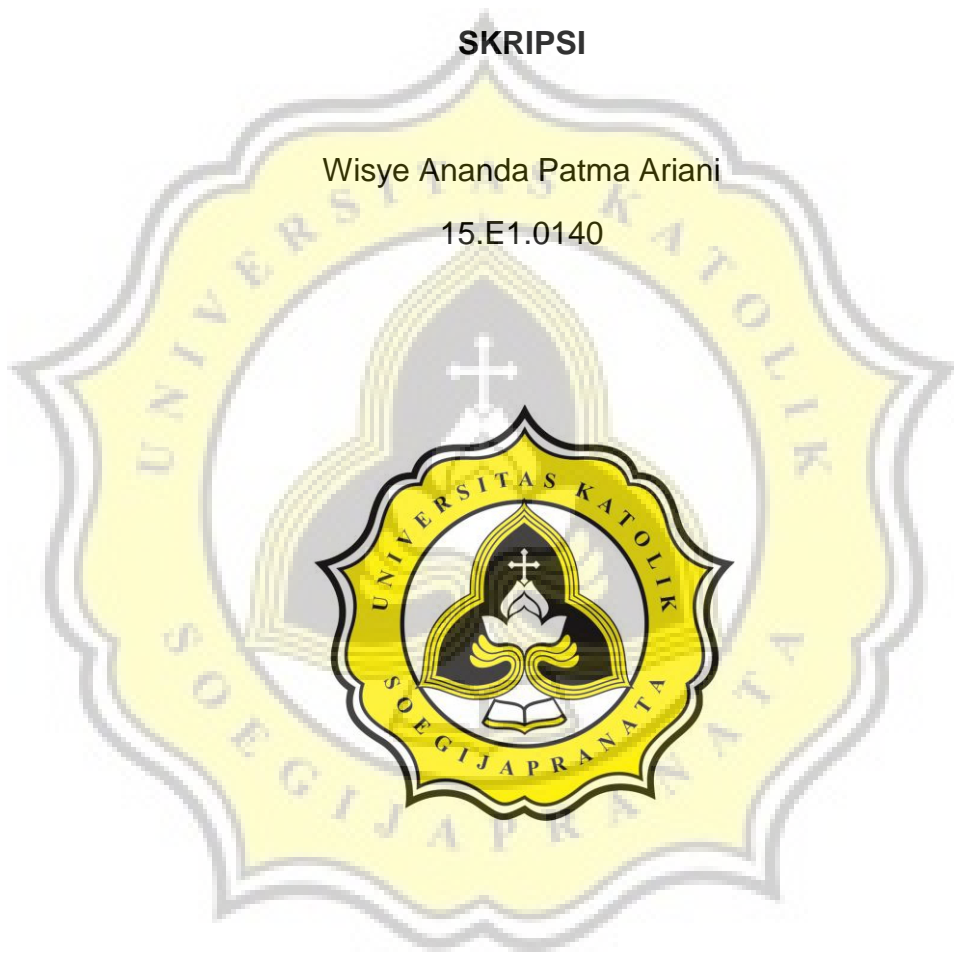


**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *FEAR OF SUCCESS* PADA KARYAWAN YANG SUDAH BERKELUARGA**

**SKRIPSI**

Wisye Ananda Patma Ariani

15.E1.0140



PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2019

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *FEAR OF SUCCESS* PADA KARYAWAN YANG SUDAH BERKELUARGA**

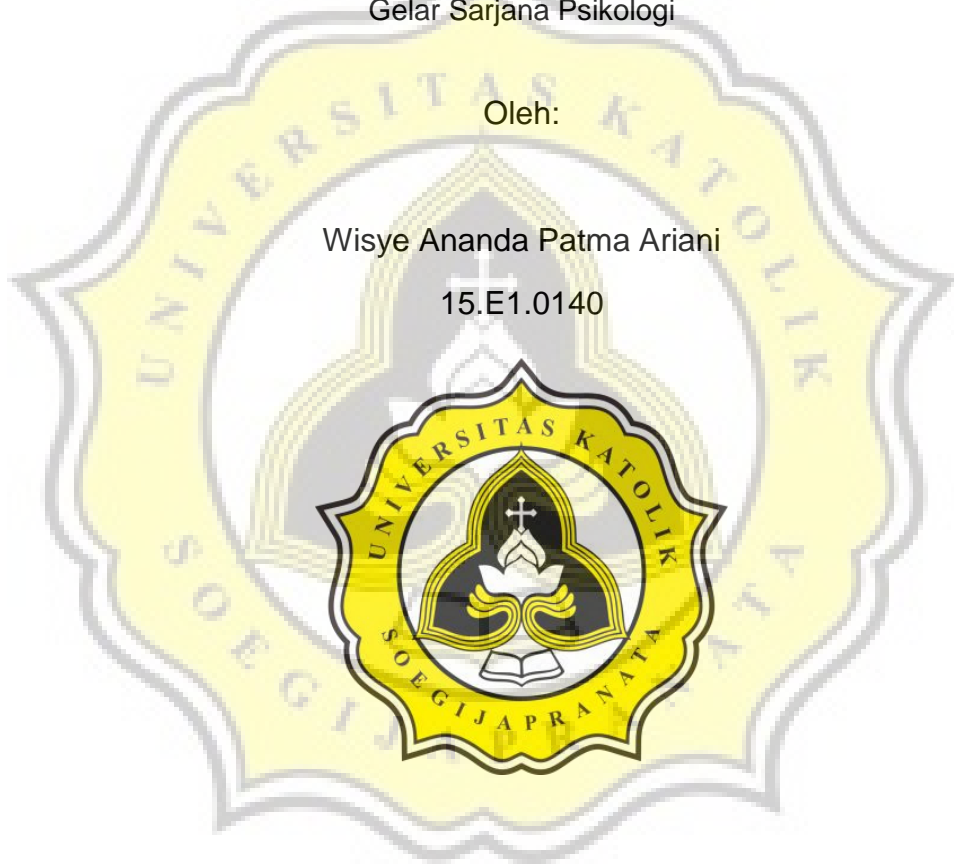
SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang untuk Memenuhi  
Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Psikologi

Oleh:

Wisye Ananda Patma Ariani

15.E1.0140



PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG

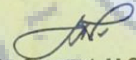
2019

**HALAMAN PENGESAHAN**

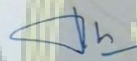
Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Sarjana Psikologi  
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan  
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna  
Memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal  
18 Desember 2019

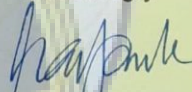
Mengesahkan  
Ketua Program Studi Sarjana Psikologi  
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

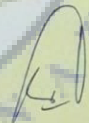
  
(Dr. Suparmi, M.Si.)


**Pembimbing Skripsi**

  
(Dr. Kristiana Haryanti, M.Si.)

**Dewan Penguji**

  
(Drs. George Hardjanta, M.Si.)

  
(Damasia Linggarjati Novi P., S.Psi., MA.)

  
(Dr. Kristiana Haryanti, M.Si.)

## PERNYATAAN

Saya dengan ini menyatakan bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah digunakan untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang sengaja diacu dalam naskah skripsi ini dan disebutkan dalam kepustakaan.

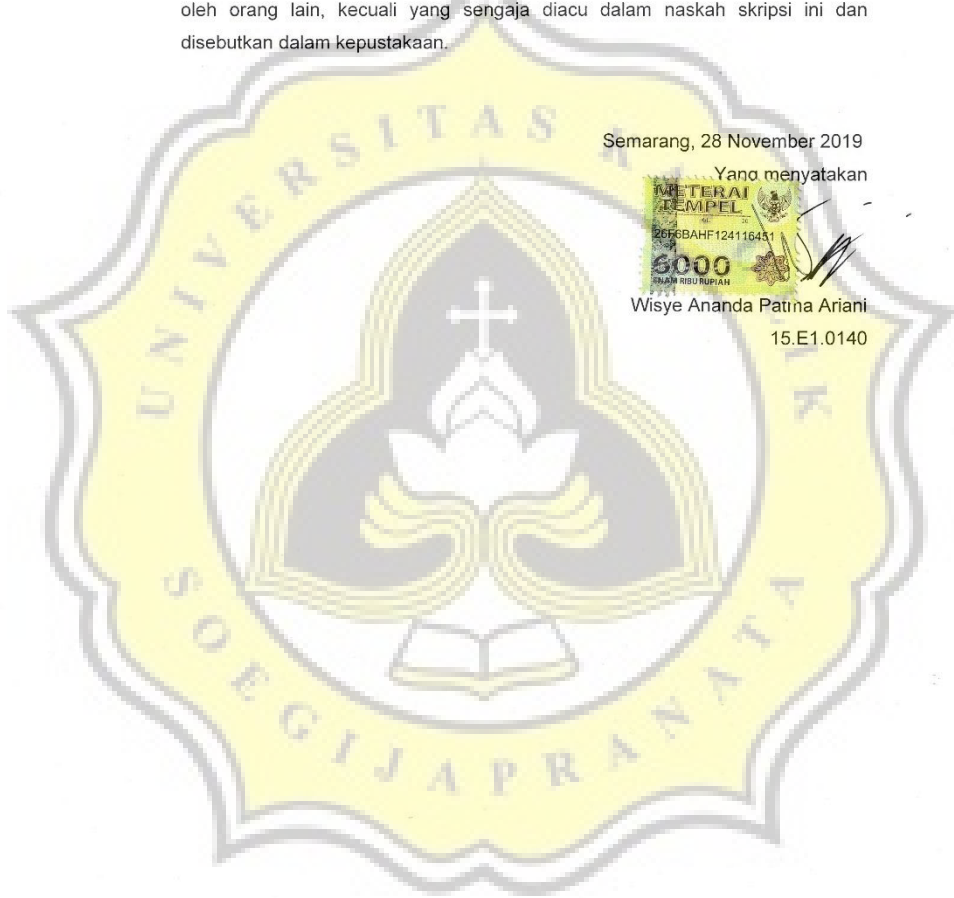
Semarang, 28 November 2019

Yang menyatakan



Wisye Ananda Patina Ariani

15.E1.0140



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur atas nikmat dan karunia Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan pertolongannya sehingga skripsi yang berjudul *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Fear of Success Pada Karyawan Yang Sudah Berkeluarga* dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan kewajiban penulis sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. M. Sih Setija Utami, M. Kes, selaku Dekan Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
2. Bapak Drs. Pius Heru Priyanto, M.Si., sebagai dosen wali, yang telah membantu dan memberikan bimbingan serta dukungan dari awal kuliah sampai saat ini.
3. Ibu Dr. Kristiana Haryanti, M. Si, sebagai pembimbing yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Drs. George Hardjanta, M. Si. dan Damasia Linggarjati Novi P., S.Psi., MA., selaku dosen penguji yang telah bersedia menguji serta memberikan saran dan kritik kepada peneliti dalam penulisan skripsi.
5. Semua Dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan ilmunya dan pengalaman sebagai pengetahuan kepada peneliti setiap harinya.

6. Seluruh staf TU (Tata Usaha) Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah membantu dalam segala urusan administrasi dan birokrasi, selama kuliah maupun penyusunan skripsi.
7. Pegawai Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah yang bersedia menjadi responden selama pelaksanaan penelitian.
8. Bapak, ibu, dan kakak-kakakku yang selalu memberikan doa dan dukungannya kepada penulis, serta tak hentinya memberi motivasi dan kesabaran selama ini.
9. Wahyu, Monika, Eric, Cindy dan Cika yang selalu memberi bantuan sejak awal skripsi ini dimulai, hingga bisa selesai dengan baik.
10. Teman-temanku selama kuliah, Putri, Kiky, Runita, Jehan, Claudia, dan Galuh yang selalu menyemangati penulis ketika jenuh mengerjakan skripsi dan tidak pernah berhenti memberikan dukungan ketika penulis mulai jenuh.
11. Teman-teman PPT Soegijapranata yang tidak pernah berhenti memberi *support* dan membantu segala keperluan selama penyusunan.
12. Semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat menambah wacana dan bermanfaat bagi dunia pendidikan serta dapat digunakan sebagaimana mestinya. Kepada semua pihak yang telah membantu, terima kasih banyak.

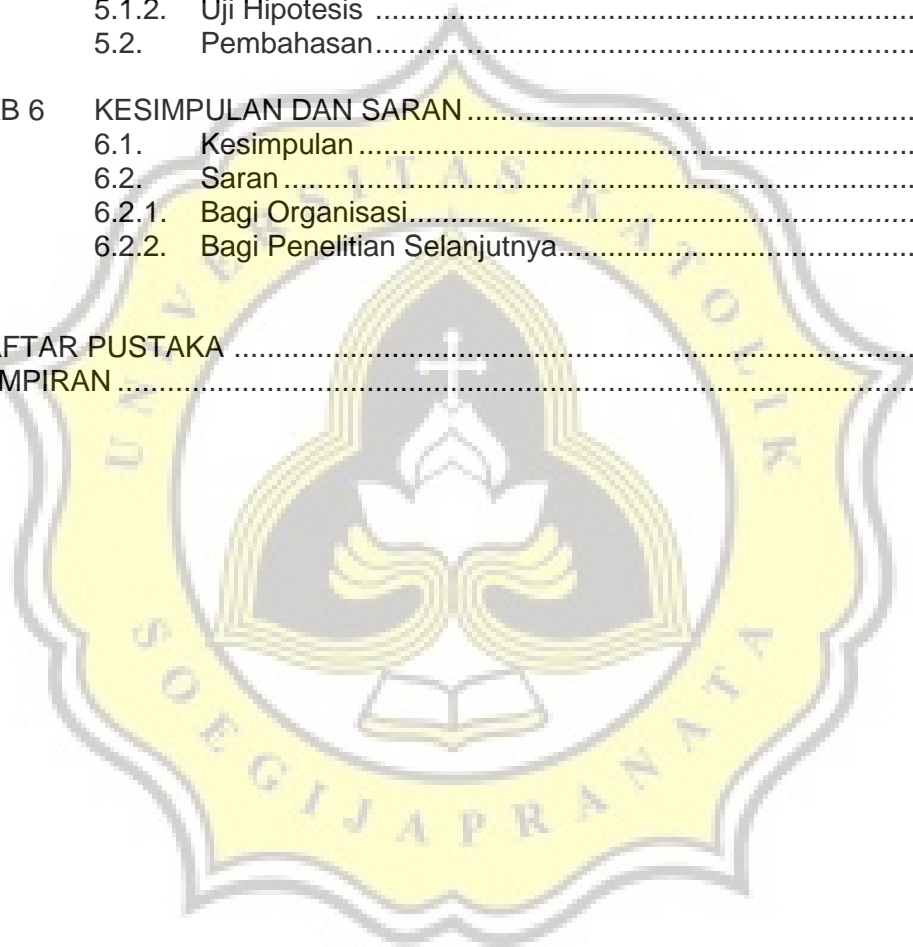
Semarang, Januari 2020

Peneliti

## DAFTAR ISI

Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Pernyataan Bebas Plagiasi.....	iii
Ucapan Terima Kasih .....	iv
Daftar isi .....	vi
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Lampiran.....	ix
Abstrak .....	x
Abstract .....	xi
BAB 1    PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar belakang .....	1
1.2. Tujuan Penelitian .....	7
1.3. Manfaat Penelitian .....	7
BAB 2    TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. <i>Fear of Success</i> .....	8
2.1.1. Pengertian <i>Fear of Success</i> .....	8
2.1.2. Aspek <i>Fear of Success</i> .....	9
2.1.3. Faktor <i>Fear of Success</i> .....	11
2.2. Dukungan Sosial .....	14
2.2.1. Pengertian Dukungan Sosial .....	14
2.2.2. Jenis Dukungan Sosial .....	15
2.3. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan <i>Fear of Success</i> Pada Karyawan yang Sudah Berkeluarga .....	17
2.4. Hipotesis .....	22
BAB 3    METODE PENELITIAN .....	23
3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Variabel Penelitian .....	23
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	23
3.3.1. <i>Fear of Success</i> .....	23
3.3.2. Dukungan Sosial .....	24
3.4. Populasi.....	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.5.1. Skala Penelitian .....	25
3.6. Uji Coba Validitas dan Reliabilitas .....	26
3.6.1. Uji Validitas .....	26
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	26
3.7. Metode Analisis Data .....	27
BAB 4    PELAKSANAAN PENGUMPULAN DATA PENELITIAN .....	28
4.1. Orientasi Kanchah Penelitian.....	28
4.2. Persiapan Pengumpulan Data Penelitian .....	31
4.2.1. Penyusunan Alat Ukur Skala .....	31
4.2.1.1. Skala <i>Fear of Success</i> .....	31
4.2.1.2. Skala Dukungan Sosial .....	32

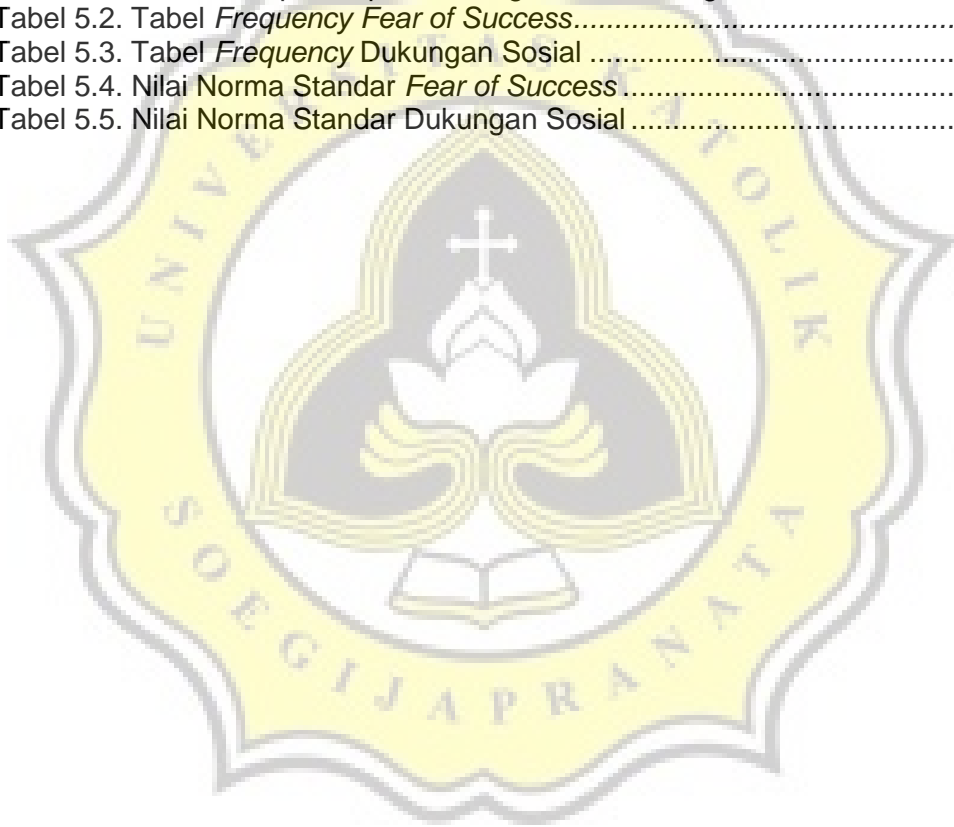
4.2.2.	Perizinan Penelitian .....	32
4.3.	Pengumpulan Data Penelitian .....	32
4.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	33
4.4.1.	Skala <i>Fear of Success</i> .....	33
4.4.2.	Skala Dukungan Sosial .....	34
<b>BAB 5</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
5.1.	Hasil Penelitian .....	35
5.1.1	Uji Asumsi .....	35
5.1.1.1.	Uji Linieritas .....	35
5.1.2.	Uji Hipotesis .....	35
5.2.	Pembahasan.....	36
<b>BAB 6</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>42</b>
6.1.	Kesimpulan .....	42
6.2.	Saran .....	42
6.2.1.	Bagi Organisasi.....	42
6.2.2.	Bagi Penelitian Selanjutnya.....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>44</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>48</b>





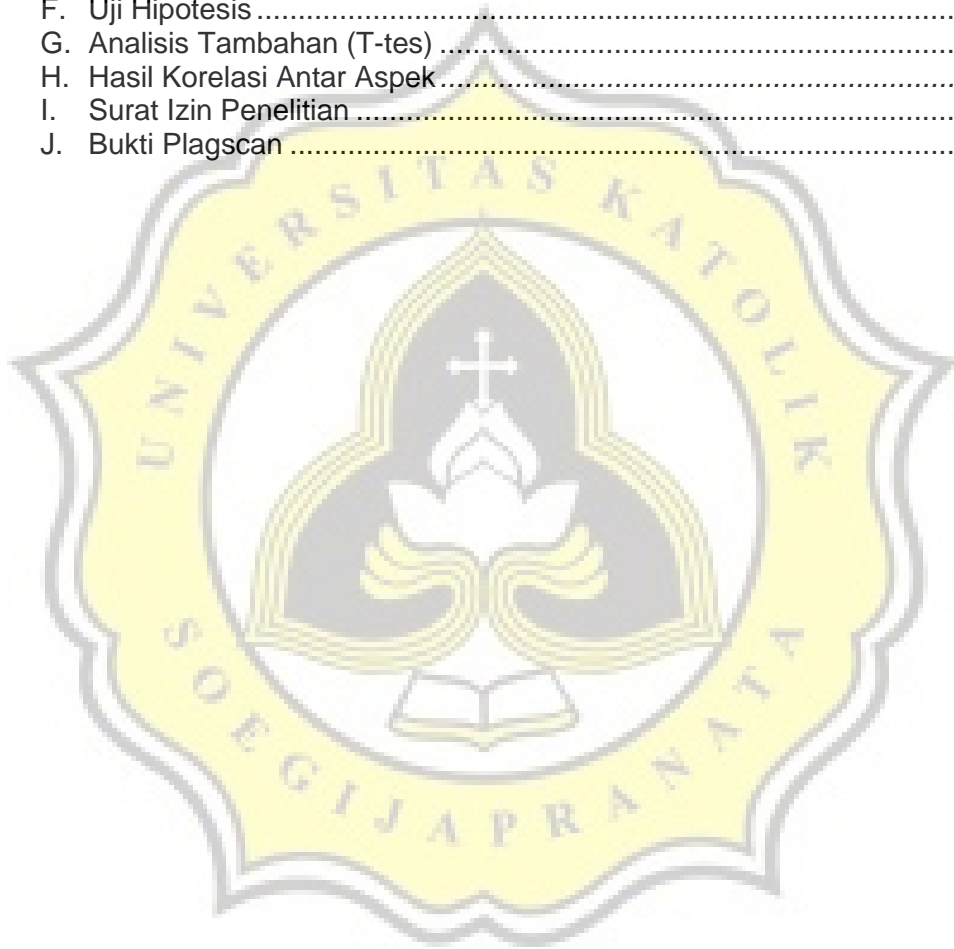
## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blueprint Fear of Success</i> .....	26
Tabel 3.2. <i>Blueprint Dukungan Sosial</i> .....	26
Tabel 4.1. Rincian Pendidikan Karyawan.....	30
Tabel 4.2. Rincian Jenis Kelamin Karyawan .....	30
Tabel 4.3. Rincian Status Pernikahan Karyawan .....	30
Tabel 4.4. Sebaran <i>Item Skala Fear of Success</i> .....	31
Tabel 4.5. Sebaran <i>Item Skala Dukungan Sosial</i> .....	32
Tabel 4.6. Sebaran <i>Item Valid Skala Fear of Success</i> .....	34
Tabel 4.7. Sebaran <i>Item Valid Skala Dukungan Sosial</i> .....	34
Tabel 5.1. Korelasi Aspek-aspek Dukungan Sosial dengan <i>Fear of Success</i> .....	36
Tabel 5.2. Tabel <i>Frequency Fear of Success</i> .....	38
Tabel 5.3. Tabel <i>Frequency Dukungan Sosial</i> .....	39
Tabel 5.4. Nilai Norma Standar <i>Fear of Success</i> .....	39
Tabel 5.5. Nilai Norma Standar Dukungan Sosial .....	40



## DAFTAR LAMPIRAN

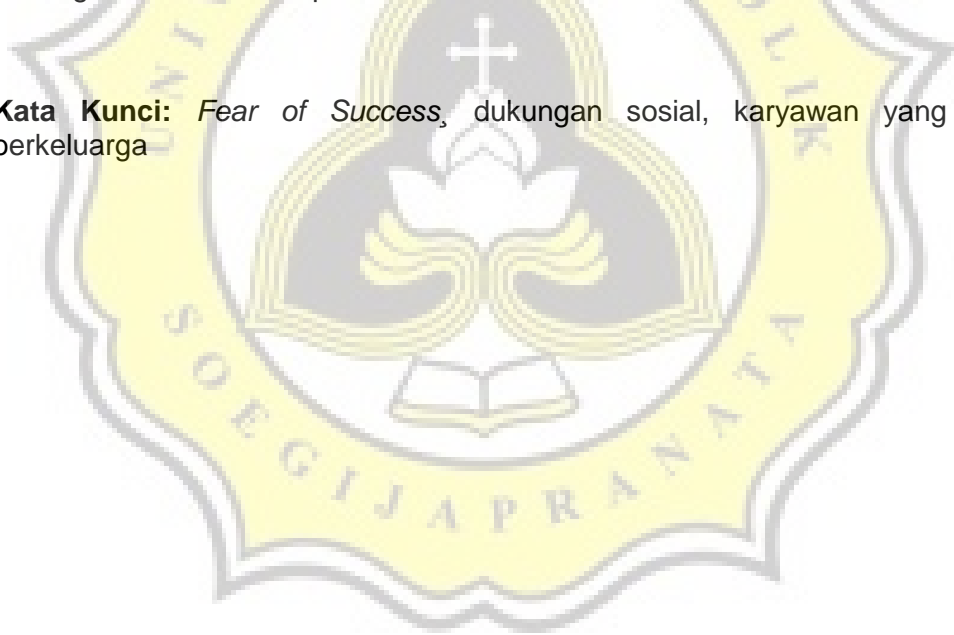
LAMPIRAN .....	48
A. Alat Ukur Penelitian.....	49
B. Data Uji Coba.....	57
C. Uji Coba Skala Penelitian.....	67
D. Data Penelitian.....	80
E. Uji Linieritas .....	89
F. Uji Hipotesis .....	92
G. Analisis Tambahan (T-tes) .....	94
H. Hasil Korelasi Antar Aspek.....	96
I. Surat Izin Penelitian .....	98
J. Bukti Plagscan .....	100



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga. Penelitian ini menggunakan pegawai Kanwil Dirjen Perbendaharaan Jawa Tengah berjumlah 78 orang yang sudah menikah. Alat ukur yang digunakan adalah skala *Fear of Success* dan skala dukungan sosial menggunakan analisis korelasi *product moment*. Hasil yang diperoleh adalah adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *fear of success* dengan  $r_{xy} = -0,652$  ( $p < 0,001$ ), sehingga hipotesis diterima. Sumbangan efektif dukungan sosial terhadap *fear of success* sebesar 42,51%.

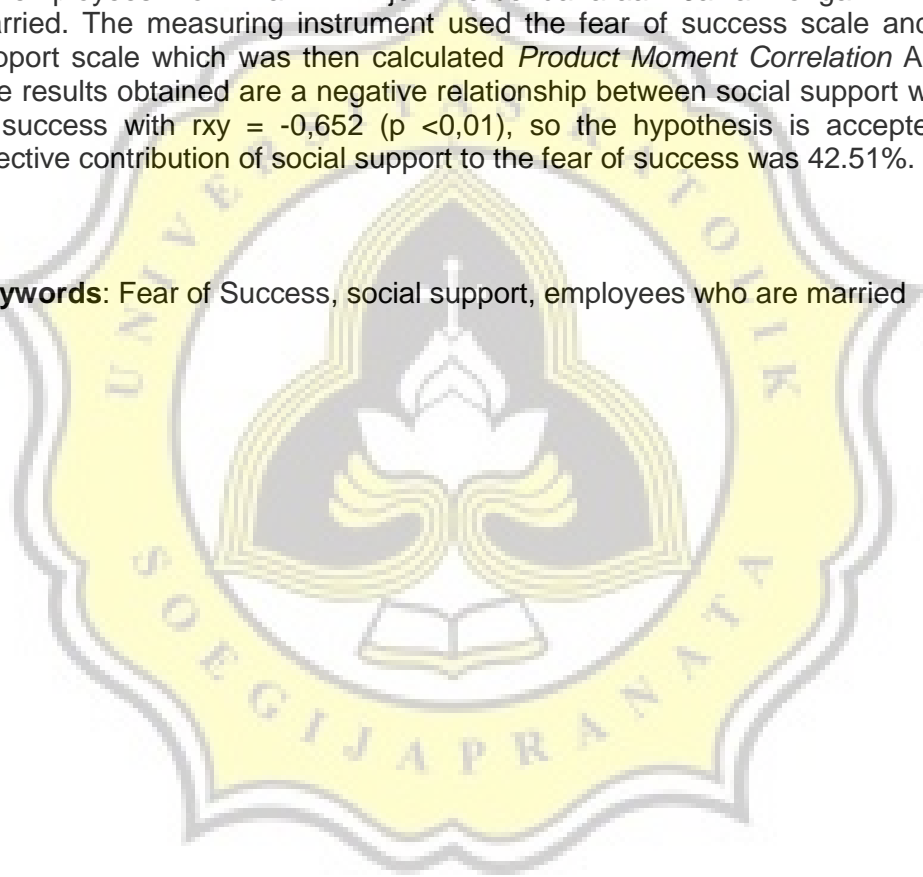
**Kata Kunci:** *Fear of Success*, dukungan sosial, karyawan yang sudah berkeluarga



## ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between social support with fear of success in employees who are married. This study used of 78 employees from Kanwil Dirjen Perbendaharaan Jawa Tengah who were married. The measuring instrument used the fear of success scale and social support scale which was then calculated *Product Moment Correlation Analysis*. The results obtained are a negative relationship between social support with fear of success with  $r_{xy} = -0,652$  ( $p < 0,01$ ), so the hypothesis is accepted. The effective contribution of social support to the fear of success was 42.51%.

**Keywords:** Fear of Success, social support, employees who are married



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Globalisasi memberikan dampak yang terjadi pada pelaku bisnis serta organisasi. Salah satu dampaknya adalah dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan untuk mencapai tujuan masing-masing serta memiliki profit yang lebih banyak di tengah persaingan. Untuk menanggulangi hal tersebut, perusahaan kemudian melakukan pengembangan karir karyawan dengan pemikiran bahwa sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan dalam kemajuan perusahaan (Pangemanan, Tio & Tumble, 2017).

Menurut Hasibuan (dalam Pangemanan, Pio & Tumble, 2017), manusia memiliki peran aktif serta dominan dalam setiap kegiatan dalam organisasi, sebab manusia mampu menjadi perencana, pelaku serta penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi, karena hal itu perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan karyawan. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan aset penting perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan profesional, hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sekaligus untuk kebutuhan masyarakat (Yusnita, 2011). Mengenai kebijakan dalam pengembangan karir, tidak sedikit karyawan memiliki kecemasan dengan pengembangan karir dari perusahaan, salah satu kecemasan mereka yaitu ketakutan untuk sukses (*fear of success*).

*Fear of success* adalah suatu bentuk ketakutan karena karyawan yang tidak siap untuk menghadapi tantangan baru ke depannya, hal ini muncul karena perasaan takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya (Eagle, dalam Komalasari, dkk, 2017) dan efek negatif lainnya sebagai bentuk resiko

kesuksesan yang diraih oleh karyawan (Paludi, dalam Komalasari, dkk, 2017). Ketakutan ini muncul akibat tekanan dari beban kerja yang berlebihan seperti *deadline* dalam penyelesaian pekerjaan. Selain di lingkungan kantor, di kehidupan rumah tangga juga ada tuntutan keluarga seperti tugas rumah tangga, menjaga anak bahkan mengurus orang tua (Yusnita, 2011).

Beban yang dimiliki wanita karir lebih berat daripada pria, sebab wanita terlebih dahulu mengatasi urusan keluarga, suami, dan hal-hal lain berkaitan dengan kehidupan rumah tangga yang membuat mereka memiliki peran ganda (Dewi, 2017). Selain itu, aspirasi dan motivasi mereka masih dipengaruhi oleh faktor sosial budaya, dan juga adanya tuntutan untuk lebih mementingkan keluarga daripada karirnya. Konflik itulah yang membuat wanita karir lebih memilih untuk menghindari sukses, karena adanya tekanan sosial (Sahrah, 2011). Tekanan sosial yang diberikan dari masyarakat yaitu untuk berpenampilan feminin seperti patuh, mengabdikan, pasif, mengurus urusan rumah tangga, dan bertanggungjawab pada orang lain (Seniati, dalam Dewi, 2017).

Untuk pria, meskipun kesuksesan mereka lebih mendapat dukungan dengan baik, pria juga memiliki peran dalam mengurus anak dan tantangan berat untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan serta keluarga. Menurut hasil studi oleh *Family and Work Institute*, dimana tiga dari lima pria mengaku mengalami stres yang terkait dengan *workplace-Family Life Balance* (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Maka dari itu, rata-rata karyawan pria memilih jabatan yang tetap karena tanggungjawab yang dirasakan mereka terlalu berat, sehingga dapat mengganggu dan menurunkan kinerja mereka di perusahaan.

Sama halnya seperti yang terjadi di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah, yang merupakan perusahaan milik negara dimana

karyawan memiliki permasalahan dalam penolakan pemindahan tugas atau dipromosikan pada jenjang yang lebih tinggi. Rata-rata dari mereka memilih menolak kenaikan pangkat daripada harus dipindah tugaskan di luar kota dan jauh dari keluarga. Setiap karyawan yang akan dipindahkan tugas memiliki perasaan takut akan jabatannya yang baru, takut akan fasilitas selama di daerah yang akan dipindahkan, dan juga tanggungjawab yang akan lebih berat, sebab semakin tinggi jabatan, akan semakin banyak tanggungjawab yang didapat.

Tuntutan kerja yang diberikan pada karyawan juga membuat beberapa karyawan semakin merasa cemas dengan pekerjaan mereka. Akibatnya adalah beberapa karyawan tidak bisa bekerja dengan optimal ketika pertama kali berada di posisi yang baru, dan biasanya mereka akan mengalami sakit dan gejala stres setelah kenaikan jabatan dalam kurun waktu beberapa bulan. Selain itu, mereka merasa tidak bersemangat dan mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan dikarenakan waktu adaptasi yang harus dilaksanakan kembali di tempat kerja yang baru.

Hal lainnya yang menjadi pertimbangan adalah lokasi pemindahan tugas yang baru akan diberitahukan ketika muncul Surat Keputusan beberapa hari sebelum pemindahan, sehingga karyawan tidak akan tahu kemana tujuan mereka. Pada karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, permasalahan pemindahan tugas merupakan suatu pertimbangan yang harus dipikirkan secara matang. Beberapa dari mereka, memikirkan tentang keluarga yang ditinggalkan apabila mendapat pekerjaan di luar kota. Bahkan beberapa dari mereka, rela pulang setiap harinya agar tetap bisa berkumpul dengan keluarga di rumah dan melihat anak-anak mereka, meskipun jaraknya ditempuh berjam-jam seperti salah satu karyawan yang harus pulang pergi Semarang-Magelang.

Mendapatkan jabatan yang lebih tinggi juga bukanlah tujuan utama bagi para karyawan. Beberapa dari mereka memilih tidak melanjutkan ke jenjang S1 dengan pemikiran bahwa mereka akan berada pada posisi yang sama dan tidak akan menjadi kepala bidang, karena itu, beberapa karyawan memiliki pendidikan terakhir SMA, dan tidak memilih lanjut meskipun perusahaan memberikan fasilitas untuk menyekolahkan kembali. Selain itu, karyawan juga memilih untuk menggagalkan psikotes yang diadakan ketika kenaikan jabatan dengan harapan mereka tidak akan dipilih untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi atau dipindahkan ke tempat lain. Ketika terdapat karyawan yang memang berhasil masuk sebagai calon, mereka akan memilih tidak mengikuti *training* atau dinas yang diadakan oleh perusahaan.

Bagi perusahaan serta organisasi sendiri, karyawan yang menolak dipindahtugas pada daerah yang telah ditunjuk atau dipromosikan, cukup membuat perusahaan kebingungan. Hal itu terjadi, karena kurangnya karyawan yang berpotensi dalam mengembangkan perusahaan di daerah lain, yang sekiranya perlu untuk diperbaiki dari sistem atau dari kualitasnya. Selain itu, mengirimkan karyawan yang melakukan tes asesmen di Jakarta tentunya menggunakan biaya yang dikeluarkan dari perusahaan yang tidak sedikit, mengingat biaya yang keluar digunakan untuk konsumsi dan akomodasi peserta selama disana, sehingga bagi karyawan yang menolak pemindahan jabatan, cukup merugikan perusahaan secara tidak langsung.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *fear of success* seseorang adalah melalui dukungan sosial yang diberikan dari pasangan maupun keluarganya (Gunn & Matthews, dalam Rahmawati, 2016). Dorongan seseorang agar mencapai kesuksesan bukan berasal dari *fear of success* saja, melainkan



juga pada ada atau tidaknya dukungan sosial dari seseorang yang berpengaruh untuknya, yang kemudian berdampak pada naiknya tingkat percaya diri (Fitria & Riyono, 2006). Dukungan sosial juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan ketakutan akan sukses (Putra, 2015).

Dukungan sosial sendiri merupakan suatu bentuk keuntungan yang didapatkan oleh individu yang dapat berasal dari keluarga maupun temannya, yang dimana akan berdampak pada peningkatan kemampuan inividu tersebut dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapinya setiap hari (Corsini dan Prayitno, dalam Putra, 2015). Dukungan sosial yang didapatkan individu melalui lingkungan sekitar dari keluarga maupun temannya, akan mempengaruhi cara mereka dalam menghadapi stres dan kecemasannya. Selain itu, dukungan sosial akan membantu individu untuk selalu tenang, percaya diri, dan merasa dicintai (Nur & Shanti, dalam Ediati, 2016)

Karyawan yang sudah berkeluarga memiliki hambatan dalam perkembangan karirnya sebagai akibat adanya pengaruh peran ganda dalam pekerjaan yang akan dijalannya (Frone, Russell & Cooper dalam Dewi, 2017). Seperti yang dibahas sebelumnya, kebutuhan keluarga dan juga permasalahan dalam diri serta pekerjaan, memiliki pengaruh kuat dalam meningkatkan kepercayaannya dalam menghadapi masalah ke depannya. Dukungan kuat dari lingkungan keluarga, bisa mengurangi kecemasan *fear of success* pada karyawan, sehingga beberapa karyawan memilih untuk tetap menghadapi hal baru tersebut, dan belajar dari awal.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2017), mengenai hubungan konflik peran ganda dan ketakutan untuk sukses pada ibu pekerja menyatakan adanya hubungan korelasi positif di antara dua hubungan tersebut.

Semakin tinggi konflik peran ganda yang dimilikinya, maka akan semakin tinggi pula ketakutannya untuk sukses, begitu pula sebaliknya. Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan dan juga tuntutan keluarga, yang mampu berdampak pada kurangnya keharmonisan keluarga dan meningkatkan tingkat stres serta kecemasan dalam diri wanita.

Perihal efek dari dukungan sosial dalam pengaruhnya pada *work-life balance* dan *fear of success*, juga pernah diteliti oleh Triyani & Surjanti (2017), dimana dukungan sosial memiliki korelasi negatif dengan *fear of success*, yang artinya semakin tinggi dukungan yang keluarga berikan, maka mampu menurunkan ketakutannya dan menaikkan kesuksesan dalam karirnya, sebab mereka akan termotivasi untuk mendapatkan penghargaan mereka apabila mendapat dukungan dari lingkungan, terutama keluarga dan pasangannya. Selain itu, mereka tidak hanya mendukung karirnya, tetapi juga mendorong kesuksesan karirnya.

Penelitian yang sama pun juga dilakukan oleh Putra (2015) mengenai hubungan aktualisasi diri dan dukungan sosial dengan ketakutan sukses, mengatakan bahwa adanya hubungan korelasi negatif antara dukungan sosial dengan ketakutan untuk sukses pada wanita karir. Dijelaskan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan pada lingkungan kerjanya, maka akan semakin rendah ketakutan sukses yang dirasakan oleh pegawai wanita.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fakta yang pernah dilakukan pada peneliti sebelumnya, terlihat bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dengan *fear of success* pada karyawan di perusahaan. *Fear of success* saat ini menjadi salah satu masalah di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah, sehingga dapat diperkirakan bahwa adanya masalah

perihal dukungan sosial yang terjadi pada karyawannya. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga.

### **1.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga.

### **1.3. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Berguna bagi ilmu pengetahuan bidang psikologi yang dikhususkan pada bagian psikologi industri dan organisasi mengenai dukungan sosial dan *fear of success* pada karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Dengan melakukan penelitian ini, perusahaan akan mendapatkan data-data mengenai dukungan sosial dan situasi *fear of success* pada karyawan, sehingga kepegawaian dapat mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap karir karyawan.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. *Fear of Success*

##### 2.1.1. Pengertian *fear of success*

Menurut Yilmaz (2018), *fear of success* adalah perilaku menghindari keberhasilan yang dihasilkan dari kecemasan bahwa mereka yang terlalu banyak bekerja akan mendapat evaluasi negatif, karya-karya individu yang sangat sukses disabotase oleh orang lain, sehingga menghasilkan pembentukan tujuan yang rendah, kecenderungan memudahkan tugas, mengurangi pencapaian karena khawatir hubungan interpersonalnya akan terputus apabila dirinya menjadi sangat sukses.

Hal ini selaras dengan pendapat dari Eagle (dalam Komalasari, dkk, 2017), bahwa *fear of success* adalah ketakutan dikarenakan adanya ketidaksiapan menyelesaikan pekerjaan, dirinya takut apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaan di tempat yang baru, selain itu, hal ini pun juga menimbulkan suatu efek negatif, yang merupakan kesimpulan atas makna kesuksesan mereka. Teori ini sama dengan Shaw & Constanzo (dalam Rahmawati, 2016), dimana *fear of success* sendiri adalah bentuk kecemasan karena akan adanya konsekuensi lain akibat dari kesuksesan tersebut yang berasal dari dalam individu.

Baltus (1983) menyatakan bahwa *fear of success* memiliki hubungan dengan adanya penolakan dari keluarga maupun teman sebagai akibat dari keberhasilan. Sependapat dengan Seniati (dalam Dewi, 2017), bahwa *fear of success* adalah suatu hal yang terjadi pada awal kehidupan, dimana hal itu

memiliki kaitan dengan standar peran jenis kelamin, yang mengarah pada munculnya konsekuensi negatif sebagai akibat kesuksesan yang diterimanya.

Jadi, *fear of success* adalah bentuk penghindaran keberhasilan dikarenakan kekhawatiran akan adanya efek negatif dari kesuksesan itu sendiri, salah satunya adalah perasaan kesendirian karena terputusnya hubungan interpersonal dengan orang lain, sehingga seseorang akan berusaha untuk mengurangi kemampuan dirinya dengan tujuan menghambat kesuksesan yang akan diraihinya.

### **2.1.2. Aspek *fear of success***

Menurut Shaw & Costanzo (dalam Rahmawati, 2016), ada tiga aspek pada *fear of success*, yaitu :

#### **1. *Loss of femininity***

Nama lainnya adalah kehilangan femininitas, dimana hilangnya sifat keperempuanan, dimana wanita kurang mampu menunjukkan sifat-sifat feminim dalam dirinya, dan juga kurang mampu menjalani hidup dalam rumah tangga

#### **2. *Loss of special self esteem***

Adanya rasa ketakutan kehilangan penghargaan sosial, yang diartikan tidak adanya atau kurangnya penghargaan dari masyarakat terhadap wanita yang sukses, karena tidak menunjukkan sifat yang feminim.

#### **3. *Social rejection***

Ketakutan akan penolakan sosial, bentuknya seperti kurang disenangi di lingkungannya, tidak diikutsertakan pada kegiatan, atau ditolak lingkungannya

Horner (dalam Tresemer, 1977), ada tiga aspek pada *fear of success*:

1. *Social Rejection*

Dimana ketakutan kehilangan teman, kualitas pernikahan dan kesendirian sebagai akibat dari kesuksesan, dan segala hal reaksi yang menyangkut kesuksesan lainnya.

2. *Internal fears*

Seperti perasaan bersalah dan putus asa mengenai kesuksesan sendiri, dan keraguan tentang normalitas mengenai kesuksesan bagi seorang wanita.

3. Penolakan

Seperti respon permusuhan yang aneh atau berlebihan dari sekitar, atau penolakan lainnya.

Namun, menurut Martaniah, dkk (dalam Dewi, 2017), mengungkapkan bahwa ada 4 aspek pada *fear of success*, yaitu :

1. Kompetensi

Perasaan keyakinan pada diri sendiri dimana dirinya dapat melakukan suatu pekerjaan

2. Kemandirian

Keyakinan untuk tidak bergantung pada orang lain ketika menyelesaikan suatu pekerjaan

3. Kompetisi

Perasaan atau sikap untuk bersaing

4. Sikap terhadap kesuksesan/ prestasi

Sikap mendukung atau tidak mendukung atas suatu kesuksesan yang dicapai.

Dari 3 teori tersebut dapat disimpulkan, bahwa ada empat aspek *fear of success* yaitu kompetensi, kemandirian, Kompetisi, Sikap terhadap kesuksesan/prestasi. Aspek yang dipilih merupakan aspek yang dapat juga diaplikasikan kepada karyawan pria, dan mampu merangkum aspek sebelumnya yang hanya dirasakan oleh wanita. Aspek *sosial rejection, internal fears* dan penolakan merupakan ketakutan sikap yang akan diterima oleh seseorang jika berada pada kesuksesannya, yang menjadi salah satu aspek sikap terhadap kesuksesan atau prestasi.

### **2.1.3. Faktor *fear of success***

Menurut Rahmawati (2016), Faktor yang mempengaruhi *fear of success* seseorang adalah :

#### **1. Faktor budaya**

Faktor budaya adalah variabel yang memiliki peran dalam munculnya *fear of success*. *Stereotype* yang muncul di budaya tertentu pun juga dapat menentukan apakah *fear of success* semakin berkembang atau tidak. Laki-laki lebih dicenderungkan tentang kekuatan, sedangkan wanita pada kelemahan dan kesopanan (Krueger, 1984)

#### **2. Perbedaan jenis kelamin**

Laki-laki dan perempuan memiliki tingkat stress psikologis yang berbeda, dimana wanita akan lebih menunjukkan pada ketakutan atau kecemasan dan pria akan menunjukkan dalam bentuk masalah kesehatan (Jick & Mitz, dalam Berry & Houston, 1993).

#### **3. Pola pengasuhan orang tua**

Kebutuhan dan perilaku sadar dan tidak sadar dari orang tua adalah refleksi dari seorang anak (Krueger, 1984).

4. Model yang dijumpai oleh individu

Model yang dijumpai memiliki bagian terpenting dari pengetahuan akan perilaku yang diinginkan (Tresemer, 1977)

5. Dukungan sosial dari keluarga, teman atau pasangan

Dukungan sosial adalah hubungan individu dalam jaringan sosial sehingga dapat saling berinteraksi dan berbagi dengan lainnya. Dimana hubungan tersebut memiliki sifat saling melindungi (Thomas, dalam Wibhowo dkk, 2018)

Dalam penelitian yang dilakukan Menurut Triyani & Surjanti (2017), dalam penelitiannya ada beberapa faktor yang mempengaruhi *fear of success* yaitu :

1. Dukungan sosial

Dukungan sosial memiliki hasil negatif terhadap *fear of success*, dimana karyawan merasa bahwa mereka memiliki dukungan yang berasal dari keluarga untuk bekerja dan mendukung untuk mencapai kesuksesan dalam karirnya.

2. Pengembangan karir

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap *fear of success*, dimana seorang karyawan yang memiliki pendidikan tinggi atau performa yang tinggi akan mendapatkan jabatan yang tinggi, dan juga berdampak pada *fear of failure* yang juga akan timbul dalam diri mereka.

3. Situasi kompetisi di tempat kerja



Situasi kompetisi memiliki pengaruh positif, dimana seseorang karyawan akan bersaing dengan temannya untuk mendapatkan gaji atau hadiah yang lebih tinggi, dan ke belakangnya akan berdampak pada kecemasan yang dirasakannya akibat persaingan.

#### 4. *Work Performance*

Karyawan yang memiliki performa kerja bagus, akan lebih tinggi merasakan *fear of success*.

Menurut Tresemer (1977), ada tiga hal yang mempengaruhi tingkatan *fear of success* pada seseorang :

##### 1. *Role*

*Role* sendiri adalah suatu perilaku meniru individu dimana di dalamnya terkandung berbagai harapan yang objektif dan dapat menimpa orang lain yang menirukannya, sebab biasanya mereka memiliki posisi sosial tertentu yang sangat penting dalam hubungan relasinya.

##### 2. *Commitment to Conformity*

Perilaku seseorang yang menerima posisinya dan mengetahui peraturan yang berlaku dalam sebuah situasi akan membuat seseorang belajar terlebih dahulu mengenai proses yang terjadi, dimana role memiliki peran di dalamnya

##### 3. *Social Comparasion*

Membandingkan diri dengan orang lain dalam satu lingkungan yang sama, dimana rata-rata orang akan melakukan penilaian eksternal akan dirinya sendiri dengan orang lain meskipun menyadari bahwa dirinya tidak akan memiliki persamaan.

Jadi, faktor yang mempengaruhi *fear of success* sendiri adalah faktor budaya, jenis kelamin, dukungan sosial, dan Situasi Kompetisi di tempat kerja. Faktor budaya seperti *role model* yang dijumpai, serta pola pengasuhan yang dibedakan dari segi jenis kelamin, memberi dampak pada gambaran seseorang terutama ketika mereka kecil. Ketika anak melihat ibunya bekerja, maka ia juga akan memiliki pikiran bahwa wanita yang bekerja dan sukses bukanlah suatu hal tabu. Meskipun dari segi jenis kelamin memiliki pola pengasuhan yang berbeda dari orang tua, mereka tetap dapat meraih kesuksesan dengan ditambah dukungan sosial yang didapat dari pasangan atau teman sebayanya. Situasi kompetisi lingkungan kerja juga memiliki dampak dengan *work performance* dan *social comparasion*. Karyawan akan menyadari bahwa mereka memiliki perbedaan dari segi kemampuan bekerja dengan temannya yang lain, sehingga situasi kompetisi yang tinggi, mampu membuat seseorang takut untuk meraih kesuksesannya.

## **2.2. Dukungan Sosial**

### **2.2.1. Pengertian Dukungan Sosial**

Menurut Rensi dan Sugarti (dalam Waqiati, Hardjajani, & Nugroho, 2013), mendefinisikan bahwa dukungan sosial merupakan proses penafsiran seseorang terhadap bantuan yang diberikan kepadanya berupa informasi atau nasehat yang diberikan baik dalam bentuk verbal maupun non-verbal, perhatian dalam bentuk emosi, bantuan berupa benda, dan semua hal yang membuat seseorang merasa diperhatikan oleh sekitarnya.

Penjelasan lain mengenai dukungan sosial, berasal dari Johnson dan Johnson (dalam Nurhindazah & Kustanti, 2016), yang mengatakan bahwa

dukungan sosial berhubungan dengan berkurangnya kecemasan, depresi, gangguan umum dan sintom gangguan pada tubuh yang biasanya dialami seseorang ketika stress dalam pekerjaannya. Dukungan sosial itu dapat diperoleh melalui teman sebaya, keluarga, anggota kelompok, dan lingkungan sekitar. Sependapat dengan Sarason & Sarason (dalam Marni & Yuniawati, 2015) bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang didapat dari keakraban sosial dalam bentuk informasi maupun tindakan bermanfaat yang mampu melindungi penerima dari perilaku negatif.

Dalam pendapat Cobb (dalam Maslihah, 2011), mendefinisikan bahwa dukungan sosial adalah persepsi positif individu mengenai informasi apapun dari lingkungan sosial berupa bantuan ataupun penegasan yang merupakan suatu ungkapan dari adanya dukungan sosial. Dukungan sosial sendiri merupakan hubungan timbal-balik minimal 2 orang, yang salah satunya adalah berasal dari anggota yang memiliki kesamaan hubungan (Shumaker & Brownell, dalam Berry & Houston, 1993). Rook (dalam Kumalasari & Ahyani, 2012) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial sendiri merupakan bentuk ikatan sosial hubungan interpersonal dengan membangun ikatan persahabatan.

Jadi, dukungan sosial adalah ikatan sosial yang berasal dari orang terdekat dengan tujuan untuk mengurangi kecemasan individu dalam bentuk bantuan yang diberikan.

### **2.2.2. Jenis Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino & Smith (2011), mengatakan bahwa dalam dukungan sosial terdapat beberapa jenis, yaitu :

1. Emosional

Dukungan emosional yang dapat diberikan dalam bentuk ungkapan empati, perhatian atau kepedulian pada individu yang bersangkutan.

2. Instrumental

Dukungan yang diberikan dalam bentuk bantuan atau uang, bisa juga bantuan dalam pekerjaan sehari-hari seperti biasanya.

3. Informasi

Dukungan yang diberikan seperti berupa nasihat tentang apa yang dilakukan individu tersebut, atau berupa pengarahan

4. Persahabatan

Memungkinkan untuk seseorang yang meluangkan waktunya untuk orang lain, dimana dapat memberikan perasaan antar anggota.

Hal ini memiliki perbedaan dengan Sherbourne dan Stewart (dalam Gjesfeld, Greeno & Kim ,2007), dimana terdapat empat jenis dukungan sosial, yaitu :

1. *Emotional-informational*

Pemberian dalam bentuk pemberian dukungan emosi dan disertai dengan saran dan arahan

2. *Tangible*

Dalam bentuk bantuan barang atau lainnya

3. *Affectionate*

Pemberian dukungan dalam bentuk pengekspresian kasih sayang dan perhatian

4. *Positive Social Interaction*

Adanya hubungan antar individu dengan melakukan hal-hal yang menyenangkan bersama

Taylor (2015) mengemukakan sebuah pendapat mengenai jenis dukungan sosial lainnya, yaitu :

1. *Tangible Assistance*

Dapat berbentuk bantuan material, seperti pelayanan, bantuan finansial atau barang.

2. *Informational*

Memberikan informasi mengenai hal yang akan dihadapinya, dapat berupa pengalaman

3. *Emotional*

Teman dan keluarga yang sportif akan memunculkan kepedulian emosional bagi mereka yang yang dipedulikan. Kehangatan dan kenyamanan yang dibuat oleh orang lain, dapat membuat seseorang menekan stressnya dari kegiatan stress.

4. *Invisible*

Seseorang yang menerima bantuan dari yang lain tetapi tidak menyadarinya, tetapi bantuan itu sangat menguntungkan penerima.

Dalam teori tersebut, dijelaskan bahwa ada beberapa bentuk dari dukungan sosial yaitu emosional, instrumental, informasi, dan persahabatan. Dukungan sosial yang dibutuhkan karyawan merupakan suatu penunjang untuk pekerjaan dan kemudahan dalam beradaptasi dengan lingkungan. Semakin karyawan mendapat *support* dari lingkungan, semakin tinggi karyawan berani untuk menghadapi tantangan.

### **2.3. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Fear of Success* Pada Karyawan yang Sudah Berkeluarga**

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan bantuan antar sesama manusia. Begitu pula yang dibutuhkan dalam dunia kerja, dimana seseorang mudah dilanda tingkat stress yang tinggi (Calvete & Connor-Smith, dalam Safree, Yasin & Dzulkfli, 2010). Menurut Sarafino (dalam Waqati, Hardjajani, & Nugroho, 2013), berbagai bentuk emosi yang menyertai stress salah satunya adalah ketakutan dan kecemasan.

Ketakutan yang biasanya dirasakan oleh para karyawan yaitu adalah ketakutan sukses atau *fear of success* yang biasanya sering terjadi pula pada wanita. Menurut Yilmaz (2018) *Fear of Success* adalah perilaku penghindaran keberhasilan karena adanya akibat evaluasi negatif dari orang lain sehingga berpengaruh pada terputusnya semangat orang yang sangat sukses. Ada empat aspek dalam *fear of success* menurut Martaniah (dalam Dewi, 2017), yaitu aspek kompetisi, aspek kompetensi, aspek kemandirian dan aspek sikap terhadap kesuksesan itu sendiri.

Aspek kompetensi adalah keyakinan pada diri sendiri yang memunculkan perasaan akan keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Aspek kemandirian adalah keyakinan pada diri, untuk tidak bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek kompetisi adalah adanya perasaan atau sikap untuk bersaing. Aspek sikap terhadap kesuksesan adalah sikap mendukung atau tidak mendukung atas suatu kesuksesan yang dicapai oleh individu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *fear of success* adalah dukungan sosial, sebab seseorang akan merasa lebih mudah melewati masa sulitnya, apabila mendapatkan dukungan sosial yang berasal dari sekitarnya

(Maslihah, 2011). Di dalam dukungan sosial, terdapat beberapa bentuk dukungan yaitu adanya dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan (Sarafino & Smith, 2011).

Dukungan emosional adalah dukungan yang diberikan dalam bentuk ungkapan empati, perhatian dan kepedulian yang ditunjukkan kepada orang yang bersangkutan. Karyawan yang mendapatkan perhatian dan didengarkan oleh teman sekitarnya, mampu menghilangkan perasaan cemas dan juga menghilangkan perasaan tidak dibutuhkan dalam sebuah kelompok (Berry & Houston, 1993). Hal ini memiliki kaitan dengan aspek kompetisi, dukungan sosial dalam bentuk perhatian dan mendengarkan keluhan kesah sesamanya, dapat menurunkan *burnout* akibat tuntutan untuk memiliki prestasi yang lebih tinggi, sehingga perasaan kompetisi dapat ditekan (Rianto, Hardjono & Karyanta, 2013).

Dukungan instrumental adalah dukungan dalam bentuk pemberian bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, bisa juga uang maupun waktu. Adanya kelompok kecil dalam sebuah tim di perusahaan yang di dalamnya terdapat pembagian tugas, dinilai mampu mengurangi kesalahan dalam pekerjaan dan meningkatkan kenyamanan lingkungan pekerjaan pada karyawan (Berry & Houston, 1993). Hal ini berkaitan dengan aspek kemandirian, seperti dalam penelitian Handono & Bashori (2013) bahwa dukungan sosial dalam bentuk memfasilitasi kebutuhan yang diperlukan dapat menurunkan stress lingkungannya dan mempermudah penyesuaian diri individu di lingkungan baru dalam menyelesaikan tugasnya sendiri.

Dukungan informasi merupakan dukungan yang dapat berupa nasihat, *feedback* atau pengarahan terhadap seorang individu. Dukungan ini selain menciptakan kenyamanan antar pertemanan di lingkungan pekerjaan, juga dapat

menaikkan kemampuan dalam pekerjaan dan meningkatkan ketepatan dalam bekerja (Berry & Houston, 1993). Menurut penelitian Wijayanto, dkk (2011), peran sosial merupakan indikator terkuat yang ikut dalam pembentukan kompetensi lunak pada karyawan, sesuai dengan aspek *fear of success* yaitu aspek kompetensi.

Dukungan persahabatan adalah dukungan yang mampu membuat seseorang merasa berada dalam satu kesatuan di dalam kelompok sosial. Dukungan ini memberikan perasaan diterima dalam kelompok sosial dengan perasaan memiliki banyak teman dan saling mendukung kemampuan sesamanya (Berry & Houston, 1993). Dukungan ini dapat menghilangkan persepsi akan kesuksesan yang menjelaskan bahwa kesuksesan membuat seseorang ditolak dalam lingkungan, sebab adanya dukungan persahabatan yang dapat menurunkan rasa kesepian, penolakan dan diskriminasi (Solomon, dalam Sinaga & Kustanti, 2017).

Dukungan sosial merupakan faktor penting dibalik kesuksesan seseorang, meskipun sebuah keluarga dan teman kerja merupakan suatu individu yang berdiri sendiri, dukungan dari keduanya memberikan pengaruh yang signifikan dalam seseorang mencapai prestasi (Steinberg & Darling, 1994; Cutrona, 1994, dalam Yasin & Dzulkfli, 2010). Menurut Rook dalam Kumalasari & Ahyani, 2012), dukungan sosial memiliki efek untuk melindungi seorang dari konsekuensi negatif akan stress dan membantu seseorang merasa tenang, diperhatikan, serta menumbuhkan rasa percaya diri.

Menurut Capwell dkk. (Chapman & Gale, 1984) dalam penelitiannya mengatakan bahwa aspek sosial memiliki peran paling penting dalam konteks seorang individu untuk merasakan perasaan puas dan tidak puas terhadap



pekerjaan mereka, dimana di beberapa penelitian mengatakan bahwa hubungan sosial memiliki faktor yang sangat penting. Hubungan sosial dalam bentuk kerjasama dengan sesama karyawan di tempat kerja memiliki pengaruh penting terhadap tingkat seorang karyawan untuk termotivasi agar terus berprestasi (Aslam, Riani & Widodo, 2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz (2018), dalam penelitiannya yang menandakan bahwa adanya hubungan negatif antara *self-efficacy* dan *fear of success*. Dukungan sosial yang diberikan pun berupa sanjungan dan pujian, yang nantinya akan memiliki efek pada meningkatnya kepercayaan diri seseorang (Berry & Houston, 1993). Selain dapat meningkatkan *self-efficacy*, dukungan dalam bentuk emosional tersebut juga, mampu membuat seseorang meraih prestasi atau kesuksesan (Fitria & Riyono, 2006).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2015), terhadap komitmen karir untuk bertahan dalam menghadapi permasalahan di pekerjaan sebagai bentuk efek dari dukungan sosial rekan kerjanya. Rekan kerja di sekolah tersebut bersedia memberikan waktu dengan mendengarkan keluh kesah sesamanya saat ada masalah dan sering memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, serta mau bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal itu kemudian menimbulkan perasaan nyaman akan profesi pekerjaannya serta perasaan untuk bertahan dalam menghadapi permasalahan yang akan dihadapinya sebagai seorang guru.

Selain itu di dalam penelitian Biya & Suarya (2016) mengenai dukungan sosial pada karyawan yang mengalami pensiun di daerah Bali, dimana masa pensiun dilingkupi perasaan cemas dan ketakutan akan perekonomian dan masa depannya (Rakhmat & Budiman, dalam Biya & Suarya, 2016). Di dalam

penelitian, ditemukan bahwa semakin semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi tingkat penyesuaian dirinya terhadap keadaannya saat ini, hal ini disebabkan karena keberadaan teman sekitar yang cenderung menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama, sehingga kebersamaan yang dibangun mampu membuat seseorang merasa saling membutuhkan satu sama lain dan saling bergantung.

Penelitian lain pun mengenai bentuk dukungan sosial pada karyawan yang menjelang pensiun. Penelitian yang dilakukan oleh Sekarsari dan Susilawati (2015) mengatakan bahwa kecemasan menjelang pensiun dapat teratasi sebab adanya dukungan motivasional dari teman sebaya ketika menjelang pensiun agar dirinya lebih siap. Dukungan tersebut berupa informasi mengenai pembekalan dari pihak instansi dan dukungan berupa semangat serta dorongan untuk tetap menjaga kesehatan. Selain itu, mereka juga mendapatkan saran untuk tetap kembali bekerja pada instansi tersebut namun sebagai pegawai kontrak atau berkunjung ke perusahaan agar tetap bisa bertemu dan melakukan aktifitas semampunya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan kesimpulan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan terhadap tingkat ketakutan seseorang dalam menjalani karirnya sebelum maupun sesudah menjalani karirnya.

#### **2.4. Hipotesis**

Ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *fear of success*. Semakin tinggi dukungan sosial yang didapat, maka semakin rendah *fear of success* yang dirasakan karyawan.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan salah satu penelitian korelasional. Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti mengenai hubungan korelasi antara dukungan sosial dan *fear of success* pada karyawan perkantoran yang sudah memiliki keluarga.

#### **3.2. Variabel Penelitian**

Variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen : *Fear of Success*
2. Variabel Independen : Dukungan Sosial

#### **3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **3.3.1. *Fear of Success***

*Fear of success* adalah bentuk penghindaran keberhasilan dikarenakan kekhawatiran akan adanya evaluasi negatif apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Reliabel diukur dengan Skala *fear of success* yang disusun berdasarkan aspek *fear of success*, yaitu a). kompetensi, b).kemandirian, c). kompetisi, dan d). sikap terhadap kesuksesan/ prestasi. Semakin tinggi nilai yang didapatkan, menunjukkan semakin tinggi *fear of success* pada karyawan, begitu juga sebaliknya.

### **3.3.2. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah bentuk bantuan yang diberikan dari orang terdekat dengan tujuan mengurangi kecemasan individu. Reliabel diukur dengan skala dukungan sosial yang disusun berdasarkan jenis dukungan sosial, yaitu a). emosional, b). instrumental, c). informasi, dan d). persahabatan. Semakin tinggi skor yang didapat, maka semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan oleh karyawan, begitu pula sebaliknya.

### **3.4. Populasi**

Populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/ subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil penilaiannya untuk disimpulkan (Sugiyono, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah sekelompok karyawan yang bekerja di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah. Alasan peneliti menggunakan perusahaan tersebut dikarenakan permasalahan utama kantor adalah kesulitannya dalam mengembangkan Kantor di daerah lain, karena sedikit pegawai yang memiliki keinginan untuk menjadi kepala dan mau dipindah tugaskan dimana saja.

Penelitian ini menggunakan studi populasi, dikarenakan penelitian dilakukan kepada seluruh populasi karyawan yang sudah menikah, sesuai dengan pengertian studi populasi yaitu penelitian yang dilakukan terhadap semua elemen yang ada di wilayah penelitian (Arikunto, 2014)

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan pegawai dan kepegawaian, observasi dan penyebaran angket menggunakan skala LIKERT. Skala LIKERT adalah skala yang terdiri dari lima *point* yang menilai dari ekstrim negatif (sangat tidak setuju) hingga ekstrim positif (sangat setuju) (Slamet, 1993).

#### 3.5.1. Skala Penelitian

Skala *fear of success* yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari 4 aspek *fear of success* yang dinyatakan oleh Martaniah, yaitu aspek kompetisi, aspek kompetensi, aspek kemandirian dan aspek sikap terhadap kesuksesan. Dalam penilaiannya skala ini, terdapat pilihan 5 alternatif jawaban. Subjek nanti akan diminta untuk memilih jawaban diantara salah satu alternatif jawaban yang telah diajukan dengan sejujur-jujurnya. Pertanyaan akan terdiri dari *favourable* dan *unfavourable* dengan total 40 item.

Pada pernyataan *favourable*, jawaban subjek akan berada pada rentang skor 5 (Sangat Sesuai) sampai dengan 1 (Sangat Tidak Sesuai). Semakin sesuai jawaban subjek, maka akan mendapatkan skor 5, dan semakin tidak sesuai maka akan mendapatkan skor mendekati angka 1. Begitu pula sebaliknya untuk pernyataan *unfavourable*, semakin sesuai jawaban subjek, maka akan mendapatkan skor 1, dan semakin tidak sesuai maka akan mendapatkan skor mendekati angka 5. Berikut adalah tabel penyajian rancangan total item :

Tabel 3.1. *Blueprint Fear of Success*

Aspek-aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Dukungan Sosial			
Kompetensi	5	5	10
Kemandirian	5	5	10
Kompetisi	5	5	10
Sikap terhadap kesuksesan/ prestasi	5	5	10
Total	20	20	40

Tabel 3.2. *Blueprint Dukungan Sosial*

Aspek-aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Dukungan Sosial			
Dukungan Emosional	5	5	10
Dukungan Instrumental	5	5	10
Dukungan Informasi	5	5	10
Dukungan Persahabatan	5	5	10
Total	20	20	40

### 3.6. Uji Coba Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ketepatan instrumen alat tes dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Suatu alat tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi, apabila alat tes dapat difungsikan secara tepat dan sesuai dengan apa yang diukur (Azwar, 2015). Pengujian dilakukan dengan korelasi *Bivariate Pearson* dan menggunakan *Part Whole*.

#### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab kontruk-kontruk pernyataan suatu skala dalam bentuk kuisisioner yang tersusun berdasarkan dimensi variable tersebut, skala dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sujarweni, 2015).

### 3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik. Terdapat dua variabel data interval yang diukur, sehingga peneliti menggunakan analisis statistik korelasi *Product Moment* dari *Pearson* untuk mengetahui hubungan antara *fear of success* dan dukungan sosial.





## BAB 4

### PELAKSANAAN PENGUMPULAN DATA PENELITIAN

#### 4.1. Orientasi Kanchah Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti memahami terlebih dahulu orientasi kanchah penelitian yang dituju. Kanchah penelitian yang digunakan adalah Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah dan subjeknya merupakan karyawan serta karyawan di Perusahaan tersebut.

Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah merupakan perusahaan di bawah Departemen Keuangan yang mengurus akan pajak dan keluar masuknya anggaran terkhusus daerah Jawa Tengah dan sekitarnya. Letak perusahaan ada di Jalan Pemuda no. 2, Semarang dengan 5 divisi di dalam perusahaan tersebut yaitu bagian PPA 1, bagian PPA 2, bagian PPAK, bagian SKKPI dan bagian umum. Lingkungan area perusahaan dekat dengan bekas Pasar Johar serta dekat dengan Stasiun Tawang Semarang. Gedung Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah dulunya adalah perusahaan gurban yang berubah menjadi perusahaan keuangan hingga sekarang.

Perusahaan dengan slogan '*Negara Dana Rakca*' ini, memiliki 5 divisi yang terdapat masing-masing tugas di dalamnya, yaitu :

1. Bidang Pembinaan Pelaksanaan Anggaran I (PPA I)

Bertanggungjawab melaksanakan pembinaan, bimbingan teknis, evaluasi dan mentoring di bidang pelaksanaan anggaran pemerintah pusat, penganggaran, dan Penerimaan Anggaran Bukan Pajak (PNBP), serta

penyusunan reviu atas pelaksanaan dan analisis kinerja anggaran belanja pemerintah pusat.

2. Bidang Pembinaan Pelaksanaan Anggaran II (PPA II)

Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan asistensi dan bimbingan teknis pelaksanaan anggaran daerah, investasi pemerintah, pinjaman, kartu kredit, dana transfer, dan pelaksanaan anggaran daerah, serta melaksanakan kajian fiskal regional, hingga layanan bersama Kementerian Keuangan di daerah.

3. Bidang Pembinaan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan (PAPK)

Memiliki tugas melakukan pembinaan dan bimbingan teknis sistem akuntansi pemerintahan pada pemerintah pusat dan pemerintah daerah, melaksanakan mentoring, evaluasi, melaksanakan penyusunan konsolidasi laporan keuangan, hingga melaksanakan analisis atas laporan keuangan

4. Bidang Supervisi Perusahaan Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) dan Kepatuhan Internal (SKPPI)

Memiliki tugas melaksanakan pembinaan proses bisnis, supervisi, implementasi, dan bimbingan teknis operasional aplikasi pada Perusahaan Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), penilaian kerja dan pemenuhan standar tata kelola Perusahaan Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), dan hal yang berkaitan dengan pemantauan pengelolaan pajak negara.

5. Bagian Umum

Bertugas mengelola bagian umum seperti pengelolaan organisasi, dukungan sarana dan prasarana kerja, pembinaan sumber daya manusia (SDM), keuangan, urusan kepegawaian dan sebagainya.

Perusahaan sendiri memiliki kegiatan piknik serta *outbound* setiap dua kali selama satu tahun, yaitu saat perayaan tahun baru dan halal bihalal setelah lebaran. Selain piknik, perusahaan juga sering mengadakan kompetisi untuk merayakan hari penting, seperti Hari Anti Korupsi. Dalam merayakannya, perusahaan juga berperan dengan cara kompetisi membuat Yel-Yel bagi karyawan untuk mengajak karyawan serta masyarakat agar tidak korupsi. Selain itu, perusahaan sendiri juga mengadakan pertandingan olahraga yang biasanya diadakan setahun dua kali, dengan tujuan mengakrabkan karyawan lama dengan karyawan baru, sekaligus antar divisi.

Jumlah PNS di perusahaan berjumlah 103 orang. Latar belakang pendidikan dimulai dari SMA hingga pascasarjana. Kepala divisi memiliki latar belakang pendidikan S1 hingga pascasarjana. Bagi karyawan yang akan dipromosikan pada jenjang berikutnya, harus memiliki pendidikan dengan latar belakang S1, namun, di peraturan baru yang keluar di bulan Juli 2019, pendidikan minimal SMA bisa dipromosikan untuk jenjang berikutnya dengan masa kerja yang sudah ditentukan.

Tabel 4.1. Rincian Pendidikan Karyawan

No	Pendidikan	Total
1.	SMA	43
2.	Diploma	7
3.	S1	39
4.	S2	14
TOTAL		103

Tabel 4.2. Rincian Jenis Kelamin Karyawan

No.	Jenis Kelamin	Total
1.	Laki-laki	51
2.	Perempuan	52
TOTAL		103

Tabel 4.3. Rincian Status Pernikahan Karyawan

No.	Status	Total
1.	Sudah Menikah	98
2.	Belum Menikah	5
TOTAL		103

Penelitian dilaksanakan di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah tersebut dengan adanya beberapa pertimbangan, sebagai berikut :

1. Adanya permasalahan mengenai ketakutan akan sukses dari karyawan berdasarkan dari wawancara yang dilakukan kepada karyawan dan juga divisi kepegawaian.
2. Terdapat jumlah subjek yang cukup untuk dilakukannya penelitian.
3. Sebelumnya, belum ada penelitian yang meneliti mengenai ketakutan akan sukses pada karyawan pria.
4. Kesiediaan pihak perusahaan untuk dijadikan lokasi penelitian.

Oleh karena itu, peneliti memilih melakukan penelitian di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah.

## **4.2. Persiapan Pengumpulan Data Penelitian**

### **4.2.1. Penyusunan Alat Ukur Skala**

Alat ukur yang digunakan adalah skala *fear of success* dan skala dukungan sosial. Pada kedua skala, berisikan pernyataan *favourable* dan *unfavourable* dengan masing-masing skala berjumlah 40 item, dengan lima alternatif jawaban.

#### **4.2.1.1. Skala *Fear of Success***

Skala *fear of success* disusun berdasarkan aspek *fear of success* yaitu kompetisi, kompetensi, kemandirian, dan sikap terhadap kesuksesan. Sebaran itemnya pada skala adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4. Sebaran *Item* Skala *Fear of Success*

Aspek	Nomor Item		Jumlah Item
	<i>favourable</i>	<i>unfavourable</i>	
Kompetisi	8,16,24,32,40	1, 3,13,21,29	10
Kompetensi	2,10,18,26,34	5,15,23,31,37	10
Kemandirian	4,12,20,28,36	7,17,25,33,39	10
Sikap terhadap kesuksesan	6,14,22,30,38	9,11,19,27,35	10
TOTAL			40

#### 4.2.1.2. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial disusun berdasarkan pada aspek dukungan sosial, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan. Sebaran itemnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5. Sebaran *Item* Skala Dukungan Sosial

Aspek	Nomor Item		Jumlah Item
	<i>favourable</i>	<i>unfavourable</i>	
Dukungan Emosional	8,16,24,32,40	1, 3,13,21,29	10
Dukungan Instrumental	2,10,18,26,34	5,15,23,31,37	10
Dukungan Informasi	4,12,20,28,36	7,17,25,33,39	10
Dukungan Persahabatan	6,14,22,30,38	9,11,19,27,35	10
TOTAL			40

#### 4.2.2. Perizinan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan perizinan pada instansi terkait mengenai perihal akan adanya penelitian pada karyawan di perusahaan tersebut. Pertama, peneliti mengajukan surat pengantar yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata dengan nomor 0612/B.7.3/FP/XI/2018 tertanggal 14 November 2018 yang ditujukan kepada Kepala Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah dan mendapat surat perizinan dari perusahaan pada tanggal 14 Desember 2018 dengan nomor surat S-4760/WPB.14/BG.0101/2018.

### 4.3. Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian mulai dilaksanakan pada tanggal 3 September 2019 di Kanwil Dirjen Perbendaharaan Propinsi Jawa Tengah. Peneliti memberikan angket sejumlah populasi yaitu 98 orang kepada bagian Kepegawaian untuk disebarakan kepada karyawan Kantor, dengan waktu pengerjaan selama 14 hari kerja.

Responden yang terlibat berjumlah 98 orang dari total seluruh karyawan yang memenuhi syarat populasi di Kantor. Dari 98 skala yang diberikan, terdapat 91 skala yang kembali, 7 tidak kembali dan 13 skala yang tidak dapat digunakan karena rusak sehingga total responden menjadi 78 orang.

### 4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Peneliti menggunakan *try out* terpakai yaitu penelitian hanya dilakukan sekali. Peneliti menggunakan *try out* terpakai karena sebagai efisiensi waktu akan jadwal kerja perusahaan yang semakin padat mendekati akhir tahun dan juga adanya pergantian bagian kepegawaian.

Data yang telah terkumpul selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui alat ukur yang digunakan apakah alat ukur yang *valid* dan reliabel. Validitas diuji menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson dan selanjutnya akan dikoreksi menggunakan analisis *Part Whole*. Pengujian reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha*. *Item* dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka *item* tersebut dinyatakan gugur. Penelitian ini memiliki responden berjumlah 78 orang, sehingga  $r$  tabel pada penelitian sebesar 0,223.

#### 4.4.1. Skala *Fear of Success*

Skala *fear of success* memiliki total *item* sebanyak 40. Uji validitas dilakukan sebanyak dua putaran. Pada putaran pertama terdapat 26 *item valid* dan 14 *item* yang gugur, yaitu *item* pada nomor 4,5,6,7,8,12,16,17,19,28,33, 35,36, dan 39 dengan memperoleh koefisien Alpha sebesar 0,827. Kemudian dilakukan pada putaran kedua dengan menghilangkan 14 *item* yang gugur, dapat diperoleh koefisien Alpha sebesar 0,904 yang berarti bahwa skala *fear of success* merupakan alat ukur yang reliabel.

Tabel 4.6. Sebaran *Item Valid* Skala *Fear of Success*

Aspek	Nomor Item		Jumlah Item	
	<i>favourable</i>	<i>unfavourable</i>	Gugur	Valid
Kompetisi	8*,16*,24,32,40	1, 3,13,21,29	2	8
Kompetensi	2,10,18,26,34	5*,15,23,31,37	1	9
Kemandirian	4*,12*,20,28*,36*	7*,17*,25,33*,39*	8	2
Sikap terhadap kesuksesan	6*,14,22,30,38	9,11,19*,27,35*	3	7
TOTAL			14	26

(\*): *Item* yang gugur

#### 4.4.2. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial memiliki total *item* sebanyak 40. Uji validitas dilakukan sebanyak tiga putaran. Pada putaran pertama terdapat 37 *item valid* dan tiga *item* yang gugur, yaitu *item* pada nomor 4, 6, dan 30 dengan memperoleh koefisien Alpha sebesar 0,924. Pada putaran kedua terdapat 36 *item valid* dan satu *item* gugur yaitu nomor 34 dan memperoleh koefisien Alpha sebesar 0,936. Kemudian dilakukan kembali pada putaran ketiga, dan diperoleh koefisien Alpha sebesar 0,937 yang berarti bahwa skala dukungan sosial merupakan alat ukur yang reliabel.

Tabel 4.7. Sebaran *Item Valid* Skala Dukungan Sosial

Aspek	Nomor Item		Jumlah Item	
	<i>favourable</i>	<i>unfavourable</i>	Gugur	Valid
Dukungan Emosional	8,16,24,32,40	1, 3,13,21,29	0	10
Dukungan Instrumental	2,10,18,26,34*	5,15,23,31,37	1	9
Dukungan Informasi	4*,12,20,28,36	7,17,25,33,39	1	9
Dukungan Persahabatan	6*,14,22,30*,38	9,11,19,27,35	2	8
TOTAL			4	36

(\*) : *Item* yang gugur





## BAB 5

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Uji Asumsi

Uji asumsi menggunakan uji linieritas. Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui persebaran variabel mempunyai hubungan linier atau tidak. Uji asumsi dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 23 for Windows*.

##### 5.1.1.1 Uji Linieritas

Hasil uji linieritas hubungan antara dukungan sosial dengan *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga menunjukkan bahwa  $F_{linier} = 56,049$  dengan nilai  $p < 0,05$  yang berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

##### 5.1.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis didapatkan setelah melakukan uji asumsi. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak. Teknik yang digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Pearson karena memiliki sebaran data yang normal. Hasil uji hipotesis hubungan antara dukungan sosial dengan *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga menunjukkan koefisien  $r_{xy} = -0,652$  ( $p < 0,01$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga. Semakin tinggi dukungan sosial, maka

akan semakin rendah *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga, begitu juga sebaliknya.

## 5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil koefisien  $r_{xy} = -0,652$  ( $p < 0,01$ ) yang berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *fear of success* pada karyawan yang sudah berkeluarga diterima. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan, maka akan semakin rendah *fear of success* yang dirasakan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang diberikan, maka akan semakin tinggi *fear of success* pada karyawan.

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *fear of success*. Dukungan sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 42,51% terhadap *fear of success* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Peneliti melakukan analisis mengenai hubungan antar aspek dukungan sosial, yaitu dukungan emosional, instrumental, informasi dan persahabatan dengan *fear of success*.

Tabel 5.1. Korelasi Aspek-aspek Dukungan Sosial dengan *Fear of Success*

Aspek Dukungan Sosial	<i>Fear of Success</i>
Dukungan Emosional ( $x_1$ )	0,583
Dukungan Instrumental ( $x_2$ )	0,591
Dukungan Informasi ( $x_3$ )	0,633
Dukungan Persahabatan ( $x_4$ )	0,615

Dukungan emosional memiliki pengaruh dengan  $r_{x_1y} = 0,583$ . Dukungan emosional memiliki efek terhadap menurunkan perasaan cemas pada diri seseorang dan juga perasaan tidak dibutuhkan dalam kelompok (Berry & Houston, 1993), sehingga dapat juga menurunkan *burnout* pada diri seseorang akibat tuntutan berprestasi yang lebih tinggi dan menurunkan tingkat kompetisi

antar sesama karyawan (Rianto, Hardjono & Karyanta, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2015), seseorang yang menceritakan permasalahan yang dialaminya dengan sesama teman kerjanya, mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat membangun kerjasama serta saling percaya satu sama lain. Hal itu kemudian membangun motivasi berprestasi dalam pekerjaan serta berani menghadapi tantangan ataupun permasalahan baru yang akan dihadapi ke depannya.

Dukungan instrumental memiliki pengaruh dengan  $r_{x2y} = 0,591$ . Dukungan ini bisa dalam bentuk pemenuhan fasilitas yang menunjang pekerjaan, dengan tujuan untuk mendukung karyawan untuk mandiri serta berprestasi. Seperti dalam penelitian milik Handono & Bashori (2013), yang menjelaskan bahwa dukungan sosial dalam bentuk memberi fasilitas kebutuhan akan memotivasi untuk lebih berprestasi serta memudahkan penyesuaian diri. Karyawan yang mendapatkan fasilitas yang memadai, cenderung terpancing untuk berprestasi dan tidak merasakan cemas apabila mendapatkan tugas baru yang lebih menantang.

Dalam hasil analisisnya, disimpulkan bahwa dukungan informasi memiliki pengaruh paling tinggi terhadap *fear of success* dengan  $r_{x3y} = 0,633$ . Dukungan ini dapat berupa nasihat, *feedback*, atau arahan terhadap keputusan individu. Selain itu, dukungan ini menciptakan kenyamanan antar teman di lingkungan pekerjaan, sehingga berpengaruh pada kemampuan pekerjaan dan peningkatan ketepatan dalam bekerja (Berry & Houston, 1993). Dukungan informasi memiliki pengaruh dalam segi menambah pengetahuan bagi karyawan, dimana semua orang dapat menerima informasi yang disebarikan antar teman dan secara tidak

langsung mampu membentuk kompetensi lunak antar karyawan (Wijayanto, dkk, 2011).

Aspek yang mempengaruhi selanjutnya adalah dukungan persahabatan dengan  $r_{xy} = 0,615$ . Dukungan ini mampu membuat seseorang menjadi satu kesatuan dalam kelompok karena mampu memunculkan perasaan diterima dalam kelompok sebagai bentuk pengaruh dari pertemanan yang terbentuk dan dukungan yang diberikan dari sesamanya (Berry & Houston, 1993). Hal ini dapat terjadi karena dukungan persahabatan dapat menghilangkan persepsi negatif mengenai kesuksesan yang memiliki dampak buruk akan ditolak lingkungan karena dukungan ini dapat menurunkan rasa kesepian, penolakan dan diskriminasi (Solomon, dalam Sinaga & Kustanti, 2017). Karyawan yang mendapat dukungan dari sahabatnya, akan memunculkan hubungan interpersonal yang baik sehingga memunculkan sikap untuk saling mengerti satu sama lain dan membangun situasi lingkungan kerja yang nyaman (Ayu & Krisnani, 2018).

Tingkat *fear of success* di perusahaan yang diteliti, dikatakan pada tingkat rendah, demikian juga dengan dukungan sosial yang juga berada di tingkat tinggi. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil dari penelitian berikut ini :

Tabel 5.2 *Frequency Fear of Success*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	54	69,2	69,2	69,2
Sedang	20	25,6	25,6	94,9
Tinggi	4	5,1	5,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Dari tabel yang telah dicantumkan dapat dilihat bahwa dari 78 subjek yang dijadikan penelitian, terdapat 54 orang yang memiliki masalah *fear of success*, 20 orang menyatakan sedang, dan 4 orang yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa permasalahan *fear of success* di perusahaan yang diteliti dalam tingkat rendah. *Fear of success* dapat dipengaruhi salah satunya oleh dukungan sosial yang diberikan oleh teman sebaya, pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 5.3 *Frequency Dukungan Sosial*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	24	30,8	30,8	30,8
	Tinggi	54	69,2	69,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Melalui tabel yang telah dilampirkan dapat disimpulkan bahwa 24 orang menyatakan cukup mendapatkan dukungan sosial dan 54 orang mendapat dukungan sosial yang tinggi. Sehingga dinyatakan bahwa dukungan sosial di perusahaan dinilai tinggi.

Tabel 5.4 Nilai Norma Standart *Fear of Success*

Level	Rumusan	Norma Standart
Rendah	$X < Mean - 1 SD$	$X < 60,7$
Sedang	$Mean - 1 SD \leq X < Mean + 1 SD$	$60,7 \leq X < 95,3$
Tinggi	$Mean + 1 SD \leq X$	$95,3 \leq X$

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pada variabel *fear of success* hasil *mean* empirik (*Me*) sebesar 55,59, lalu *mean* hipotetik (*Mh*) pada penelitian ini sebesar 78, dengan standar hipotetik (*SDn*) sebesar 17,3 sehingga

dapat dikatakan bahwa *fear of success* saat dilaksanakan penelitian adalah rendah.

Tabel 5.5 Nilai Norma Standart Dukungan Sosial

Level	Rumusan	Norma Standart
Rendah	$X < Mean - 1 SD$	$X < 74$
Sedang	$Mean - 1 SD \leq X < Mean + 1 SD$	$74 \leq X < 132$
Tinggi	$Mean + 1 SD \leq X$	$132 \leq X$

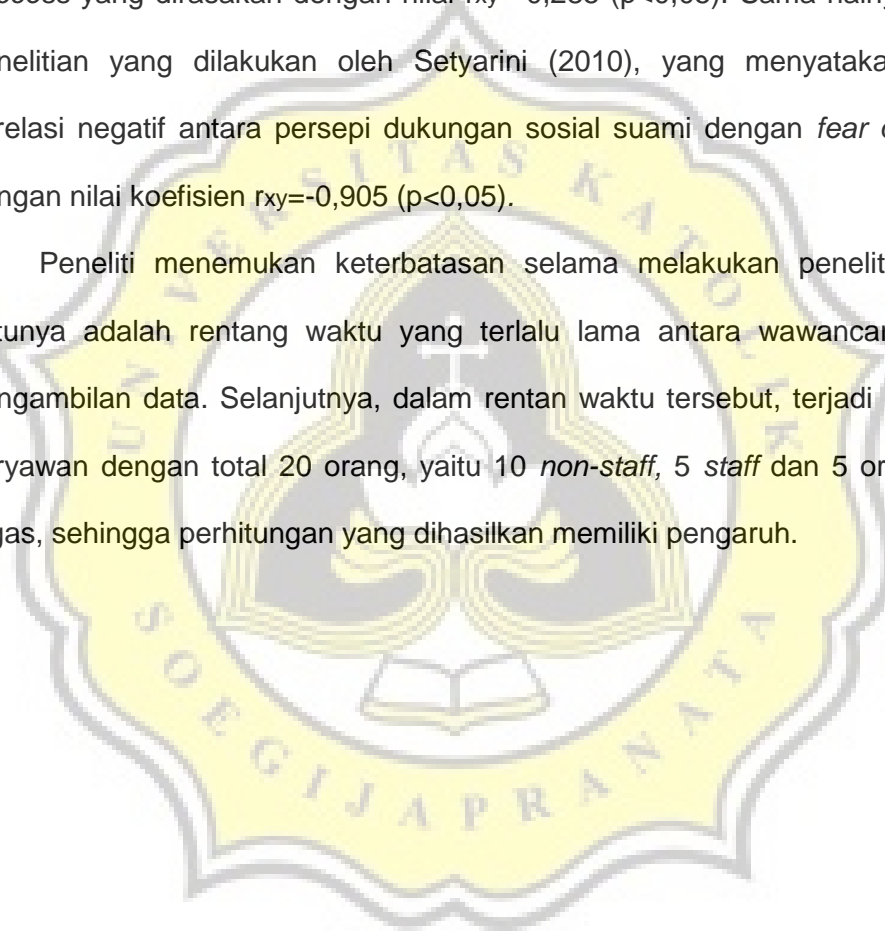
Lalu, untuk variabel dukungan sosial, didapatkan hasil *mean* empirik (Me) sebesar 140,33, sedangkan *mean* hipotetik (Mh) pada penelitian ini sebesar 108, sehingga didapatkan standar hipotetik (SDn) sebesar 24, dapat dikatakan bahwa dukungan sosial saat dilaksanakan penelitian adalah tinggi.

Selanjutnya dilakukan uji-t untuk mencari apakah ada perbedaan *fear of success* pada subjek yang diteliti. Analisis menunjukkan ada perbedaan antara laki-laki dan wanita dengan  $t = -2,208$  ( $p < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa wanita memiliki *fear of success* yang lebih tinggi ( $58,864 > 51,353$ ). Hal ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Horner (Scott, dalam Tresemer, 1977), pada penelitian yang dilakukan terhadap 88 pria dan 99 wanita yang berkuliah, ditemukan sebanyak 56 (62,2%) wanita memiliki *fear of success*, sedangkan hanya 8 (9,1%) pria yang memiliki *fear of success*. Hal ini membuktikan bahwa wanita memiliki ketakutan sukses yang lebih tinggi daripada pria.

Hasil penelitian ini sejalan dengan milik Putra (2015), yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *fear of success* dengan  $r_{xy} = 0,002$  ( $p < 0,05$ ). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra

& Hartati (2014), dimana penelitiannya juga mengatakan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *fear of success* dengan nilai  $r_{xy}=-0,289$  ( $p<0,05$ ). Selain itu, penelitian *fear of success* juga dilakukan oleh Noverianti (2017) dan menemukan bahwa dukungan sosial berkorelasi negatif terhadap *fear of success*. Semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah *fear of success* yang dirasakan dengan nilai  $r_{xy}=-0,285$  ( $p<0,05$ ). Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyarini (2010), yang menyatakan adanya korelasi negatif antara persepsi dukungan sosial suami dengan *fear of success* dengan nilai koefisien  $r_{xy}=-0,905$  ( $p<0,05$ ).

Peneliti menemukan keterbatasan selama melakukan penelitian, salah satunya adalah rentang waktu yang terlalu lama antara wawancara dengan pengambilan data. Selanjutnya, dalam rentan waktu tersebut, terjadi pergantian karyawan dengan total 20 orang, yaitu 10 *non-staff*, 5 *staff* dan 5 orang purna tugas, sehingga perhitungan yang dihasilkan memiliki pengaruh.



## BAB 6

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Hasil uji hipotesis dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan *fear of success*. Semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan seseorang, maka akan semakin rendah *fear of success* nya, begitu pula untuk sebaliknya. Sumbangan efektif dukungan sosial sebesar 42,51%.

#### 6.2. Saran

##### 6.2.1. Bagi Organisasi

Organisasi bisa menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk meningkatkan dukungan sosial kepada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, sudah terlihat adanya dukungan sosial yang cenderung tinggi karena adanya program dari perusahaan yang ditujukan untuk mengakrabkan sesama karyawan, sehingga *fear of success* di tempat yang diteliti cenderung rendah, meskipun masih ada beberapa pegawai yang mengalami *fear of success*. Diharapkan, perusahaan mempertahankan program yang bertujuan untuk merekatkan antar karyawan sehingga karyawan akan lebih percaya dengan teman sebayanya dan berani menghadapi tantangan serta masalah dalam pekerjaan (Ariani, 2015).

Selain itu, organisasi juga perlu meningkatkan fasilitas perusahaan untuk menunjang karir karyawan. Dimana fasilitas disini bisa dalam bentuk jaminan kesehatan dan juga tempat tinggal. Fasilitas memiliki pengaruh penting pada kesiapan karyawan menghadapi tantangan, karena salah satu alasan karyawan



menolak untuk tawaran kenaikan jabatan dan dipindahkan ke luar Pulau Jawa, dikarenakan tidak tersedianya rumah dinas bagi *non-staff* dan rumah dinas yang tidak layak huni bagi pejabat eselon III dan eselon IV.

### **6.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya, lebih baik dilakukan dua kali pengambilan data dan tidak menggunakan *try out* terpakai agar hasil yang didapatkan lebih maksimal. Peneliti selanjutnya juga memerlukan perencanaan pengambilan data yang dilakukan dengan wawancara awal dengan waktu pengambilan data pengambilan karena rentan waktu yang terlalu lama dapat mempengaruhi hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti bisa mempertimbangkan penggunaan penyebaran data menggunakan *hardfile* atau menggunakan *google form*, mengingat *google form* dinilai lebih fleksibel serta bisa diakses dimana saja daripada menggunakan *hardfile* yang diharuskan mengisi di tempat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. W. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Komitmen Karir pada Guru SMA di Kota Salatiga. *Jurnal Psikologi Undip*. 14(2). p.111-117.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. 3(3). p.167-174.
- Ayu, D. S., & Krisnani, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sehingga Menghasilkan Suatu Hubungan Yang Erat Antar Petugas K3L UNPAD. *Jurnal Pekerjaan Sosial*. 1(2). p.16-26. ISSN: 2620 – 3367.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Baltus, R. K. (1983). *Personal Psychology for Life and Work (2nd edition)*. United States of America : McGraw-Hill, Inc. ISBN : 0070035946.
- Berry, L. M., & Houston, J. P. (1993). *Psychology at Work*. Kerper Boulevard, America : Wm. C. Brown Communications, Inc.
- Biya, C. I. M. J., & Suarya, L. M. K. K. S. (2016). Hubungan Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri pada Masa Pensiun Pejabat Struktural di Pemerintahan Provinsi Bali. 3(2). p. 354-362.
- Chapman, A. J., & Gale, A. (1984). *Psychology & Social Problems : An Introduction to Applied Psychology*. London : Pitman Press Ltd. ISBN : 0471903140.
- Dewi, S. S. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Ketakutan Untuk Sukses Pada Ibu Yang Bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar. *Jurnal Psikologi Konseling*. 10(1). p.75-87.
- Ediati, R. A. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Resiliensi pada Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Wanita Semarang. *Jurnal Empati*. 5(3), p.537-542.
- Fitria, D. K. S., & Riyono, B. (2006). *Fear of Success Dan Fear of Failure Ditinjau dari Gender dan Need for Achievement*. Naskah Publikasi.
- Gjesfjeld, C. D., & Greeno, C. G. (2007). A confirmatory Factor Analysis of an abbreviated Social Support Instrument : The MOS-SSS. *Society for Social Work and Research conference* (hal. 1-7). San Fransisco: Sage Publications.

- Handono, O. T. & Bashori, K. (2013). Hubungan antara Penyesuaian Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Stress Lingkungan pada Santri Baru. *Empathy, Jurnal Fakultas Psikologi*. 1(2) p. 79-89. ISSN : 2303-114x.
- Komalasari, dkk. (2017). *Fear of Success on Women's Career Development: A Research and Future Agenda*. *European Journal of International Management*. 9(11). 60-65.
- Krueger, D. W. (1984). *Success and the Fear of Success in Women*. New York : The Free Press.
- Kumalasari, F., & Ahyani, L. N. (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*. 1(1) p. 22-31.
- 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) p. 1-7. ISSN : 2303-114x.
- 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 Undip*. 10(2). p.103-114.
- Meenakshi, S.P., Subrahmanyam, V. C. V., & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 14(3) p. 31-35. p-ISSN: 2319-7668.
- Nurhindazah, D., & Kustanti, E. R. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Orantua dengan *Adversity Intelligence* pada Mahasiswa yang Menjalani Mata Kuliah Tugas Akhir di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*. 5(4) p. 645-652.
- Noverianti, B. C. (2017). *Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Ketakutan Akan Sukses pada Wanita Bali Bekerja di Kantor Bupati Badung*. Skripsi. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*. 5(3). p. 1-8.
- Putra, L. P. (2015). Pengaruh Aktualisasi Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Ketakutan akan Sukses pada Wanita Karir. *Jurnal Motivasi*. 3(1). P. 1-14.
- Putra, P. E., & Hartati S. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Fear Of Success Pada Wanita Karier*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Rahmawati, A. (2016). *Fear of Success Dan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan*. *Seminar ASEAN 2nd Psychology & Humanity*. h. 28-32.

- Rianto, Y., Hardjono, Karyanta, N. A. (2013). Perbedaan *Burnout* Ditinjau dari Dukungan Sosial pada Atlet *Women's National Basketball League (WNBL)* Indonesia. p.85-96.
- Safree, A. Yasin, & Dzulkifli, M. A. (2010). The Relationship Between Social Support and Psychological Problems among Students. *International Journal Business and Social Science*. 1(3), p.110-116.
- Sahrah, A. (2011). Pengaruh Atribusi Kesuksesan Terhadap Ketakutan Untuk Sukses Pada Wanita Karir. *PSYCHO IDEA*. 9(2) p.12-21. ISSN: 1693-1076.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th Edition*. United State of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Sekarsari, N. K. W. D., & Susilawati, L. K. P. A. (2015). Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial pada Pegawai Negeri Sipil Menjelang Masa Pensiun. *Jurnal Psikologi Udayana*. 2(2), p. 172-184.
- Sinaga, D. H. & Kustanti, E. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Efikasi Diri Wirausaha pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*. 6(1) p.74-79.
- Slamet, Y. (1993). *Analisis Kuantitatif untuk Data Sosial*. Solo : Dabara Publisher.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : PT. Alfabeta, cv. ISBN: 9789798433108.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Taylor, S. E. (2015). *Health Pscychology: 9th edition*. New York : McGraw-Hill Education.
- Tresemmer, D. W. (1977). *Fear of Success (1st edition)*. New York: Plenum Press.
- Triyani, D., & Surjanti, L. P. N. S. (2017). Analysis On Factors Influencing Career Women's Fear Of Success And Its Effect On Work Performance (A Study in Semarang City). *Economics & Business Solution Journal*. 1(1). p.57-63. P-ISSN: 2580-6084; E-ISSN: 2580-8079.
- Waqiati, H. A., Hardjajani T., & Nugroho A. A. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Penyandang Tuna Daksa. p.1-12.
- Wibhowo, C., Retnowato, S., & Hasanat, N. U. (2018). Social Support, Age and Borderline Personality. *Journal PSIKODIMENSIA*. 17(2), 168-175. ISSN: 2579-6321. DOI 10.24167/psidim.v17i2.1670.
- Wijayanto, A., Hubeis, H. M., Affandi, M. J., & Hermawan, A. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *Manajemen IKM*. 6(2) p. 81-87. ISSN: 2085-8418.

Yilmaz, H. (2018). Fear of Success and Life Satisfaction in Terms of Self-efficacy. *Universal Journal of Educational Research*. 6(6) p. 1278-1285. DOI: 10.13189/ujer.2018.060619.

Yusnita, R. T. (2011). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Ketakutan akan Kesuksesan Pada Wanita Serta Dampaknya pada Prestasi Kerja. *Jurnal MM*. 4(1). 1-15.







**LAMPIRAN A**

**SKALA PENELITIAN**

**A-1 Skala *Fear of Success***

**A-2 Skala Dukungan Sosial**



**LAMPIRAN A-1**  
**SKALA PENELITIAN**  
**Skala *Fear of Success***



Perkenalkan,

Nama saya Wisye Ananda Patma Ariani, mahasiswi Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata yang sedang menyelesaikan tugas mata kuliah skripsi dengan judul **“Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Fear Of Success* pada Karyawan yang Sudah Berkeluarga”**. Saya mohon Bpk/Ibu/Sdr/Sdri bersedia untuk mengisi Skala yang saya bagikan. Kerahasiaan jawaban akan dijamin dan jawaban tidak berpengaruh terhadap kondisi Bpk/Ibu/Sdr/Sdri di organisasi. Data yang diperoleh hanya akan sepenuhnya digunakan untuk keperluan penelitian. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisi skala di bawah ini.

#### IDENTITAS RESPONDEN

No Skala : ..... (diisi oleh peneliti)  
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan \*coret yang tidak perlu  
Status : Menikah / Belum Menikah \*coret yang tidak perlu  
Usia : ..... th  
Pendidikan Terakhir : .....  
Masa Kerja : ..... th

#### Petunjuk Pengerjaan :

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk memberikan jawaban sesuai dengan perasaan/ kondisi Bapak/Ibu sekarang ini.
2. Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, bacalah terlebih dahulu setiap pernyataan dengan cermat sebelum mengisi jawaban.
3. Isilah sejujur-jujurnya, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar asal sesuai dengan perasaan / kondisi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.
4. Pilihlah satu jawaban yang paling sesuai dengan memberi tanda centang (√) pada kolom alternatif jawaban yang disediakan,
5. Cara mengisikan jawaban:

No	Item / Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju.....Sangat Setuju				
		1	2	3	4	5
1	Kemampuan saya harus lebih baik dari kemarin					√

6. Terima kasih atas kerjasama Bapak/Ibu

No.	Pernyataan	Sangat tidak Sesuai.....Sangat Sesuai				
		1	2	3	4	5
1.	Kemampuan saya harus lebih baik dari kemarin					
2.	Pendidikan lebih rendah tidak membuat saya menyesal					
3.	Kami saling berlomba dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Teman adalah yang paling dibutuhkan di lingkungan kerja saya.					
5.	Pendidikan saya lebih tinggi daripada teman-teman					
6.	Teman lingkungan rumah saya sering membicarakan pencapaian saya					
7.	Pekerjaan bisa saya selesaikan seorang diri					
8.	Menurut saya, kemampuan saya sudah baik					
9.	Ada perasaan bangga ketika orang membahas karir saya					
10.	Pekerjaan saya sering selesai melewati deadline					
11.	Meskipun saya berkarir, pertemanan saya tidak terganggu sama sekali					
12.	Ketika menghadapi masalah, saya meminta tolong bantuan kepada teman,					
13.	Kami saling berlomba dalam menyelesaikan pekerjaan					
14.	Karir saat ini membuat saya sulit bergaul					
15.	Pekerjaan saya harus diselesaikan sebelum <i>deadline</i>					
16.	Tidak masalah apabila saya tidak berada di posisi yang tinggi					
17.	Dalam menyelesaikan masalah, saya lebih sering melakukannya seorang diri					
18.	Pendapat saya tidak harus diutarakan dalam diskusi					
19.	Tidak masalah apabila orang menghindari saya akibat jabatan saya					

20.	Hal baru membuat saya cemas					
21.	Menyelesaikan apa yang telah saya kerjakan sebaik mungkin					
22.	Beberapa orang menghindari saya karena jabatan saya saat ini					
23.	Dalam diskusi, saya suka memberikan pendapat					
24.	Teman-teman dan saya santai dalam bekerja					
25.	Hal baru adalah yang selalu saya tunggu di tempat kerja					
26.	Kontribusi jarang saya berikan untuk kemajuan bidang					
27.	Keluarga saya mendukung jabatan saya					
28.	Pekerjaan tidak mampu saya selesaikan seorang diri					
29.	Untuk jabatan yang saya inginkan, saya akan berusaha keras					
30.	Waktu antara karir dan keluarga, tidak mampu saya bagi dengan baik					
31.	Kontribusi adalah hal paling penting bagi saya untuk kemajuan bidang saya					
32.	Pekerjaan saya selesaikan semampu saya saja					
33.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya jarang meminta bantuan teman					
34.	Percaya diri saya rendah					
35.	Kesibukan saya tidak mengganggu proses sosialisasi dengan lingkungan					
36.	Saya lebih suka mengerjakan bersama daripada seorang diri					
37.	Kepercayaan diri saya tinggi					
38.	Karena kesibukan di kantor, saya merasa dijauhi di lingkungan rumah saya					
39.	Pekerjaan saya lebih memuaskan jika dikerjakan seorang diri					
40.	Tidak ada perasaan ambisius dalam mencapai jabatan pada diri saya					



**LAMPIRAN A-2**  
**SKALA PENELITIAN**  
**Skala Dukungan Sosial**

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Sesuai.....Sangat Sesuai				
		1	2	3	4	5
1.	Tidak ada yang peduli dengan keadaan hati saya					
2.	Rekan kerja sering membelikan saya hadiah					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan, jarang mendapat apresiasi dari teman					
4.	Rekan kerja selalu memberikan nasihat kepada saya					
5.	Hadiah jarang saya dapatkan dari rekan kerja					
6.	Rekan kerja selalu ada di dekat saya					
7.	Nasihat jarang saya dapatkan dari rekan kerja					
8.	Ketika cemas, rekan kerja selalu menanyakan keadaan hati saya					
9.	Perasaan sendirian selalu saya rasakan					
10.	Ketika saya membutuhkan uang, rekan kerja mau meminjamkan					
11.	Rekan kerja sering menghindari ketika saya ajak menghabiskan waktu bersama					
12.	Rekan kerja mau berbagi pengalaman dengan saya dan teman-teman yang lain					
13.	Ketika bertemu dengan rekan kerja, kami hanya berbicara seperlunya					
14.	Rekan kerja mau meluangkan waktu untuk saya					
15.	Rekan kerja sulit dihubungi ketika saya membutuhkan bantuan finansial					
16.	Pujian sering saya dapatkan dari rekan kerja					
17.	Kami tidak pernah <i>sharing</i> pengalaman					
18.	Kami sering berbagi makanan					
19.	Kami belum saling percaya satu sama lain					

20.	Rekan kerja memberitahu cara yang benar ketika saya melakukan pekerjaan yang salah					
21.	Rekan kerja saya tidak pernah ada ketika saya sedih					
22.	Rekan kerja di kantor dapat dipercaya dalam menjaga rahasia saya					
23.	Kami tidak pernah berbagi makanan satu sama lain					
24.	Rekan kerja sering menanyakan kabar saya hari itu, ketika bertemu					
25.	Ketika ada kesalahan dalam pekerjaan, rekan kerja saya tidak terlalu peduli					
26.	Fasilitas kantor menunjang pekerjaan saya					
27.	Rekan kerja sering mengkritik saya tanpa alasan					
28.	Rekan kerja selalu membantu dalam pengambilan keputusan					
29.	Rekan kerja tidak peduli saat saya merasa stress					
30.	Rekan kerja menerima saya apa adanya					
31.	Kurangnya fasilitas kantor untuk kebutuhan pekerjaan					
32.	Kesedihan yang saya rasakan, sering saya ceritakan kepada rekan kerja yang dipercaya					
33.	Dalam pengambilan keputusan, rekan kerja saya jarang membantu					
34.	Rekan kerja sering meminjamkan barang miliknya kepada saya					
35.	Di <i>groupchat</i> , saya sering diabaikan					
36.	Rekan kerja saya sering memberikan <i>feedback</i> pada pekerjaan					
37.	Mengalami kesulitan saat saya ingin meminjam barang milik rekan kerja					
38.	Ada perasaan senang ketika saya bisa berbaur dalam <i>groupchat</i> kantor					
39.	Tidak ada <i>feedback</i> antar rekan kerja dan saya					
40.	Rekan kerja sering memberi semangat saat stress					



**LAMPIRAN B**

**DATA UJI COBA**

**B-1 Data Uji Coba *Fear of Success***

**B-2 Data Uji Coba Dukungan Sosial**



**LAMPIRAN B-1**  
**DATA UJI COBA PENELITIAN**  
**Data Uji Coba *Fear of Success***



	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	F 6	F 7	F 8	F 9	F1 0	F1 1	F1 2	F1 3	F1 4	F1 5	F1 6	F1 7	F1 8	F1 9	F2 0	F2 1	F2 2	F2 3	F2 4	F2 5	F2 6	F2 7	F2 8	F2 9	F3 0	F3 1	F3 2	F3 3	F3 4	F3 5	F3 6	F3 7	F3 8	F3 9	F4 0		
1	4	5	3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	1	3	1	3	4	5	5	4	4	4	1	3	1	4	2	3	1	4	5	4	1	5		
2	1	4	1	4	3	2	1	4	1	4	1	5	2	2	1	4	2	4	4	3	1	2	2	5	2	1	1	2	1	1	2	5	2	2	1	5	1	1	3	2		
3	1	5	1	4	3	3	2	5	3	5	1	5	1	4	1	4	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	5	1	1	1	2	3	1	1	4	1	1	2	1		
4	1	5	1	5	5	2	5	4	3	1	1	4	3	2	1	5	2	4	3	2	1	1	2	4	2	3	2	5	5	1	2	2	4	4	1	5	2	1	5	3		
5	4	5	3	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	2	4	4	5	5	4	3	4	4	5	2	4	4	3	1	4	5	4	1	5		
6	1	3	1	5	3	4	4	4	3	2	1	5	3	1	1	5	3	5	2	2	1	1	2	3	1	2	1	4	1	1	1	1	5	1	1	5	2	1	5	5		
7	1	5	1	5	4	2	4	3	4	1	1	5	3	2	1	5	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	5	2	2	4	3	1	4	4		
8	1	4	1	4	3	3	2	4	3	1	1	3	3	1	1	4	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3		
9	4	5	3	5	4	2	1	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	2	4	4	5	5	4	3	4	4	5	1	4	4	3	1	4	5	4	1	5		
10	4	5	3	5	4	2	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	2	4	4	5	5	4	3	4	4	5	2	4	4	3	1	4	5	4	1	5		
11	1	4	1	5	4	2	4	3	4	2	2	4	2	2	1	4	4	2	3	3	1	2	3	4	2	2	2	5	3	2	1	2	3	4	2	5	3	2	4	4		
12	1	4	1	5	2	1	3	4	2	1	1	5	1	3	1	5	2	4	4	2	1	2	2	5	1	1	1	5	3	3	1	3	4	1	1	5	2	1	2	5		
13	2	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	3	5	2	4	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	4		
14	1	3	1	5	2	4	2	4	3	4	2	4	3	2	1	4	3	3	5	4	1	4	1	4	3	1	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	4
15	1	4	1	5	3	3	2	4	2	1	1	4	2	1	1	4	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	4	
16	2	3	1	4	4	2	2	2	4	1	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
17	1	4	1	5	1	1	2	4	3	1	1	5	1	1	1	5	2	4	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	1	4	1	1	3	5		
18	1	3	1	2	1	2	4	5	4	2	4	4	4	2	1	4	4	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2	4	4	
19	1	5	2	5	5	5	1	5	2	3	2	2	1	2	3	5	1	3	4	2	1	4	1	1	1	2	2	4	1	2	2	4	1	5	1	2	4	2	1	5		
20	1	3	1	5	3	1	2	4	2	1	3	4	2	1	5	4	3	4	3	1	1	1	2	5	2	1	2	5	2	1	1	3	3	2	2	4	2	1	5	3		
21	1	4	1	5	5	1	3	4	4	3	3	3	3	1	2	4	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	2	2	4	2	3	4	3	1	5	4			
22	1	5	1	5	4	1	5	3	5	1	3	4	3	3	1	5	5	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	5	3	1	3	5	5	3	1	5	3	1	5	5		
23	1	4	1	4	3	5	3	3	3	1	1	5	2	3	1	3	3	4	5	4	1	1	2	4	2	1	5	3	5	3	2	3	3	1	2	4	2	1	5	4		
24	2	4	1	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	2	1	3	2	2	4	2	1	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4		
25	1	5	1	5	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	4	4	2	4	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	4	1	1	3	2	1	4	3		
26	1	1	1	5	5	1	3	3	5	1	1	3	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	5	2	1	2	3		
27	1	5	1	5	4	2	5	4	4	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	2	5	5		

28	1	2	1	5	1	2	4	2	1	1	1	4	4	1	1	5	1	5	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	5	1	1	1	2					
29	1	4	1	5	5	1	5	3	5	1	1	4	2	2	1	5	5	4	3	2	1	1	2	5	1	4	1	5	1	1	2	1	5	3	3	5	3	1	5	3		
30	1	5	1	5	5	1	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	4	5	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1	4	4		
31	1	5	1	5	3	5	3	3	3	3	1	5	1	3	1	5	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	3	5	5		
32	1	5	1	5	4	1	4	2	5	5	1	5	4	5	1	5	1	5	5	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	1	1	4	5	4	1	1	2	1	5	4		
33	1	5	1	5	5	3	3	4	5	1	1	5	1	1	1	4	4	3	5	1	1	1	3	4	2	2	2	5	1	1	1	1	5	4	2	5	2	1	1	5		
34	1	1	1	5	2	5	2	4	2	1	1	5	5	1	1	5	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	5	1	1	5	5			
35	1	2	1	5	4	2	5	4	4	1	1	4	5	1	1	2	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	4	1	1	5	1	1	5	5			
36	1	5	1	5	1	5	3	4	2	3	5	5	1	5	5	5	1	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	5	3	1	1	1	3	5	1	4	1	1	3	4		
37	2	4	1	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	2	1	3	2	2	4	2	1	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4		
38	1	4	1	5	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	1	3	3	4	2	4	1	3	2	4	1	3	1	4	2	3	3	3	2	4	1	3	3	3				
39	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	1	5	1	5	1	5	2	4	2	5	5	4	5	5	2	1	4	4		
40	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	4		
41	1	4	1	4	3	2	4	3	4	1	1	5	2	2	1	5	3	4	4	1	1	1	2	4	3	1	1	5	3	1	1	2	5	1	2	5	2	2	4	3		
42	1	1	1	5	2	4	4	5	2	2	1	4	2	1	1	4	2	2	5	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	2	2	1	4	1	1	5	1	1	5	2		
43	2	4	1	5	4	2	4	4	3	2	2	4	2	2	1	4	3	4	2	2	1	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	
44	2	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4
45	1	5	1	5	4	2	2	4	2	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	5		
46	1	3	1	5	5	1	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	4	3	3	4	2		
47	1	3	1	5	5	1	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	4	4		
48	1	3	1	5	1	3	2	4	2	1	1	4	2	1	1	3	4	2	4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	4	1	1	5	3		
49	1	1	1	5	2	1	5	4	2	1	1	5	2	1	1	5	3	1	5	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	4	2	1	1	5	1	1	5	5		
50	1	2	1	5	4	2	4	4	1	2	1	5	2	1	1	5	1	4	5	2	1	1	4	5	1	2	1	5	2	1	1	1	4	1	1	5	1	1	5	1		
51	1	3	1	5	1	5	4	4	4	2	4	4	4	2	1	4	4	2	4	4	1	3	2	3	2	4	2	4	2	2	1	2	4	2	2	4	2	2	4	4		
52	2	4	2	5	3	3	2	4	3	2	1	4	2	2	2	3	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4		



7																																								
7	1	1	1	5	1	3	3	3	3	5	1	5	3	1	1	3	4	1	4	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	5	2	1	2	5
7																																								
8	1	5	1	5	3	2	4	3	4	4	1	5	4	1	2	2	4	3	5	1	1	1	3	3	4	2	1	4	4	1	3	4	5	1	2	4	2	1	5	4





**LAMPIRAN B-2**  
**DATA UJI COBA PENELITIAN**  
**Data Uji Coba Dukungan Sosial**

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

30	5	1	2	4	2	5	4	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	2	4	2	5	5	4	5						
31	3	5	3	3	3	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5						
32	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5						
33	5	1	3	5	1	5	5	5	5	3	1	5	2	4	5	3	5	3	5	5	5	4	3	5	1	5	5	5	2	4	4	3	2	4	5	2	3	4	3	2					
34	5	2	4	5	2	4	2	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	4	2	5	4	4	4	2	5						
35	4	1	4	2	2	5	4	2	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5						
36	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	1	5	2	5	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	1	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5						
37	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4					
38	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4				
39	5	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
40	3	3	3	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	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4			
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4			
42	4	1	4	3	2	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	1	4	3	2	4	4	5	5	4				
43	4	1	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
44	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2			
45	5	1	5	2	2	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
46	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	1	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5		
47	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	1	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	1	5	5		
48	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
50	5	2	4	1	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
51	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	
53	5	1	5	1	1	5	1	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	1	5	1	5	4	1	2	5	5	5	3	5	3	5	3	5		
54	5	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
55	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
56	3	1	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	3	3	3	5	3	4	3	2	2	4	3	5	3	5	3	4	4	5	2	3	5	3	3	3	3	5	3	5	4	3	4	2	3	3	3	4	2	5	1	5	5	5	5	5	
58	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
59	5	1	4	4	5	1	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	3	5	5	2	5	5	3	5	1	5	1	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
60	5	1	4	4	5	1	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	3	5	5	2	5	5	3	5	1	5	1	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
61	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	5	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	1	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	1	5	3	3	3	5	2	5	4	4	4	5	5	5	

63	5	1	5	1	5	1	5	4	5	1	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	5	1	5	4	5	5			
64	2	3	3	5	2	5	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	5	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3		
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
66	4	3	5	2	3	4	3	1	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	1	5	1	5	2	5	4	5	4	5	4	
67	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
68	4	2	4	5	1	5	4	5	4	5	1	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	2	1	5	1	5		
69	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	1	5	3	3	3	5	3	3	5	
71	5	3	3	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	
72	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	1	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5
73	5	3	3	2	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	5	3	5	3	5	4	5	4	5	3
74	2	2	2	4	2	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4
75	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	2	5	5	2	5	5	4	5	5	5	
76	5	1	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
77	4	2	4	2	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	1	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	
78	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4











**LAMPIRAN C-1**

**UJI COBA SKALA PENELITIAN**

**Skala *Fear of Success***

## Uji validitas dan Uji reliabilitas pada Skala *Fear of Success*

### Putaran 1

### Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	78	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,827	,840	40

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,587	1,192	4,667	3,474	3,914	,877	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1R	102,18	226,669	,719	,964	,816
F2	99,71	229,665	,308	,547	,823
F3R	102,28	231,348	,712	,961	,819

F4	98,81	243,638	-,040	,431	,830
F5R	100,21	237,750	,109	,614	,830
F6	101,00	243,584	-,048	,641	,835
F7R	100,23	246,881	-,139	,625	,836
F8	99,90	237,652	,161	,737	,827
F9R	100,33	229,394	,352	,829	,822
F10	101,28	226,387	,355	,648	,822
F11R	101,73	223,836	,590	,844	,816
F12	99,32	244,948	-,092	,831	,832
F13R	101,08	233,760	,237	,683	,826
F14	101,54	217,888	,676	,832	,812
F15R	102,03	224,103	,632	,827	,815
F16	99,49	237,837	,164	,684	,827
F17R	100,35	234,489	,207	,700	,826
F18	100,28	233,504	,227	,724	,826
F19R	100,14	247,551	-,159	,637	,836
F20	101,21	221,256	,568	,723	,815
F21R	102,19	237,976	,245	,610	,825
F22	101,62	226,603	,510	,809	,818
F23R	101,26	228,609	,437	,600	,820
F24	100,47	225,266	,373	,721	,821
F25R	101,31	221,411	,560	,833	,815
F26	101,45	221,731	,570	,755	,815
F27R	101,77	228,543	,502	,782	,819
F28	99,99	232,402	,218	,627	,827
F29R	101,44	227,652	,418	,635	,820
F30	101,81	221,820	,656	,841	,814
F31R	101,96	238,271	,223	,637	,826
F32	101,23	226,154	,435	,792	,819
F33R	99,96	238,063	,123	,769	,829
F34	101,54	225,109	,527	,671	,817
F35R	101,86	238,980	,116	,621	,828
F36	99,49	244,643	-,076	,564	,834
F37R	101,42	222,039	,665	,814	,814
F38	101,83	226,089	,567	,756	,817
F39R	100,03	255,610	-,320	,693	,845
F40	99,81	231,014	,292	,576	,824

## Putaran 2

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	78	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,904	,913	26

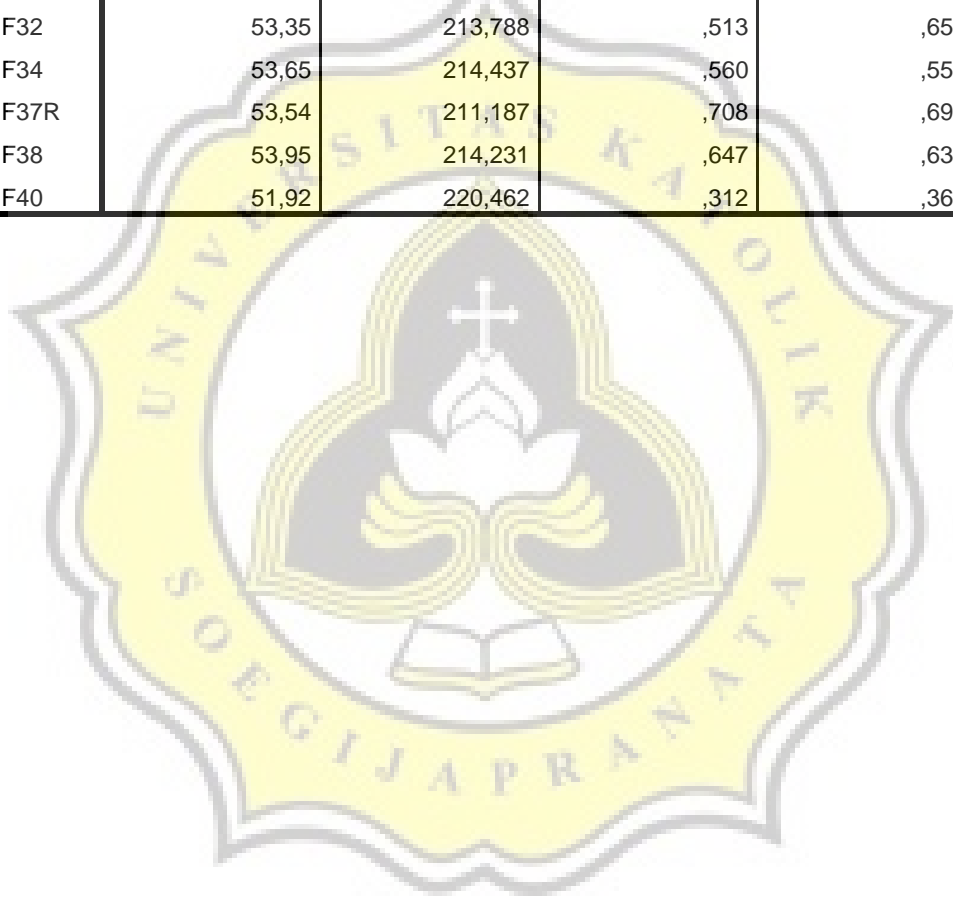
#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,138	1,192	3,769	2,577	3,161	,487	26

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1R	54,29	215,873	,770	,934	,897
F2	51,82	219,889	,307	,399	,905
F3R	54,40	220,658	,768	,923	,899
F9R	52,45	220,900	,314	,495	,904
F10	53,40	214,476	,410	,482	,903
F11R	53,85	213,275	,621	,709	,898
F13R	53,19	223,768	,240	,426	,906
F14	53,65	207,580	,699	,701	,896
F15R	54,14	213,032	,684	,753	,897
F18	52,40	222,762	,252	,446	,906

F20	53,32	210,039	,616	,640	,898
F21R	54,31	227,177	,289	,354	,904
F22	53,73	214,043	,609	,700	,898
F23R	53,37	216,808	,506	,507	,900
F24	52,59	215,440	,376	,583	,904
F25R	53,42	210,663	,593	,722	,898
F26	53,56	211,730	,582	,618	,899
F27R	53,88	217,324	,558	,645	,900
F29R	53,55	218,874	,388	,459	,903
F30	53,92	210,384	,720	,770	,896
F31R	54,08	227,994	,239	,388	,904
F32	53,35	213,788	,513	,652	,900
F34	53,65	214,437	,560	,555	,899
F37R	53,54	211,187	,708	,691	,896
F38	53,95	214,231	,647	,639	,898
F40	51,92	220,462	,312	,369	,905





**LAMPIRAN C-2**  
**UJI COBA SKALA PENELITIAN**  
**Skala Dukungan Sosial**



## Uji validitas dan uji reliabilitas Skala Dukungan Sosial

### Putaran 1

### Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	78	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,926	40

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,799	1,551	4,449	2,897	2,868	,347	40

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1R	147,82	409,110	,412	.	,923
D2	149,59	408,245	,396	.	,923
D3R	148,41	411,518	,374	.	,923
D4	148,58	424,221	,003	.	,928
D5R	148,94	403,489	,450	.	,922
D6	148,23	418,024	,137	.	,926

D7R	148,55	398,640	,593	.	,921
D8	148,36	409,012	,371	.	,923
D9R	148,06	398,113	,543	.	,921
D10	148,54	401,810	,490	.	,922
D11R	148,06	411,567	,279	.	,924
D12	147,60	415,178	,320	.	,923
D13R	148,65	403,658	,471	.	,922
D14	147,79	407,516	,539	.	,922
D15R	147,95	401,140	,671	.	,920
D16	148,42	405,104	,511	.	,922
D17R	147,64	398,415	,750	.	,920
D18	147,81	410,963	,466	.	,922
D19R	148,01	396,948	,583	.	,921
D20	147,71	402,289	,639	.	,921
D21R	148,01	396,376	,702	.	,920
D22	147,94	401,593	,664	.	,920
D23R	147,69	399,203	,751	.	,920
D24	147,92	399,500	,644	.	,920
D25R	148,06	391,619	,625	.	,920
D26	147,51	404,669	,549	.	,921
D27R	147,69	398,346	,663	.	,920
D28	148,10	403,496	,472	.	,922
D29R	147,63	401,665	,678	.	,920
D30	150,41	441,752	,522	.	,930
D31R	147,68	413,727	,305	.	,924
D32	148,94	400,009	,482	.	,922
D33R	147,94	396,165	,655	.	,920
D34	149,00	413,714	,239	.	,925
D35R	147,64	399,999	,659	.	,920
D36	148,19	401,820	,528	.	,922
D37R	147,77	400,595	,601	.	,921
D38	147,65	416,385	,279	.	,924
D39R	148,18	402,331	,390	.	,924
D40	147,81	406,781	,458	.	,922

## Putaran 2

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	78	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,936	,938	37

##### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,873	2,372	4,449	2,077	1,876	,225	37

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1R	139,15	415,015	,435	.	,935
D2	140,92	415,890	,374	.	,935
D3R	139,74	417,959	,383	.	,935
D5R	140,27	409,108	,474	.	,934
D7R	139,88	405,636	,585	.	,933
D8	139,69	416,969	,342	.	,936
D9R	139,40	404,346	,552	.	,934
D10	139,87	409,178	,475	.	,934

D11R	139,40	417,489	,297	.	,936
D12	138,94	422,970	,288	.	,936
D13R	139,99	410,221	,474	.	,934
D14	139,13	414,789	,522	.	,934
D15R	139,28	407,893	,669	.	,933
D16	139,76	411,641	,516	.	,934
D17R	138,97	404,701	,761	.	,932
D18	139,14	417,707	,467	.	,934
D19R	139,35	402,723	,602	.	,933
D20	139,04	409,206	,632	.	,933
D21R	139,35	402,853	,706	.	,932
D22	139,27	408,433	,659	.	,933
D23R	139,03	405,012	,777	.	,932
D24	139,26	405,778	,654	.	,933
D25R	139,40	397,775	,633	.	,933
D26	138,85	410,937	,561	.	,934
D27R	139,03	404,103	,686	.	,932
D28	139,44	411,106	,451	.	,935
D29R	138,96	407,258	,710	.	,932
D31R	139,01	419,805	,324	.	,935
D32	140,27	408,407	,447	.	,935
D33R	139,27	401,992	,674	.	,932
D34	140,33	422,043	,205	.	,937
D35R	138,97	406,649	,660	.	,933
D36	139,53	408,434	,530	.	,934
D37R	139,10	405,756	,640	.	,933
D38	138,99	423,649	,265	.	,936
D39R	139,51	407,188	,423	.	,935
D40	139,14	413,759	,451	.	,934

### Putaran 3

### Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	78	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,937	,939	36

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,898	2,372	4,449	2,077	1,876	,207	36

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1R	136,19	404,027	,448	.	,936
D2	137,96	405,986	,360	.	,937
D3R	136,78	407,419	,384	.	,937
D5R	137,31	398,631	,476	.	,936
D7R	136,92	395,215	,587	.	,935
D8	136,73	406,719	,336	.	,937
D9R	136,44	393,444	,564	.	,935

D10	136,91	399,304	,463	.	,936
D11R	136,44	407,288	,291	.	,938
D12	135,97	412,649	,280	.	,937
D13R	137,03	400,155	,466	.	,936
D14	136,17	404,400	,520	.	,935
D15R	136,32	397,597	,666	.	,934
D16	136,79	401,230	,516	.	,935
D17R	136,01	394,169	,766	.	,933
D18	136,18	407,344	,462	.	,936
D19R	136,38	392,136	,608	.	,934
D20	136,08	398,462	,642	.	,934
D21R	136,38	392,370	,710	.	,934
D22	136,31	397,982	,661	.	,934
D23R	136,06	394,321	,787	.	,933
D24	136,29	395,276	,658	.	,934
D25R	136,44	387,288	,638	.	,934
D26	135,88	400,233	,569	.	,935
D27R	136,06	393,126	,702	.	,934
D28	136,47	400,772	,449	.	,936
D29R	136,00	396,623	,718	.	,934
D31R	136,05	409,140	,328	.	,937
D32	137,31	398,943	,428	.	,937
D33R	136,31	391,489	,679	.	,934
D35R	136,01	396,299	,659	.	,934
D36	136,56	398,353	,522	.	,935
D37R	136,14	395,136	,647	.	,934
D38	136,03	413,402	,254	.	,937
D39R	136,55	396,406	,431	.	,937
D40	136,18	403,708	,441	.	,936





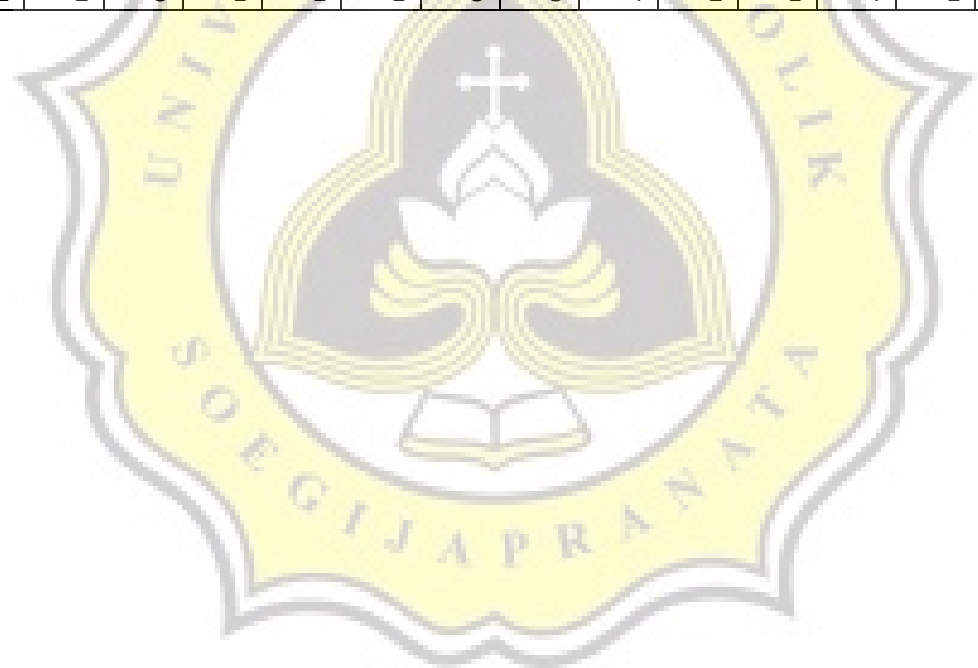
**LAMPIRAN D-1**  
**DATA PENELITIAN**  
**Data Variabel *Fear of Success***



F1	F2	F3	F9	F10	F11	F13	F14	F15	F18	F20	F21	F22	F23	F24	F25	F26	F27	F29	F30	F31	F32	F34	F37	F38	F40	TOT
4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	1	3	4	5	5	4	4	1	3	1	4	3	5	4	5	98
1	4	1	1	4	1	2	2	1	4	3	1	2	2	5	2	1	1	1	1	2	5	2	1	1	2	53
1	5	1	3	5	1	1	4	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	49
1	5	1	3	1	1	3	2	1	4	2	1	1	2	4	2	3	2	5	1	2	2	4	2	1	3	59
4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	3	4	5	2	4	3	5	4	5	108
1	3	1	3	2	1	3	1	1	5	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	5	47
1	5	1	4	1	1	3	2	1	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	4	55
1	4	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	42
4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	3	4	5	1	4	3	5	4	5	107
4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	3	4	5	2	4	3	5	4	5	107
1	4	1	4	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	4	2	2	2	3	2	1	2	4	3	2	4	61
1	4	1	2	1	1	1	3	1	4	2	1	2	2	5	1	1	1	3	3	1	3	1	2	1	5	53
2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	5	2	4	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	76
1	3	1	3	4	2	3	2	1	3	4	1	4	1	4	3	1	2	3	2	2	4	2	2	1	4	63
1	4	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	4	54
2	3	1	4	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	65
1	4	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	5	46
1	3	1	4	2	4	4	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	58
1	5	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	4	1	1	1	2	2	1	2	2	4	5	4	2	5	63
1	3	1	2	1	3	2	1	5	4	1	1	1	2	5	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	53
1	4	1	4	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	4	59
1	5	1	5	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	5	3	3	1	5	67
1	4	1	3	1	1	2	3	1	4	4	1	1	2	4	2	1	5	5	3	2	3	1	2	1	4	62
2	4	1	3	1	3	4	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	57
1	5	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	45
1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	37
1	5	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	42
1	2	1	1	1	1	4	1	1	5	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	38
1	4	1	5	1	1	2	2	1	4	2	1	1	2	5	1	4	1	1	1	2	1	3	3	1	3	54
1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	45
1	5	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	5	48
1	5	1	5	5	1	4	5	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	4	4	2	1	4	65

1	5	1	5	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	5	52	
1	1	1	2	1	1	5	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	38	
1	2	1	4	1	1	5	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	5	47	
1	5	1	2	3	5	1	5	5	3	3	3	2	3	4	5	4	5	3	1	1	1	5	1	1	4	77	
2	4	1	3	1	3	4	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	57	
1	4	1	2	3	2	2	3	1	4	4	1	3	2	4	1	3	1	1	4	2	3	3	1	3	3	62	
3	3	3	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	1	5	1	5	1	2	4	2	5	4	2	1	4	74	
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	64	
1	4	1	4	1	1	2	2	1	4	1	1	1	2	4	3	1	1	3	1	1	2	1	2	2	3	50	
1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	35
2	4	1	3	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	59
2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	64
1	5	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	1	5	58	
1	3	1	4	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	60	
1	3	1	4	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	61	
1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	41	
1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	5	40
1	2	1	1	2	1	2	1	1	4	2	1	1	4	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	42
1	3	1	4	2	4	4	2	1	2	4	1	3	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	62	
2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	72	
2	5	1	3	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	44
1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	38
1	5	1	5	3	1	4	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	51	
1	5	1	3	5	1	3	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	50	
1	5	1	3	5	1	1	4	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	49	
1	5	1	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	42	
1	5	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	48	
1	5	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	48	
1	5	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	4	52	
1	5	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	43	
1	2	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	42	
1	5	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	67	
1	3	1	3	2	1	3	1	1	5	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	5	47	

1	4	1	3	4	2	3	1	2	4	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	4	60
1	3	1	4	5	1	1	1	1	4	1	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	49
1	5	1	4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	5	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	49
1	2	1	4	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	4	2	1	2	47
1	5	1	3	1	1	1	1	1	5	3	1	2	3	5	3	5	1	1	1	1	5	3	3	1	5	63
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	34
1	4	1	4	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	59
1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	5	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	45
1	1	1	3	3	1	2	2	1	4	5	1	2	3	5	5	2	2	1	1	1	2	2	2	4	5	62
1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	39
1	4	1	5	1	1	1	1	1	5	2	1	1	3	4	1	4	2	1	1	2	1	2	2	1	5	54
1	1	1	3	5	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	41
1	5	1	4	4	1	4	1	2	3	1	1	1	3	3	4	2	1	4	1	3	4	1	2	1	4	62





**LAMPIRAN D-1**  
**DATA PENELITIAN**  
**Data Variabel Dukungan Sosial**

D1	D2	D3	D5	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D31	D32	D33	D35	D36	D37	D38	D39	D40	Tot
2	3	3	3	4	2	4	2	2	5	4	3	2	3	2	2	2	5	3	5	3	2	4	4	4	4	0	2	2	4	4	2	4	5	5	4	117
2	3	2	2	2	5	2	3	1	5	3	5	2	4	2	5	2	5	1	4	1	3	1	5	2	4	1	2	3	2	1	4	2	5	2	5	103
2	2	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	5	2	4	3	4	3	3	2	4	5	2	3	5	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	110
3	1	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	1	4	2	5	1	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	108
4	2	2	4	4	5	4	2	1	5	4	3	4	2	4	3	5	2	4	2	3	2	5	3	4	2	4	2	2	4	4	1	4	5	5	4	120
2	4	2	2	2	4	2	3	2	5	2	4	2	4	1	5	1	3	2	4	1	5	1	4	3	5	1	1	5	1	1	5	2	5	1	5	102
2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	69
1	1	3	4	3	1	1	3	3	5	4	3	3	4	3	4	1	3	2	4	2	4	1	4	1	1	2	2	1	4	2	3	1	4	2	3	93
4	2	2	4	4	5	4	2	1	5	4	3	4	2	4	3	5	2	4	2	3	2	5	3	4	2	4	1	1	4	4	1	4	5	5	4	118
4	1	2	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	3	3	5	2	4	2	3	2	5	3	4	2	4	2	2	4	4	1	4	5	5	4	118
2	2	2	3	4	3	2	3	3	5	4	4	3	2	2	3	4	5	2	5	2	5	2	5	1	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	5	109
2	1	5	5	2	3	3	5	2	5	4	4	2	3	2	5	1	4	4	3	2	4	2	5	2	4	2	2	2	2	1	4	2	4	2	3	108
4	2	4	4	4	3	5	2	4	5	2	5	3	5	1	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	113
2	3	2	3	3	4	2	5	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	1	3	2	2	3	2	1	3	1	4	2	4	99
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	119
3	2	3	4	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	103
1	3	2	3	3	3	2	4	2	4	4	5	2	3	1	4	2	4	2	4	2	3	2	5	1	4	2	1	3	2	1	3	1	4	2	2	96
2	3	2	3	4	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	1	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	104
2	2	4	5	4	3	3	5	2	2	2	5	2	1	4	5	1	4	3	4	2	4	3	5	2	5	1	3	2	1	4	5	2	5	5	1	113
1	3	3	2	3	4	1	5	1	4	3	5	1	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	3	1	1	3	1	2	4	1	4	1	3	95
1	3	3	3	2	4	1	1	5	5	4	4	1	4	1	4	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	1	1	4	1	1	5	1	5	1	4	99
1	2	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	1	3	1	5	3	5	3	3	1	3	1	1	1	5	3	4	4	1	1	3	1	3	3	3	93
2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	1	5	1	4	3	4	1	3	3	4	2	4	2	1	3	1	1	4	3	4	2	4	105
2	2	3	4	4	2	2	3	2	4	2	4	1	3	1	4	2	4	2	4	1	4	4	5	2	4	2	1	4	2	2	4	1	5	1	4	101
1	1	2	1	1	4	1	3	3	4	3	4	3	4	1	4	1	5	3	3	1	5	4	5	1	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	5	91
1	3	2	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	3	1	1	5	1	5	1	5	97
1	4	1	2	2	5	1	5	1	5	5	5	1	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	1	5	1	5	1	5	104
1	1	4	5	5	1	5	1	5	5	5	1	2	1	5	4	5	1	5	2	5	1	5	1	5	1	1	1	5	4	1	4	2	5	1	5	111
1	2	1	3	1	3	1	4	3	5	1	3	1	4	1	4	1	5	1	3	1	5	5	5	1	4	1	1	4	1	1	3	1	5	5	5	96
1	1	4	4	2	4	2	4	1	5	4	4	1	4	2	4	2	5	1	5	1	5	1	5	1	4	1	1	4	1	2	2	1	5	2	5	101
3	5	3	3	3	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	3	5	1	3	5	1	1	5	1	5	5	5	120

1	3	1	3	1	5	1	5	2	5	1	5	1	4	1	4	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1	4	1	1	5	2	5	1	5	103				
1	1	3	5	1	5	1	3	5	5	4	4	1	3	1	3	1	5	1	4	3	5	5	5	1	5	4	2	3	4	1	2	3	4	3	2	109		
1	2	2	4	4	5	1	4	1	5	2	5	2	2	1	4	1	5	1	5	2	5	1	5	1	1	4	2	1	4	2	4	4	4	5	104			
2	1	2	4	2	2	1	1	1	5	2	5	1	4	1	5	4	4	1	4	1	5	2	5	1	5	1	1	2	2	1	5	1	5	1	5	95		
1	4	3	3	3	4	2	4	5	5	4	5	3	4	1	4	3	5	3	5	1	5	3	5	1	5	1	1	3	3	1	5	3	5	1	5	119		
2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	1	3	1	4	2	4	2	4	1	4	1	5	1	4	1	1	4	2	2	4	1	5	1	4	94		
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	123	
1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	104		
3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	103	
1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	3	1	1	4	1	4	1	4	83		
2	1	2	4	2	3	1	4	1	5	2	4	2	4	1	5	4	4	2	4	1	5	1	5	2	4	2	2	1	2	4	4	2	5	1	4	102		
2	1	3	5	3	4	2	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	106
2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	102	
1	1	1	4	2	2	2	1	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	104	
1	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	5	2	4	2	3	1	5	1	3	1	1	3	1	1	3	1	5	3	5	95		
1	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	5	2	4	2	3	1	5	1	3	1	1	3	1	1	3	1	5	5	5	97		
1	4	1	1	1	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	4	2	5	1	4	1	4	1	4	1	1	4	2	1	4	1	4	1	4	89		
1	5	1	1	1	5	1	5	1	5	4	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	4	1	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	102
1	2	2	1	2	4	5	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	101
2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	1	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	105
3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	122	
1	1	1	5	5	1	1	4	1	5	3	5	1	5	1	5	1	5	1	4	1	2	1	5	1	1	1	1	1	4	5	1	5	1	3	1	3	92	
1	3	2	3	3	4	1	4	1	5	3	5	2	4	1	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	3	1	1	5	1	5	1	5	1	5	100
3	3	1	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	100
3	1	2	3	2	4	1	5	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	2	5	1	4	2	4	2	3	2	4	4	1	1	5	1	5	1	5	1	5	102
3	3	3	3	3	2	4	4	3	5	3	5	3	4	2	5	4	3	1	3	3	3	3	5	3	5	2	2	2	2	3	3	4	4	5	5	5	123	
2	2	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	107
1	1	2	1	1	4	1	3	3	4	3	4	3	4	1	4	1	5	3	3	1	5	4	5	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	5	91	
1	1	2	1	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	4	1	5	3	3	1	5	4	5	1	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	5	93		
2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	1	1	1	4	2	4	2	4	2	4	1	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5	1	5	93
1	1	2	2	2	4	1	4	3	4	2	4	2	3	1	5	1	5	1	5	1	4	2	5	1	3	1	1	3	3	1	2	1	4	2	5	92		
1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	4	1	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	4	1	1	1	1	4	1	5	79		
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	123	

2	4	2	2	2	4	2	3	2	5	2	4	2	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	1	1	5	1	1	5	2	5	1	5	108			
2	3	1	3	3	1	1	2	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	2	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	83	
1	3	2	3	1	5	1	5	1	5	1	5	1	4	1	3	1	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	1	4	1	5	1	5	96	
2	2	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	5	5	5	5	123	
1	3	2	2	1	4	1	4	1	5	2	4	1	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	4	1	1	5	1	1	5	1	5	4	5	99	
3	3	3	3	3	3	5	3	1	5	3	5	3	3	1	5	2	4	1	4	1	4	1	5	1	5	1	1	1	1	3	3	1	3	3	5	102	
1	3	3	5	3	3	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	3	3	1	5	1	5	1	5	1	1	5	3	1	5	1	5	4	5	109	
1	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	5	2	4	2	3	1	5	1	3	1	1	3	1	1	3	1	4	3	5	94	
1	3	3	2	3	4	1	5	1	4	3	5	1	4	1	5	1	4	1	4	1	5	1	5	1	3	1	1	3	1	1	4	1	4	1	3	92	
4	2	4	4	3	4	1	4	1	5	3	5	2	3	1	5	2	5	2	4	1	4	2	4	1	4	2	2	3	2	1	4	1	3	1	4	103	
3	3	2	2	1	5	1	3	2	5	2	5	1	5	1	4	1	5	2	5	2	5	1	5	1	5	1	4	5	1	1	5	2	5	1	5	107	
1	1	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	2	3	2	4	3	4	3	4	2	4	1	5	2	5	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	107
2	2	2	2	2	3	1	4	3	5	2	5	2	4	2	4	2	3	1	5	2	3	1	5	1	5	1	1	2	1	1	4	1	5	1	5	95	
2	3	2	2	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	2	5	3	4	1	3	1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	4	98	





**LAMPIRAN E**  
**UJI LINIERITAS**



## Uji Linieritas

### Curve Fit

#### Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	fear_of_success
Equation	1	Linear
Independent Variable		dukungan_sosial
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

#### Case Processing Summary

	N
Total Cases	78
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

#### Variable Processing Summary

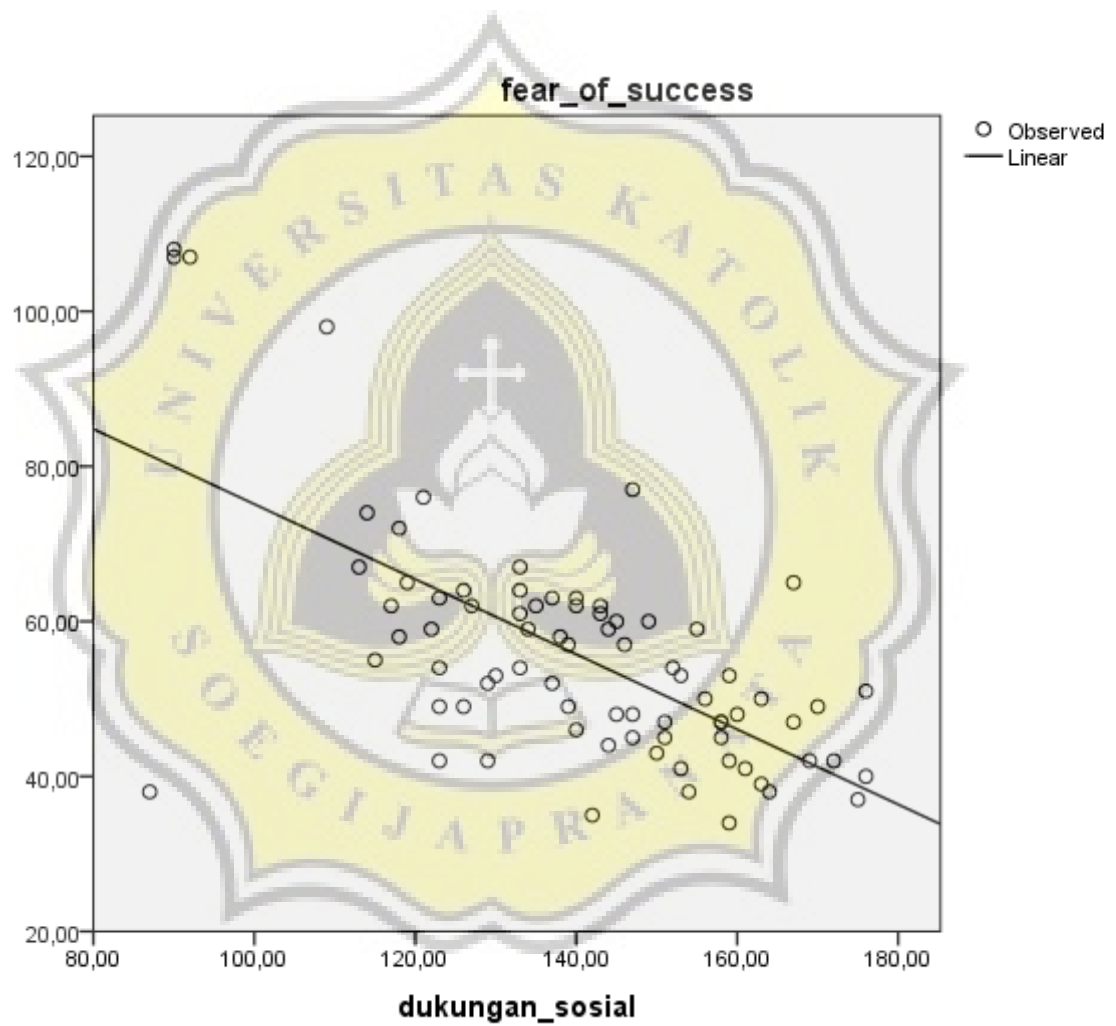
	Variables	
	Dependent	Independent
	fear_of_success	dukungan_sosial
Number of Positive Values	78	78
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: fear\_of\_success

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,424	56,049	1	76	,000	123,548	-,484

The independent variable is dukungan\_sosial.





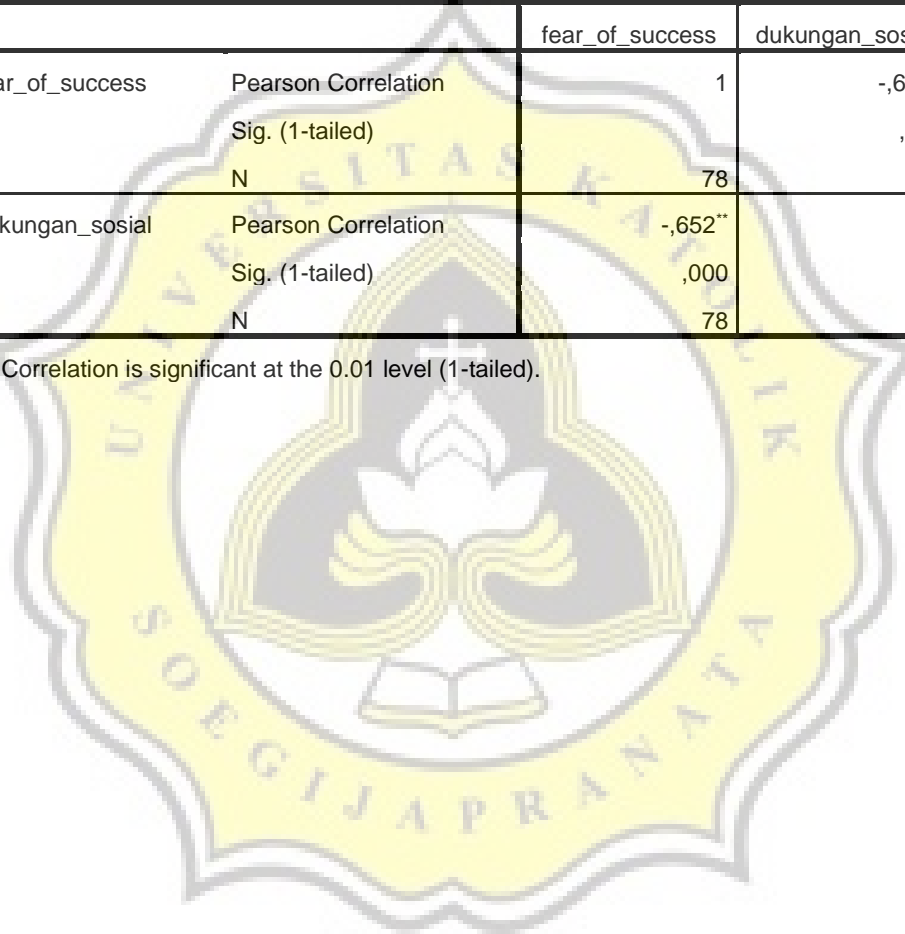
**LAMPIRAN F**  
**UJI HIPOTESIS**

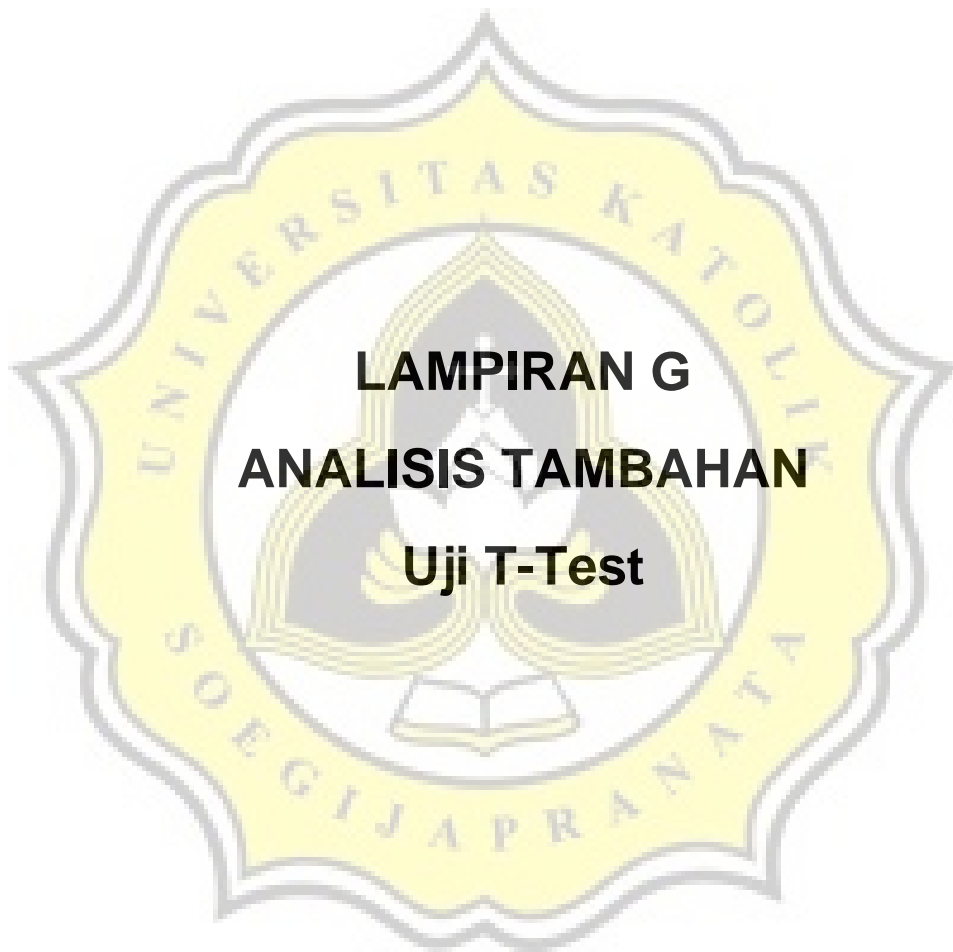
## Uji Hipotesis

### Correlations

		fear_of_success	dukungan_sosial
fear_of_success	Pearson Correlation	1	-,652**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	78	78
dukungan_sosial	Pearson Correlation	-,652**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





**LAMPIRAN G**  
**ANALISIS TAMBAHAN**  
**Uji T-Test**

## Uji T-Test

### Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
fear_of_success	Laki-Laki	34	51,3529	10,47040	1,79566
	Perempuan	44	58,8636	17,55734	2,64687

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
fear_of_success	Equal variances assumed	2,833	,096	-2,208	76	,030	-7,51070	3,40228	-14,28692	-,73447
	Equal variances not assumed			-2,348	71,856	,022	-7,51070	3,19848	-13,88697	-1,13442



**LAMPIRAN H**  
**UJI KORELASI ANTAR ASPEK**

**Correlations**

		fear_of_ success	Dukungan_ emosional_x1	Dukungan_ Instrumental_x 2	Dukungan_ informasi_x 3	Dukungan_ persahabatan_x4
fear_of_ success	Pearson Correlation	1	-,583**	-,591**	-,633**	-,615**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78
Dukungan_ emosional_ x1	Pearson Correlation	-,583**	1	,819**	,803**	,789**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78
Dukungan_ Instrumental_ _x2	Pearson Correlation	-,591**	,819**	1	,831**	,848**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78
Dukungan_ Informasi_x 3	Pearson Correlation	-,633**	,803**	,831**	1	,830**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78
Dukungan_ Persahabat an_x4	Pearson Correlation	-,615**	,789**	,848**	,830**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





**LAMPIRAN I**  
**SURAT IZIN PENELITIAN**



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN  
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN  
PROVINSI JAWA TENGAH

GEDUNG KEUANGAN NEGARA SEMARANG JALAN PEMUDA NOMOR 2 SEMARANG 50138  
TELEPON (024)3515889, FAKSIMILE (024) 3545877, SITUS: <http://www.djpb.kemkeu.go.id/kanwil/jateng/id>

Nomor : S-4760/WPB.14/BG.0101/2018  
Hal : Izin Observasi dan Wawancara

14 Desember 2018

Yth. Kepala Progdii Sarjana Psikologi Unika Soegijapranata  
Jalan Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Duwur  
Semarang - 50234

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 0612/B.7.3/FP/XI/2018 tanggal 14 November 2018 hal Izin Observasi dan Wawancara dalam rangka persiapan penyusunan skripsi, dengan ini kami memberikan izin kegiatan observasi dan wawancara tersebut dilaksanakan pada instansi kami oleh mahasiswa Sarjana S1 Psikologi Unika Soegijapranata Semarang atas nama :

No	N A M A	N I M	PROGRAM
1	Wisye Ananda Patma Ariani	15.E1.0140	S1 Psikologi

Kegiatan dimaksud agar dilaksanakan sesuai jadwal sebagai berikut :

- Wawancara dan observasi : Januari s.d. Februari 2019
- Penyebaran angket : Juni s.d. Juli 2019

Selanjutnya setelah kegiatan berakhir, diminta agar mahasiswa yang bersangkutan menyampaikan 1 (satu) eksemplar skripsi hasil kegiatan tersebut kepada Kepala Kanwil DJPB Provinsi Jawa Tengah.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Kepala Kantor,

Sulaimansyah

Tembusan :  
Sdr. Wisye Ananda Patma Ariani

Kp : WPB.14/BG.0101/2018

**"Mengawal APBN, Membangun Negeri"**



**LAMPIRAN J**  
**BUKTI PLAGSCAN**

Submission author:  
15e10140 WISVE ANANDA PATMA ARIANI

Check ID:  
14817113

Check date:  
27.11.2019 13:53:18 GMT+0

Check type:  
Doc vs Internet + Library

Report date:  
28.11.2019 01:56:03 GMT+0

User ID:  
28824



File name: 15\_e1\_0140\_wisveananda.docx

File ID: 19084723 Page count: 11 Word count: 8002 Character count: 59570 File size: 56.35 KB

### 5.26% Matches

Highest match: 2.3% with library source, File ID: 14419317

No Internet Sources Found

5.26% Library matches

### 26% Quotes

Quotes: 69

No references found

### 35.2% Exclusions

Sources less than 8 words or 1% were automatically excluded

0.49% Internet exclusions 55

35.1% Library exclusions 318

### Replacement

No replaced characters found

