276**	.245*	.184	1	.415**	.279**	.236*	.086	.235*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.089	.005	.014	.067		.000	.005	.018	.396	.018	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem16	Pearson Correlation	.291**	.284**	.182	.393**	.415**	1	.448**	.229*	.193	.408**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.069	.000	.000		.000	.022	.054	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem19	Pearson Correlation	.255*	.196	.282**	.347**	.279**	.448**	1	.381**	.300**	.400**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.010	.050	.005	.000	.005	.000		.000	.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem22	Pearson Correlation	.168	.182	.089	.257**	.236*	.229*	.381**	1	.262**	.275**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.094	.070	.380	.010	.018	.022	.000		.008	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem25	Pearson Correlation	-.085	-.069	.045	.120	.086	.193	.300**	.262**	1	.364**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.401	.496	.653	.235	.396	.054	.002	.008		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem28	Pearson Correlation	.294**	.130	.116	.311**	.235*	.408**	.400**	.275**	.364**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.003	.196	.251	.002	.018	.000	.000	.006	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalA	Pearson Correlation	.525**	.433**	.478**	.598**	.561**	.694**	.698**	.572**	.393**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## 2) Aspek ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial

Correlations

		aitem2	aitem5	aitem8	aitem11	aitem14	aitem17	aitem20	aitem23	aitem26	aitem29	TotalB
aitem2	Pearson Correlation	1	.290**	.448**	.229*	.263**	.190	.214*	.092	.300**	.026	.536**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.022	.008	.058	.033	.360	.002	.796	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem5	Pearson Correlation	.290**	1	.221*	.146	.211*	.198*	.015	.266**	.165	.064	.448**
	Sig. (2-tailed)	.003		.027	.148	.035	.049	.886	.007	.101	.528	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem8	Pearson Correlation	.448**	.221*	1	.334**	.479**	.388**	.126	.140	.060	.144	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027		.001	.000	.000	.210	.166	.552	.154	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem11	Pearson Correlation	.229*	.146	.334**	1	.348**	.317**	.316**	.077	.058	.205*	.521**
	Sig. (2-tailed)	.022	.148	.001		.000	.001	.001	.449	.569	.040	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem14	Pearson Correlation	.263**	.211*	.479**	.348**	1	.458**	.296**	.206*	.054	.124	.599**
	Sig. (2-tailed)	.008	.035	.000	.000		.000	.003	.040	.593	.221	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem17	Pearson Correlation	.190	.198*	.388**	.317**	.458**	1	.246*	.192	.200*	.294**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.058	.049	.000	.001	.000		.013	.056	.046	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem20	Pearson Correlation	.214*	.015	.126	.316**	.296**	.246*	1	.343**	.233*	.324**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.033	.886	.210	.001	.003	.013		.000	.020	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem23	Pearson Correlation	.092	.266**	.140	.077	.206*	.192	.343**	1	.305**	.387**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.360	.007	.166	.449	.040	.056	.000		.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem26	Pearson Correlation	.300**	.165	.060	.058	.054	.200*	.233*	.305**	1	.301**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.002	.101	.552	.569	.593	.046	.020	.002		.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem29	Pearson Correlation	.026	.064	.144	.205*	.124	.294**	.324**	.387**	.301**	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.796	.528	.154	.040	.221	.003	.001	.000	.002		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalB	Pearson Correlation	.536**	.448**	.583**	.521**	.599**	.619**	.591**	.565**	.506**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## 3) Aspek ketakutan akan penolakan sosial

Correlations

		aitem3	aitem6	aitem9	aitem12	aitem15	aitem18	aitem21	aitem24	aitem27	aitem30	TotalC
aitem3	Pearson Correlation	1	.759**	.225*	.148	.368**	.167	.120	.118	.204*	.312**	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000	.025	.143	.000	.097	.234	.242	.041	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem6	Pearson Correlation	.759**	1	.168	.167	.313**	.110	.180	.161	.294**	.365**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000		.095	.097	.002	.275	.072	.109	.003	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem9	Pearson Correlation	.225*	.168	1	.293**	.111	.096	-.005	.210*	-.024	.076	.329**
	Sig. (2-tailed)	.025	.095		.003	.273	.340	.960	.036	.814	.451	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem12	Pearson Correlation	.148	.167	.293**	1	.384**	.182	.302**	.274**	.138	.192	.520**
	Sig. (2-tailed)	.143	.097	.003		.000	.069	.002	.006	.172	.055	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem15	Pearson Correlation	.368**	.313**	.111	.384**	1	.285**	.444**	.256*	.264**	.351**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.273	.000		.004	.000	.010	.008	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem18	Pearson Correlation	.167	.110	.096	.182	.285**	1	.319**	.187	.271**	.340**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.097	.275	.340	.069	.004		.001	.063	.006	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem21	Pearson Correlation	.120	.180	-.005	.302**	.444**	.319**	1	.242*	.404**	.319**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.234	.072	.960	.002	.000	.001		.015	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem24	Pearson Correlation	.118	.161	.210*	.274**	.256*	.187	.242*	1	.371**	.451**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.242	.109	.036	.006	.010	.063	.015		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem27	Pearson Correlation	.204*	.294**	-.024	.138	.264**	.271**	.404**	.371**	1	.489**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.041	.003	.814	.172	.008	.006	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem30	Pearson Correlation	.312**	.365**	.076	.192	.351**	.340**	.319**	.451**	.489**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.451	.055	.000	.001	.001	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalC	Pearson Correlation	.558**	.581**	.329**	.520**	.661**	.533**	.595**	.600**	.622**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## b. Skala Dukungan Sosial

## 1) Aspek kerekatan emosional

		Correlations								
		aitem1	aitem7	aitem13	aitem19	aitem25	aitem31	aitem37	aitem41	TotalA
aitem1	Pearson Correlation	1	.160	.174	.263**	.089	.047	.125	.048	.429**
	Sig. (2-tailed)		.112	.083	.008	.377	.642	.217	.638	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem7	Pearson Correlation	.160	1	.246**	.540**	.261**	-.049	.095	.068	.508**
	Sig. (2-tailed)	.112		.013	.000	.009	.626	.347	.500	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem13	Pearson Correlation	.174	.246**	1	.216*	.138	.116	.072	.155	.469**
	Sig. (2-tailed)	.083	.013		.031	.171	.252	.477	.124	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem19	Pearson Correlation	.263**	.540**	.216*	1	.198*	-.010	.118	.220*	.554**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.031		.048	.921	.242	.028	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem25	Pearson Correlation	.089	.261**	.138	.198*	1	.340**	.411**	.240*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.377	.009	.171	.048		.001	.000	.016	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem31	Pearson Correlation	.047	-.049	.116	-.010	.340**	1	.400**	.203*	.513**
	Sig. (2-tailed)	.642	.626	.252	.921	.001		.000	.043	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem37	Pearson Correlation	.125	.095	.072	.118	.411**	.400**	1	.255*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.217	.347	.477	.242	.000	.000		.010	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem41	Pearson Correlation	.048	.068	.155	.220*	.240*	.203*	.255*	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.638	.500	.124	.028	.016	.043	.010		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalA	Pearson Correlation	.429**	.508**	.469**	.554**	.646**	.513**	.603**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## 2. Aspek integrasi sosial

		Correlations								
		aitem2	aitem8	aitem14	aitem20	aitem26	aitem32	aitem38	aitem42	TotalB
aitem2	Pearson Correlation	1	.286**	.283**	.198*	.135	.181	.172	.094	.491**
	Sig. (2-tailed)		.004	.004	.048	.180	.071	.088	.355	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem8	Pearson Correlation	.286**	1	.209*	.426**	.137	.272**	.131	.151	.550**
	Sig. (2-tailed)	.004		.037	.000	.175	.006	.193	.133	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem14	Pearson Correlation	.283**	.209*	1	.533**	.373**	.209*	.109	.342**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.004	.037		.000	.000	.037	.282	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem20	Pearson Correlation	.198*	.426**	.533**	1	.204*	.318**	.106	.349**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.000		.042	.001	.295	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem26	Pearson Correlation	.135	.137	.373**	.204*	1	.233*	.243*	.326**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.180	.175	.000	.042		.020	.015	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem32	Pearson Correlation	.181	.272**	.209*	.318**	.233*	1	.201*	.325**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.071	.006	.037	.001	.020		.045	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem38	Pearson Correlation	.172	.131	.109	.106	.243*	.201*	1	.487**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.088	.193	.282	.295	.015	.045		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem42	Pearson Correlation	.094	.151	.342**	.349**	.326**	.325**	.487**	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.355	.133	.000	.000	.001	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalB	Pearson Correlation	.491**	.550**	.664**	.674**	.577**	.570**	.517**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## 3) Aspek adanya pengakuan

		Correlations								
		aitem3	aitem9	aitem15	aitem21	aitem27	aitem33	aitem39	aitem43	TotalC
aitem3	Pearson Correlation	1	.405**	.270**	.198*	.306**	.266**	.223*	.089	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.048	.002	.008	.026	.381	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem9	Pearson Correlation	.405**	1	.123	.583**	.271**	.064	.081	.005	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000		.224	.000	.006	.526	.424	.962	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem15	Pearson Correlation	.270**	.123	1	.229*	.157	.064	.117	.017	.411**
	Sig. (2-tailed)	.007	.224		.022	.120	.527	.244	.866	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem21	Pearson Correlation	.198*	.583**	.229*	1	.338**	.174	.150	.035	.588**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.022		.001	.083	.137	.729	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem27	Pearson Correlation	.306**	.271**	.157	.338**	1	.357**	.229*	.065	.637**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.120	.001		.000	.022	.521	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem33	Pearson Correlation	.266**	.064	.064	.174	.357**	1	.374**	.199*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.008	.526	.527	.083	.000		.000	.047	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem39	Pearson Correlation	.223*	.081	.117	.150	.229*	.374**	1	.182	.570**
	Sig. (2-tailed)	.026	.424	.244	.137	.022	.000		.070	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem43	Pearson Correlation	.089	.005	.017	.035	.065	.199*	.182	1	.403**
	Sig. (2-tailed)	.381	.962	.866	.729	.521	.047	.070		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalC	Pearson Correlation	.595**	.529**	.411**	.588**	.637**	.622**	.570**	.403**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## 4) Aspek ketergantungan yang dapat di andalkan

		Correlations								
		aitem4	aitem10	aitem16	aitem22	aitem28	aitem34	aitem40	aitem44	TotalD
aitem4	Pearson Correlation	1	.203*	.245*	.205*	.036	-.004	.011	-.080	.341**
	Sig. (2-tailed)		.042	.014	.040	.725	.971	.912	.427	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem10	Pearson Correlation	.203*	1	.191	.013	.085	.117	.023	.105	.370**
	Sig. (2-tailed)	.042		.057	.896	.398	.248	.819	.297	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem16	Pearson Correlation	.245*	.191	1	.334**	.406**	.213*	.257**	.160	.657**
	Sig. (2-tailed)	.014	.057		.001	.000	.033	.010	.112	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem22	Pearson Correlation	.205*	.013	.334**	1	.335**	.440**	.032	.257**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.040	.896	.001		.001	.000	.750	.010	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem28	Pearson Correlation	.036	.085	.406**	.335**	1	.127	.191	.040	.559**
	Sig. (2-tailed)	.725	.398	.000	.001		.209	.058	.691	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem34	Pearson Correlation	-.004	.117	.213*	.440**	.127	1	.235*	.195	.551**
	Sig. (2-tailed)	.971	.248	.033	.000	.209		.018	.052	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem40	Pearson Correlation	.011	.023	.257**	.032	.191	.235*	1	.464**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.912	.819	.010	.750	.058	.018		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem44	Pearson Correlation	-.080	.105	.160	.257**	.040	.195	.464**	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.427	.297	.112	.010	.691	.052	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalD	Pearson Correlation	.341**	.370**	.657**	.602**	.559**	.551**	.572**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## 5) Aspek bimbingan

		Correlations								
		aitem5	aitem11	aitem17	aitem23	aitem29	aitem35	aitem45	aitem47	TotalE
aitem5	Pearson Correlation	1	.375**	.275**	.230*	.119	.212*	.068	.143	.513**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.021	.237	.034	.500	.155	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem11	Pearson Correlation	.375**	1	.224*	.120	.183	.123	.064	.079	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000		.025	.234	.068	.224	.526	.435	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem17	Pearson Correlation	.275**	.224*	1	.355**	.137	.203*	.058	.077	.533**
	Sig. (2-tailed)	.006	.025		.000	.175	.043	.567	.446	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem23	Pearson Correlation	.230*	.120	.355**	1	.038	.418**	.099	.250*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.021	.234	.000		.705	.000	.327	.012	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem29	Pearson Correlation	.119	.183	.137	.038	1	.136	.133	-.007	.416**
	Sig. (2-tailed)	.237	.068	.175	.705		.178	.188	.942	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem35	Pearson Correlation	.212*	.123	.203*	.418**	.136	1	.321**	.462**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.034	.224	.043	.000	.178		.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem45	Pearson Correlation	.068	.064	.058	.099	.133	.321**	1	.304**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.500	.526	.567	.327	.188	.001		.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem47	Pearson Correlation	.143	.079	.077	.250*	-.007	.462**	.304**	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.155	.435	.446	.012	.942	.000	.002		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalE	Pearson Correlation	.513**	.477**	.533**	.587**	.416**	.694**	.512**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## 6) Aspek kesempatan untuk mengasuh

		Correlations								
		aitem6	aitem12	aitem18	aitem24	aitem30	aitem36	aitem46	aitem48	TotalF
aitem6	Pearson Correlation	1	.387**	.100	.142	.240*	-.036	-.004	.040	.371**
	Sig. (2-tailed)		.000	.322	.160	.016	.721	.968	.689	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem12	Pearson Correlation	.387**	1	.093	.100	.157	.077	.100	.115	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000		.355	.320	.120	.447	.323	.254	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem18	Pearson Correlation	.100	.093	1	.316**	.235**	.183	.192	-.017	.473**
	Sig. (2-tailed)	.322	.355		.001	.019	.069	.055	.868	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem24	Pearson Correlation	.142	.100	.316**	1	.295**	.035	.021	-.087	.416**
	Sig. (2-tailed)	.160	.320	.001		.003	.726	.835	.392	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem30	Pearson Correlation	.240*	.157	.235**	.295**	1	.476**	.202*	.128	.676**
	Sig. (2-tailed)	.016	.120	.019	.003		.000	.044	.206	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem36	Pearson Correlation	-.036	.077	.183	.035	.476**	1	.380**	.411**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.721	.447	.069	.726	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem46	Pearson Correlation	-.004	.100	.192	.021	.202*	.380**	1	.563**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.968	.323	.055	.835	.044	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem48	Pearson Correlation	.040	.115	-.017	-.087	.128	.411**	.563**	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.689	.254	.868	.392	.206	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalF	Pearson Correlation	.371**	.425**	.473**	.416**	.676**	.652**	.613**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## c. Skala Kompetensi Kerja

## 1) Aspek membandingkan prestasi yang telah dicapai

Correlations

		aitem1	aitem4	aitem7	aitem10	aitem13	aitem16	aitem19	aitem22	aitem25	aitem28	TotalA
aitem1	Pearson Correlation	1	.198*	.300**	.094	.161	.010	.049	-.085	-.093	-.020	.270**
	Sig. (2-tailed)		.048	.002	.352	.109	.920	.627	.400	.355	.843	.007
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem4	Pearson Correlation	.198*	1	.218*	.100	.138	.103	-.136	.135	.301**	.224*	.412**
	Sig. (2-tailed)	.048		.029	.324	.171	.306	.177	.182	.002	.025	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem7	Pearson Correlation	.300**	.218*	1	.457**	.373**	.097	.188	.007	.003	.142	.532**
	Sig. (2-tailed)	.002	.029		.000	.000	.339	.061	.947	.980	.159	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem10	Pearson Correlation	.094	.100	.457**	1	.434**	.086	.297**	-.008	.126	.244*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.352	.324	.000		.000	.397	.003	.934	.213	.015	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem13	Pearson Correlation	.161	.138	.373**	.434**	1	.125	.308**	.037	.073	.179	.571**
	Sig. (2-tailed)	.109	.171	.000	.000		.216	.002	.715	.470	.076	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem16	Pearson Correlation	.010	.103	.097	.086	.125	1	.333**	.143	.230*	.135	.487**
	Sig. (2-tailed)	.920	.306	.339	.397	.216		.001	.156	.021	.180	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem19	Pearson Correlation	.049	-.136	.188	.297**	.308**	.333**	1	.090	.250*	.198*	.565**
	Sig. (2-tailed)	.627	.177	.061	.003	.002	.001		.376	.012	.048	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem22	Pearson Correlation	-.085	.135	.007	-.008	.037	.143	.090	1	.190	.203*	.381**
	Sig. (2-tailed)	.400	.182	.947	.934	.715	.156	.376		.059	.043	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem25	Pearson Correlation	-.093	.301**	.003	.126	.073	.230*	.250*	.190	1	.327**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.355	.002	.980	.213	.470	.021	.012	.059		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem28	Pearson Correlation	-.020	.224*	.142	.244*	.179	.135	.198*	.203*	.327**	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.843	.025	.159	.015	.076	.180	.048	.043	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalA	Pearson Correlation	.270**	.412**	.532**	.578**	.571**	.487**	.565**	.381**	.521**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## 2) Aspek mengungguli prestasi orang lain

Correlations

		aitem2	aitem5	aitem8	aitem11	aitem14	aitem17	aitem20	aitem23	aitem26	aitem29	TotalB
aitem2	Pearson Correlation	1	.609**	.039	.193	-.023	.107	.029	.265**	.052	.082	.457**
	Sig. (2-tailed)		.000	.702	.054	.822	.289	.774	.008	.609	.419	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem5	Pearson Correlation	.609**	1	.293**	.188	-.032	.099	.043	.179	.081	-.049	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.061	.754	.325	.669	.075	.424	.629	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem8	Pearson Correlation	.039	.293**	1	.034	.270**	.192	-.144	.029	.181	.029	.385**
	Sig. (2-tailed)	.702	.003		.734	.007	.055	.153	.771	.071	.777	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem11	Pearson Correlation	.193	.188	.034	1	.170	.282**	.149	.280**	.149	.061	.489**
	Sig. (2-tailed)	.054	.061	.734		.090	.005	.138	.005	.139	.545	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem14	Pearson Correlation	-.023	-.032	.270**	.170	1	.097	.219*	.125	.200*	.188	.477**
	Sig. (2-tailed)	.822	.754	.007	.090		.337	.029	.217	.046	.061	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem17	Pearson Correlation	.107	.099	.192	.282**	.097	1	.114	.165	.129	.224*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.289	.325	.055	.005	.337		.259	.101	.202	.025	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem20	Pearson Correlation	.029	.043	-.144	.149	.219*	.114	1	.399**	.265**	.127	.479**
	Sig. (2-tailed)	.774	.669	.153	.138	.029	.259		.000	.008	.207	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem23	Pearson Correlation	.265**	.179	.029	.280**	.125	.165	.399**	1	.387**	.186	.645**
	Sig. (2-tailed)	.008	.075	.771	.005	.217	.101	.000		.000	.063	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem26	Pearson Correlation	.052	.081	.181	.149	.200*	.129	.265**	.387**	1	.111	.547**
	Sig. (2-tailed)	.609	.424	.071	.139	.046	.202	.008	.000		.270	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem29	Pearson Correlation	.082	-.049	.029	.061	.188	.224*	.127	.186	.111	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.419	.629	.777	.545	.061	.025	.207	.063	.270		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalB	Pearson Correlation	.457**	.466**	.385**	.489**	.477**	.481**	.479**	.645**	.547**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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



## 3) Mendahulukan kepentingan diri sendiri

Correlations

	aitem3	aitem6	aitem9	aitem12	aitem15	aitem18	aitem21	aitem24	aitem27	aitem30	TotalC
aitem3 Pearson Correlation	1	.268**	.281**	.179	.149	.152	.064	.016	.079	.092	.394**
Sig. (2-tailed)		.007	.005	.075	.140	.131	.529	.871	.433	.361	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem6 Pearson Correlation	.268**	1	.297**	.323**	.289**	.251*	.198*	.166	.160	.083	.529**
Sig. (2-tailed)	.007		.003	.001	.004	.012	.048	.099	.112	.409	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem9 Pearson Correlation	.281**	.297**	1	.464**	.392**	.046	.060	.187	.200*	.153	.523**
Sig. (2-tailed)	.005	.003		.000	.000	.650	.555	.062	.046	.128	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem12 Pearson Correlation	.179	.323**	.464**	1	.390**	.251*	.193	.257**	.095	.236*	.595**
Sig. (2-tailed)	.075	.001	.000		.000	.012	.055	.010	.348	.018	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem15 Pearson Correlation	.149	.289**	.392**	.390**	1	.233*	.280**	.256*	.186	.228*	.609**
Sig. (2-tailed)	.140	.004	.000	.000		.020	.005	.010	.064	.023	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem18 Pearson Correlation	.152	.251*	.046	.251*	.233*	1	.299**	.222*	.202*	.305**	.538**
Sig. (2-tailed)	.131	.012	.650	.012	.020		.002	.026	.044	.002	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem21 Pearson Correlation	.064	.198*	.060	.193	.280**	.299**	1	.372**	.315**	.441**	.581**
Sig. (2-tailed)	.529	.048	.555	.055	.005	.002		.000	.001	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem24 Pearson Correlation	.016	.166	.187	.257**	.256*	.222*	.372**	1	.474**	.470**	.626**
Sig. (2-tailed)	.871	.099	.062	.010	.010	.026	.000		.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem27 Pearson Correlation	.079	.160	.200*	.095	.186	.202*	.315**	.474**	1	.408**	.562**
Sig. (2-tailed)	.433	.112	.046	.348	.064	.044	.001	.000		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
aitem30 Pearson Correlation	.092	.083	.153	.236*	.228*	.305**	.441**	.470**	.408**	1	.634**
Sig. (2-tailed)	.361	.409	.128	.018	.023	.002	.000	.000	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TotalC Pearson Correlation	.394**	.529**	.523**	.595**	.609**	.538**	.581**	.626**	.562**	.634**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## LAMPIRAN 6. Hasil Uji Reliabilitas

Ketakutan Akan Kesuksesan (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	30

Dukungan Sosial (X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	48

Kompetisi Kerja (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	30

## LAMPIRAN 7. Hasil Uji Deskriptif

Statistik Deskriptif Dukungan Sosial dan Kompetisi Kerja terhadap Ketakutan akan Kesuksesan

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETISIKERJA	100	70	130	98.48	12.781
DUKUNGANSOSIAL	100	107	197	157.27	18.475
KETAKUTANAKANESUKSESAN	100	67	133	99.40	13.836
Valid N (listwise)	100				

## LAMPIRAN 8. Hasil Kategorisasi Skor

### a. Kategorisasi Skor Ketakutan Akan Kesuksesan

#### Ketakutan Akan Kesuksesan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	4	4.0	4.0	4.0
tinggi	14	14.0	14.0	18.0
sangat tinggi	82	82.0	82.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

### b. Kategorisasi Skor Dukungan Sosial

#### Dukungan Sosial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	3	3.0	3.0	3.0
tinggi	15	15.0	15.0	18.0
sangat tinggi	82	82.0	82.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

### c. Kategorisasi Skor Kompetensi Kerja

#### Kompetensi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	4	4.0	4.0	4.0
tinggi	12	12.0	12.0	16.0
sangat tinggi	84	84.0	84.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 9. Hasil Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

#### 1) Ketakutan Akan Kesuksesan

##### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KETAKUTANAKANESUKSESAN	.054	100	.200 <sup>*</sup>	.992	100	.785

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

#### 2) Dukungan Sosial

##### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DUKUNGANSOSIAL	.058	100	.200 <sup>*</sup>	.985	100	.311

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

#### 3) Kompetisi Kerja

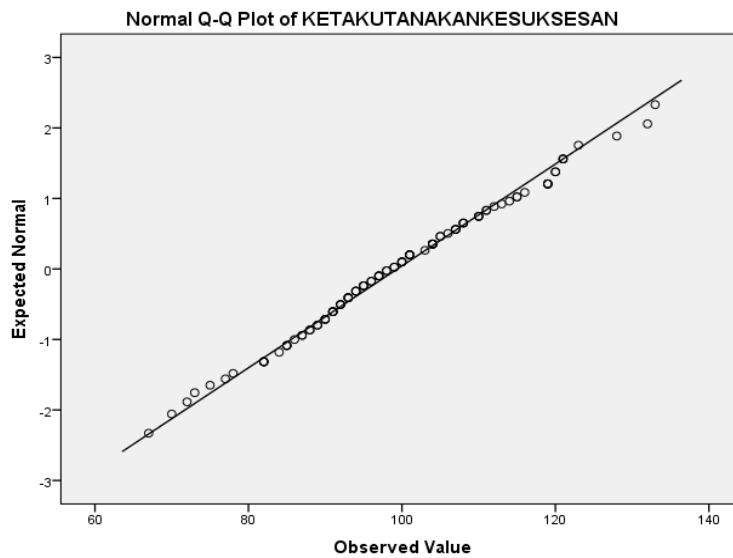
##### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMPETISIKERJA	.066	100	.200 <sup>*</sup>	.984	100	.267

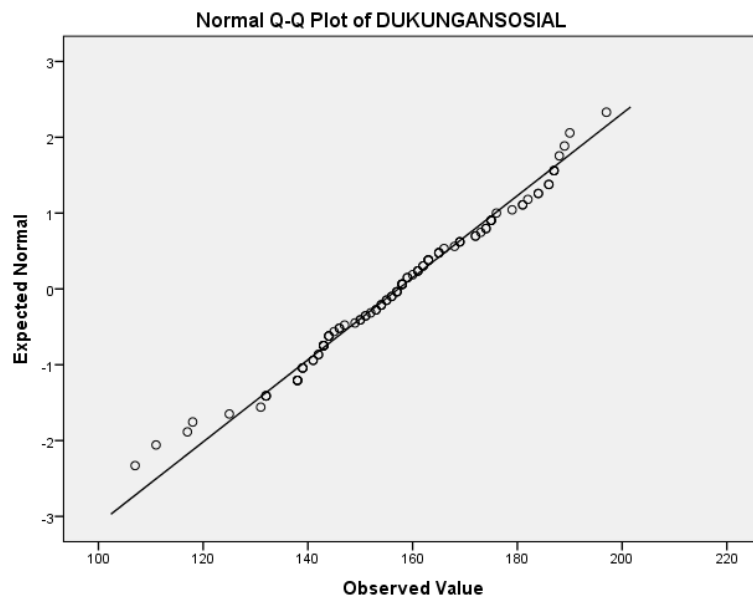
\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

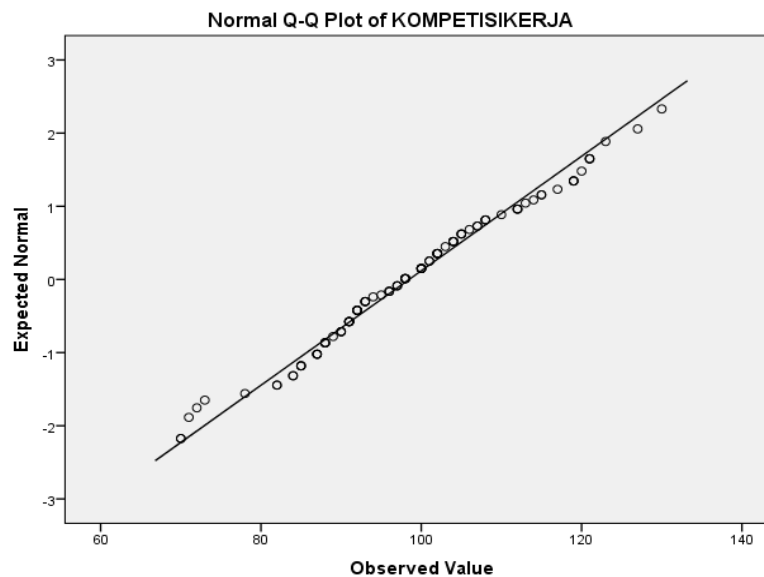
### Q-Q Plot Ketakutan Akan Kesuksesan



### Q-Q Plot Dukungan Sosial



## Q-Q Plot Kompetisi Kerja



### b. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KETAKUTANAKAN KESUKSESAN * DUKUNGANSOSIAL	Between Groups	(Combined)	8339.833	49	170.201	.802	.780
		Linearity	988.442	1	988.442	4.657	.036
		Deviation from Linearity	7351.392	48	153.154	.722	.871
	Within Groups		10612.167	50	212.243		
Total			18952.000	99			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KETAKUTANAKAN KESUKSESAN * KOMPETISIKERJA	Between Groups	(Combined)	16880.133	40	422.003	12.017	.000
		Linearity	15593.918	1	15593.918	444.064	.000
		Deviation from Linearity	1286.216	39	32.980	.939	.577
	Within Groups		2071.867	59	35.116		
Total			18952.000	99			

## c. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.859	6.203		-1.106	.272
DUKUNGANSOSIAL	.070	.032	.094	2.228	.028
KOMPETISIKERJA	.967	.046	.893	21.177	.000

a. Dependent Variable: KETAKUTANAKANKESUKSESAN

## d. Uji Homokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.410	4.820		.915	.362
DUKUNGANSOSIAL	.028	.025	.115	1.141	.257
KOMPETISIKERJA	-.054	.035	-.155	-1.530	.129

a. Dependent Variable: abres1

## e. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 <sup>a</sup>	.831	.828	5.739	2.105

a. Predictors: (Constant), KOMPETISIKERJA, DUKUNGANSOSIAL

b. Dependent Variable: KETAKUTANAKANKESUKSESAN

## LAMPIRAN 10. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh dan Bertahap

### a. Analisis Regresi Model Penuh

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.831	.828	5.739

a. Predictors: (Constant), KOMPETISIKERJA, DUKUNGANSOSIAL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15757.427	2	7878.713	239.229	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3194.573	97	32.934		
	Total	18952.000	99			

a. Dependent Variable: KETAKUTANAKANESUKSESAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETISIKERJA, DUKUNGANSOSIAL

### b. Analisis Regresi Model Bertahap

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.859	6.203		-1.106	.272
	DUKUNGANSOSIAL	.070	.032	.094	2.228	.028
	KOMPETISIKERJA	.967	.046	.893	21.177	.000

a. Dependent Variable: KETAKUTANAKANESUKSESAN



### LAMPIRAN 11. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh

Ketakutan akan kehilangan feminitas ( $Y_1$ ) terhadap kerekatan emosional ( $X_1$ ), integrasi sosial ( $X_2$ ), adanya pengakuan ( $X_3$ ), ketergantungan yang dapat diandalkan ( $X_4$ ), bimbingan ( $X_5$ ), kesempatan untuk mengasuh ( $X_6$ ), membandingkan prestasi ( $X_7$ ), mengungguli/melebihi prestasi ( $X_8$ ), mendahului kepentingan diri sendiri ( $X_9$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.621	2.852

a. Predictors: (Constant),  $X_9$ ,  $X_6$ ,  $X_7$ ,  $X_2$ ,  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_8$ ,  $X_5$

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1393.913	9	154.879	19.037	.000 <sup>b</sup>
	Residual	732.197	90	8.136		
	Total	2126.110	99			

a. Dependent Variable:  $Y_1$

b. Predictors: (Constant),  $X_9$ ,  $X_6$ ,  $X_7$ ,  $X_2$ ,  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_8$ ,  $X_5$

Ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial ( $Y_2$ ) terhadap kerekatan emosional ( $X_1$ ), integrasi sosial ( $X_2$ ), adanya pengakuan ( $X_3$ ), ketergantungan yang dapat diandalkan ( $X_4$ ), bimbingan ( $X_5$ ), kesempatan untuk mengasuh ( $X_6$ ), membandingkan prestasi ( $X_7$ ), mengungguli/melebihi prestasi ( $X_8$ ), mendahului kepentingan diri sendiri ( $X_9$ ).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.700	2.554

a. Predictors: (Constant),  $X_9$ ,  $X_6$ ,  $X_7$ ,  $X_2$ ,  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_8$ ,  $X_5$

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1566.844	9	174.094	26.684	.000 <sup>b</sup>
	Residual	587.196	90	6.524		
	Total	2154.040	99			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X9, X6, X7, X2, X1, X3, X4, X8, X5

Ketakutan akan penolakan sosial( $Y_3$ ) terhadap kerekatan emosional ( $X_1$ ), integrasi sosial ( $X_2$ ), adanya pengakuan( $X_3$ ), ketergantungan yang dapat diandalkan ( $X_4$ ), bimbingan( $X_5$ ), kesempatan untuk mengasuh( $X_6$ ), membandingkan prestasi ( $X_7$ ), mengungguli/melebihi prestasi ( $X_8$ ), mendahuukan kepentingan diri sendiri ( $X_9$ ).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.705	2.653

a. Predictors: (Constant), X9, X6, X7, X2, X1, X3, X4, X8, X5

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1731.733	9	192.415	27.339	.000 <sup>b</sup>
	Residual	633.427	90	7.038		
	Total	2365.160	99			

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors: (Constant), X9, X6, X7, X2, X1, X3, X4, X8, X5

## LAMPIRAN 12. Hasil Uji Analisis Parsial

Analisi Korelasi Parsial Terhadap Ketakutan Akan Kehilangan Feminitas ( $Y_1$ )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.883	3.268		.882	.380
	X1	.115	.121	.091	.945	.347
	X2	.009	.129	.008	.073	.942
	X3	.079	.109	.065	.724	.471
	X4	-.040	.125	-.031	-.322	.748
	X5	-.158	.135	-.127	-1.171	.245
	X6	-.021	.111	-.018	-.192	.848
	X7	.326	.091	.305	3.591	.001
	X8	.328	.112	.309	2.932	.004
	X9	.275	.081	.311	3.381	.001

a. Dependent Variable: Y1

Analisi Regresi Parsial Terhadap Ketakutan Akan Kehilangan Penghargaan Sosial ( $Y_2$ )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.130	2.927		-.045	.965
	X1	.005	.109	.004	.042	.967
	X2	.095	.115	.080	.823	.413
	X3	.031	.098	.025	.316	.752
	X4	-.134	.112	-.103	-1.200	.233
	X5	.049	.121	.039	.400	.690
	X6	.107	.099	.091	1.077	.285
	X7	.229	.081	.213	2.814	.006
	X8	.189	.100	.177	1.889	.062
	X9	.483	.073	.542	6.631	.000

a. Dependent Variable: Y2

Analisi Regresi Parsial Terhadap Ketakutan Akan Penolakan Sosial(Y<sub>3</sub>)Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.671	3.040		-1.208	.230
	X1	.193	.113	.145	1.712	.090
	X2	.234	.120	.189	1.954	.054
	X3	.120	.102	.093	1.180	.241
	X4	-.191	.116	-.140	-1.646	.103
	X5	-.299	.126	-.227	-2.373	.020
	X6	.108	.103	.088	1.049	.297
	X7	.340	.084	.302	4.021	.000
	X8	.266	.104	.237	2.555	.012
	X9	.380	.076	.407	5.019	.000

a. Dependent Variable: Y3