

### **DATA PRIBADI**

Sebelum Bapak/ Ibu mengisi kuesioner, pada halaman ini terdapat sejumlah pertanyaan yang menyangkut identitas Bapak/ Ibu. Kami harap Bapak/ Ibu bersedia mengisinya dengan menuliskan data diri yang sebenarnya.

Nama :

Jenis kelamin :

Tempat/ Tanggal lahir :

Lama Bekerja :

Jabatan yang disandang saat ini :

**Bacalah setiap persoalan di bawah ini dengan baik, lalu indikasikan seberapa besar hal tersebut menggambarkan diri Saudara**

- a. **Pilihlah A jika pernyataan tersebut menggambarkan keadaan diri Saudara**
- b. **Pilihlah B jika pernyataan tersebut cukup menggambarkan keadaan diri Saudara.**
- c. **Pilihlah C jika pernyataan tersebut kurang menggambarkan keadaan diri Saudara.**
- d. **Pilihlah D jika pernyataan tersebut tidak menggambarkan keadaan diri Saudara.**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
1. Saya memiliki kebebasan untuk menentukan jalan hidup saya sendiri.				
2. Saya menyukai orang yang dapat mempengaruhi saya.				
3. Seringkali, saya merasa tidak kompeten.				
4. Saya merasa tertekan dalam hidup.				
5. Orang-orang mengatakan bahwa saya bekerja dengan baik.				
6. Saya bisa menghabiskan banyak waktu dengan teman saya				
7. Saya lebih menyukai kesendirian.				

<p>8. Saya bebas mengekspresikan ide-ide dan opini yang saya miliki.</p> <p>9. Saya sadar bahwa orang-orang yang mempengaruhi saya adalah teman-teman saya.</p> <p>10. Saya mampu mempelajari keterampilan baru yang menarik dengan cepat.</p> <p>11. Biasanya, saya melakukan apa yang telah saya katakan.</p> <p>12. Orang-orang dalam hidup saya peduli terhadap saya.</p> <p>13. Saya merasa wajib menyelesaikan apa yang telah saya kerjakan.</p> <p>14. Orang-orang yang dapat mempengaruhi saya adalah orang yang mau mempertimbangkan perasaan saya.</p> <p>15. Saya tidak memiliki banyak kesempatan untuk menunjukkan kemampuan saya.</p> <p>16. Saya memiliki sedikit teman dekat.</p> <p>17. Saya bisa menjadi diri saya sendiri dalam situasi sehari-hari.</p> <p>18. Orang-orang yang berpengaruh pada saya tampak tidak menyukai saya.</p> <p>19. Saya sering merasa tidak mampu.</p> <p>20. Saya tidak memiliki banyak kesempatan untuk mengambil keputusan atas apa yang saya kerjakan.</p> <p>21. Biasanya orang-orang menunjukkan sikap bersahabat terhadap saya.</p>				
--	--	--	--	--

## The Scale (17-vignette version)

Dalam lembaran soal ini terdapat serangkaian vignette (gambaran situasi-situasi secara singkat). Tiap vignette menggambarkan suatu kejadian dan 3 cara menanggapi kejadian tersebut. Saudara diminta untuk membaca tiap vignette tersebut dan pertimbangkan tiap respon satu per satu. Saudara diminta untuk membandingkan kesesuaian tiap respon yang ada dengan diri saudara. Kita semua menanggapi suatu situasi dengan cara yang berbeda-beda dan kemungkinan dalam tiap respon ada yang sesuai dengan diri anda.

- a. Pilihlah angka 1 jika respon tersebut sangat tidak sesuai dengan diri Saudara.
- b. Pilihlah angka 2 jika respon tersebut tidak sesuai dengan diri Saudara.
- c. Pilihlah angka 3 jika respon tersebut sebagian besar cukup sesuai dengan diri Saudara.
- d. Pilihlah angka 4 jika respon tersebut cukup sesuai dengan diri Saudara.
- e. Pilihlah angka 5 jika respon tersebut sebagian kecil cukup sesuai dengan diri Saudara.
- f. Pilihlah angka 6 jika respon tersebut sesuai dengan diri Saudara.
- g. Pilihlah angka 7 jika respon tersebut sangat sesuai dengan diri Saudara.

Saudara diminta untuk memilih suatu angka yang sesuai dengan diri anda untuk tiap respon dan tuliskan di lembar jawaban. Apabila saudara telah selesai mengerjakan, tolong diperiksa agar jangan sampai ada respon yang terlewat. Perlu diperhatikan pula bahwa lembar soal tidak boleh dilipat, dicoret atau dijadikan alas untuk menulis.

### Contoh:

Saudara ditawarkan suatu jabatan baru di perusahaan tempat Saudara bekerja. Saudara telah bekerja di perusahaan tersebut cukup lama. Pertanyaan yang muncul di pikiran Saudara ketika mendapat tawaran tersebut adalah:

a) Apakah saya akan bisa memenuhi tanggung jawab jabatan baru tersebut?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Apakah penghasilan saya akan bertambah?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Apakah pekerjaan baru ini akan lebih menarik?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Persoalan 1-17, kerjakanlah sesuai contoh di atas.

**1. Saudara ditawari menjadi kepala seksi di PT Bank “X”. Sebelumnya, Saudara adalah karyawan pelaksana yang bekerja di sana. Pertanyaan yang muncul di pikiran Saudara ketika mendapatkan tawaran tersebut adalah:**

a) Apakah saya akan mampu bertanggung jawab pada jabatan tersebut?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Apakah saya akan mendapatkan gaji yang lebih banyak?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Apakah menjadi kepala seksi baru ini akan lebih menarik?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**2. Beberapa minggu lalu Saudara dites untuk promosi. Kemudian Saudara menerima surat berisi nama-nama karyawan yang dipromosikan dan ternyata nama Saudara tidak tercantum di dalamnya. Hal yang terpikir ketika membaca surat tersebut adalah :**

a) Apa yang kita mampu kerjakan tidak penting, yang penting adalah siapa yang kita kenal (koneksi).

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Mungkin saya tidak cukup baik untuk mendapatkan promosi tersebut.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Sepertinya kualifikasi yang saya miliki bukanlah apa yang mereka butuhkan saat ini

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**3. Saudara diminta oleh atasan untuk melatih 3 orang karyawan agar dapat presentasi saat ada rapat. Ternyata 3 orang karyawan tersebut tidak bisa bertemu pada saat yang bersamaan. Saudara akan mengaturnya dengan:**

a) Memberi tahu ketiga karyawan tersebut situasinya dan mengatur jadwalnya bersama-sama.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Mengatur jadwal tersebut sendiri untuk menghindari masalah lebih lanjut.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Menanyakan pada atasan Saudara, apa yang harus dilakukan atau apa yang biasanya dilakukan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**4. Saudara baru saja menerima hasil penilaian *Performance Appraisal* dan mendapati bahwa hasilnya buruk sekali. Reaksi awal Saudara adalah :**

a) “Saya tidak pernah melakukan sesuatu dengan benar,” dan merasa sedih.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) “Saya heran kenapa hasilnya bisa seburuk itu,” dan merasa kecewa.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) “Test konyol itu tidak mengungkapkan apapun,” dan merasa marah.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**5. Saudara dan rekan kerja Saudara diminta untuk merencanakan *outbond* bagi beberapa karyawan, kemungkinan akan:**

a) Menyerahkan sepenuhnya pada rekan kerja Saudara, lagipula dia tidak akan menyetujui usul Saudara.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Masing-masing memberi usul kemudian mendiskusikannya bersama-sama.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Berbicara dengan rekan kerja Saudara agar ia mengikuti apa yang Saudara usulkan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**6. Saudara diundang ke sebuah acara halal bi halal yang diadakan oleh Perbankan. Saudara hanya mengenal sangat sedikit orang yang ada di situ. Sambil Saudara menunggu saatnya tiba, Saudara beranggapan bahwa dalam perayaan tersebut Saudara akan:**

a) Coba menyesuaikan diri dengan cara apapun agar bisa merasa senang dan tidak terlihat buruk.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Menemukan orang yang cocok dengan Saudara.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Merasa terisolasi dan tidak diperdulikan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**7. Saudara diminta untuk merencanakan suatu piknik untuk Saudara dan karyawan lain. Gaya Saudara dalam melakukan proyek ini bisa dikarakteristikkan seperti:**

a) Ambil kendali : Saudara akan mengambil keputusan penting sendiri.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Mengikuti apa yang sudah ada : sebenarnya Saudara tidak siap, jadi Saudara lakukan sesuai yang sudah pernah dilakukan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Cari partisipasi : dapatkan masukkan dari orang-orang yang mau membuat piknik tersebut sebelum Saudara membuat rencana akhir.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**8. Baru-baru ini, posisi kepala seksi kosong, karena kepala seksi yang sebelumnya dipindahtugaskan. Namun, jabatan tersebut ternyata ditawarkan pada rekan kerja Saudara, dan bukan pada Saudara. Dalam mengevaluasi situasi ini, Saudara akan berpikiran:**

a) Saudara tidak terlalu mengharapkan jabatan tersebut; Saudara sering “dilewati” orang dalam kenaikan pangkat

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Rekan kerja Saudara tersebut mungkin melakukan “hal yang tepat” secara politis untuk mendapatkan jabatan tersebut

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Saudara mungkin akan mengamati faktor-faktor dalam diri Saudara yang membuat Saudara “dilewati” orang dalam kenaikan pangkat.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**9. Saudara baru saja memulai karier baru. Hal penting yang menjadi pertimbangan Saudara adalah:**

a) Apakah Saudara bisa melakukan pekerjaan tersebut tanpa kesulitan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Seberapa tertariknya Saudara terhadap jenis pekerjaan tersebut.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Apakah ada kemungkinan untuk dapat melanjutkan pekerjaan di perusahaan tersebut.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**10. Seorang rekan kerja Saudara selama ini selalu terlihat bersemangat dalam bekerja. Akan tetapi pada dua minggu terakhir ini, ia bekerja tidak seperti biasanya dan terlihat tidak bersemangat. Saudara akan:**

a) Mengatakan bahwa ia tidak seperti apa yang diharapkan dan menyampaikan bahwa ia harus bekerja dengan lebih sungguh lagi.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Bertanya tentang masalahnya dan menyampaikan bahwa Saudara bersedia membantunya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Sulit untuk mengetahui apa yang harus dilakukan agar ia dapat seperti biasanya lagi.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**11. Perusahaan telah mempromosikan Saudara pada suatu jabatan di sebuah kota yang letaknya jauh lokasi Saudara saat ini. Ketika Saudara berpikir tentang perpindahan tersebut, Saudara akan:**

a) Merasa tertarik dengan adanya tantangan baru tersebut dan sekaligus merasa cemas

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Merasa bersemangat dan tertantang untuk memperoleh status dan gaji yang lebih baik

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Merasa stress dan gugup dalam menghadapi situasi yang akan terjadi.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**12. Pada lingkungan kerja, teman yang Saudara pilih untuk menghabiskan waktu paling sering adalah:**

a) Teman yang paling dapat diajak berbagi ide dan perasaan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Teman yang paling populer di antara semuanya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Teman yang paling membutuhkan Saudara sebagai teman.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**13. Saudara diminta untuk bertemu dengan atasan rekan kerja Saudara. Atasan tersebut mengatakan bahwa prestasi rekan kerja Saudara kurang baik. Kemungkinan Saudara akan:**

a) Membicarakannya dengan rekan kerja Saudara untuk mengerti lebih jauh apa masalahnya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Menyampaikan kekecewaannya dan berharap ia berubah menjadi lebih baik.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Memastikan bahwa ia mengerjakan tugas-tugasnya; karena ia harus bekerja lebih giat.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**14. Rekan kerja Saudara seringkali membuat marah karena meminjam berkas-berkas Saudara tanpa ijin. Kemungkinan Saudara akan:**

a) Memberi tahu dia setiap kali kebiasaan tersebut muncul, mungkin dengan cara itu ia akan berhenti melakukan hal tersebut.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Mencoba untuk mengabaikan kebiasaan tersebut karena membicarakan tentang kebiasaan tersebut dengannya tidak ada gunanya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Mencoba untuk mengerti mengapa rekan kerja Saudara melakukannya dan mengapa kebiasaan itu sangat mengganggu Saudara

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**15. Seorang rekan kerja Saudara belakangan ini sangat banyak dipengaruhi suasana hati. Ia juga sering marah pada Saudara tanpa alasan yang jelas. Saudara akan:**

a) Memberi tahu padanya hasil pengamatan Saudara dan mencoba untuk mengetahui apa yang terjadi padanya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Mengabaikannya karena tidak banyak yang Saudara bisa buat

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Memberi tahu kepadanya bahwa Saudara hanya akan menghabiskan waktu bersamanya hanya jika ia mampu mengontrol dirinya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**16. Seorang karyawan baru saja diangkat menjadi rekan kerja Saudara sebulan yang lalu. Rekan kerja Saudara tersebut mengatakan bahwa prestasinya selama sebulan sangat buruk dan ia meminta saran Saudara tentang apa yang harus ia lakukan. Saudara menyarankan ia untuk:**

a) Membicarakan dengannya dan mencoba untuk melihat apa yang sebenarnya terjadi.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Jangan membicarakan dengannya; tidak ada yang bisa dilakukan.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Mengatakan padanya bahwa penting untuk berprestasi baik, dan menyarankan untuk berusaha lebih giat lagi.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**17. Saudara merasa bahwa rekan kerja Saudara sering tidak memperhitungkan kompetensi Saudara dalam bekerja. Saudara mungkin akan:**

a) Mencoba mencari kesempatan untuk menjelaskan pada rekan kerja Saudara mengapa hal itu sangat mengganggu Saudara; dia mungkin tidak menyadari seberapa mengganggunya hal tersebut.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) Tidak bilang apapun; kalau rekan kerja Saudara benar-benar peduli seharusnya ia mengerti perasaan Saudara.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) Meminta rekan kerja Saudara untuk mau lebih bekerja sama dengan Saudara; kalau tidak Saudara akan bertindak sama terhadapnya.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Name or Code : KEY

Sex : M F (circle one)

Date :

GCOS Response Form – 17 Vignettes

1. a I  
b C  
c A

2 a C  
b I  
c A

3 a A  
b C  
c I

4. a I  
b A  
c C

5 a I  
b A  
c C

6 a C  
b A  
c I

7 a C  
b I  
c A

8 a I  
b C  
c A

9 a I  
b A  
c C

10 a C  
b A  
c I

11 a A  
b C  
c I

12 a A  
b C  
c I

13 a A  
b I  
c C

14 a C  
b I  
c A

15 a A  
b I  
c C

16 a A  
b I  
c C

17 a A  
b I  
c C

KEY : A = Autonomy  
C = Control  
I = Impersonal

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Alat Ukur**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
<b>Autonomy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yang menarik bagi individu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.C. Apakah menjadi kepala seksi baru ini akan lebih menarik?</li> <li>• 6.B. Menemukan orang yang cocok dengan Saudara.</li> <li>• 9.B. Seberapa tertariknya Saudara terhadap jenis pekerjaan tersebut.</li> <li>• 12.A. Teman yang paling dapat diajak berbagi ide dan perasaan.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yang secara optimal menantang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11.A. Merasa tertarik dengan adanya tantangan baru tersebut dan sekaligus merasa cemas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendapatkan feedback yang informatif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.C. Sepertinya kualifikasi yang saya miliki bukanlah apa yang mereka butuhkan saat ini</li> <li>• 4.B. “Saya heran kenapa hasilnya bisa seburuk itu,” dan merasa kecewa.</li> <li>• 8.C. Saudara mungkin akan mengamati faktor-faktor dalam diri Saudara yang membuat Saudara “dilewati” orang dalam kenaikan pangkat.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan inisiatif diri yang baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10.B. Bertanya tentang masalahnya dan menyampaikan bahwa Saudara bersedia membantunya.</li> <li>• 13.A. Membicarakannya dengan rekan kerja Saudara untuk</li> </ul>

		<p>mengerti lebih jauh apa masalahnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 14.C. Mencoba untuk mengerti mengapa rekan kerja Saudara melakukannya dan mengapa kebiasaan itu sangat mengganggu Saudara</li> <li>• 15.A. Memberi tahu padanya hasil pengamatan Saudara dan mencoba untuk mengetahui apa yang terjadi padanya.</li> <li>• 16.A. Membicarakan dengannya dan mencoba untuk melihat apa yang sebenarnya terjadi.</li> <li>• 17.A. Mencoba mencari kesempatan untuk menjelaskan pada rekan kerja Saudara mengapa hal itu sangat mengganggu Saudara; dia mungkin tidak menyadari seberapa mengganggunya hal tersebut.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggung jawab atas tindakannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.A. Memberi tahu ketiga karyawan tersebut situasinya dan mengatur jadwalnya bersama-sama.</li> <li>• 5.B. Masing-masing memberi usul kemudian mendiskusikannya bersama-sama.</li> <li>• 7.C. Cari partisipasi : dapatkan masukan dari orang-orang yang mau membuat piknik tersebut sebelum Saudara membuat rencana akhir.</li> </ul>

<b>Controlled</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dikendalikan oleh <i>reward</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.B. Apakah saya akan mendapatkan gaji yang lebih banyak?</li> <li>• 9.C. Apakah ada kemungkinan untuk dapat melanjutkan pekerjaan di perusahaan tersebut.</li> <li>• 11.B. Merasa bersemangat dan tertantang untuk memperoleh status dan gaji yang lebih baik</li> <li>• 16.C. Mengatakan padanya bahwa penting untuk berprestasi baik, dan menyarankan untuk berusaha lebih giat lagi.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dikendalikan oleh tenggang waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.B. Mengatur jadwal tersebut sendiri untuk menghindari masalah lebih lanjut.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dikendalikan oleh struktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6.A. Coba menyesuaikan diri dengan cara apapun agar bisa merasa senang dan tidak terlihat buruk.</li> <li>• 10.A. Mengatakan bahwa ia tidak seperti apa yang diharapkan dan menyampaikan bahwa ia harus bekerja dengan lebih sungguh lagi.</li> <li>• 12.B. Teman yang paling populer di antara semuanya</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dikendalikan keterlibatan ego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.A. Apa yang kita mampu kerjakan tidak penting, yang penting adalah siapa yang kita kenal (koneksi).</li> <li>• 4.C. “Test konyol itu tidak mengungkapkan apapun,” dan merasa</li> </ul>

		<p>marah.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5.C. Berbicara dengan rekan kerja Saudara agar ia mengikuti apa yang Saudara usulkan.</li> <li>• 7.A. Ambil kendali : Saudara akan mengambil keputusan penting sendiri.</li> <li>• 8.B. Rekan kerja Saudara tersebut mungkin melakukan “hal yang tepat” secara politis untuk mendapatkan jabatan tersebut</li> <li>• 13.C. Memastikan bahwa ia mengerjakan tugas-tugasnya; karena ia harus bekerja lebih giat.</li> <li>• 14.C. Mencoba untuk mengerti mengapa rekan kerja Saudara melakukannya dan mengapa kebiasaan itu sangat mengganggu Saudara</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dikendalikan perintah orang lain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15.C. Memberi tahu kepadanya bahwa Saudara hanya akan menghabiskan waktu bersamanya hanya jika ia mampu mengontrol dirinya.</li> <li>• 17.C. Meminta rekan kerja Saudara untuk mau lebih bekerja sama dengan Saudara; kalau tidak Saudara akan bertindak sama terhadapnya.</li> </ul>

<b>Impersonal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keyakinan bahwa mencapai suatu <i>outcome</i> berada di luar kontrol diri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.A. Apakah saya akan mampu bertanggung jawab pada jabatan tersebut?</li> <li>• 7.B. Mengikuti apa yang sudah ada : sebenarnya Saudara tidak siap, jadi Saudara lakukan sesuai yang sudah pernah dilakukan.</li> <li>• 12.C. Teman yang paling membutuhkan Saudara sebagai teman.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi hanyalah merupakan masalah keberuntungan atau takdir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8.A. Saudara tidak terlalu mengharapkan jabatan tersebut; Saudara sering “dilewati” orang dalam kenaikan pangkat</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa diri tidak efektif dan merasa gugup.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.B. Mungkin saya tidak cukup baik untuk mendapatkan promosi tersebut.</li> <li>• 11.C. Merasa stress dan gugup dalam menghadapi situasi yang akan terjadi.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa diri tidak mampu mempengaruhi suatu outcome dan tidak mampu menghadapi suatu tuntutan ataupun perubahan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.C. Menanyakan pada atasan Saudara, apa yang harus dilakukan atau apa yang biasanya dilakukan.</li> <li>• 4.A. “Saya tidak pernah melakukan sesuatu dengan benar,” dan merasa sedih.</li> <li>• 5.A. Menyerahkan sepenuhnya pada rekan kerja Saudara, lagipula dia tidak akan menyetujui usul Saudara.</li> <li>• 6.C. Merasa terisolasi dan tidak diperdulikan.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• 9.A. Apakah Saudara bisa melakukan pekerjaan tersebut tanpa kesulitan.</li><li>• 10.C. Sulit untuk mengetahui apa yang harus dilakukan agar ia dapat seperti biasanya lagi.</li><li>• 13.B. Menyampaikan kekecewaannya dan berharap ia berubah menjadi lebih baik.</li><li>• 14.B. Mencoba untuk mengabaikan kebiasaan tersebut karena membicarakan tentang kebiasaan tersebut dengannya tidak ada gunanya.</li><li>• 15.B. Mengabaikannya karena tidak banyak yang Saudara bisa buat</li><li>• 16.B. Jangan membicarakan dengannya; tidak ada yang bisa dilakukan.</li><li>• 17.B. Tidak bilang apapun; kalau rekan kerja Saudara benar-benar peduli seharusnya ia mengerti perasaan Saudara.</li></ul>
--	--	--

**HASIL PERHITUNGAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
ALAT UKUR GCOS**

**A. Validitas Aspek Autonomy**

<b>ITEM</b>	<b>KOEFISIEN</b>	<b>KETERANGAN</b>
1A	0.518	<b>Dipakai</b>
2A	0.412	<b>Dipakai</b>
3A	0.641	<b>Dipakai</b>
4A	0.513	<b>Dipakai</b>
5A	0.671	<b>Dipakai</b>
6A	0.621	<b>Dipakai</b>
7A	0.820	<b>Dipakai</b>
8A	0.653	<b>Dipakai</b>
9A	0.732	<b>Dipakai</b>
10A	0.609	<b>Dipakai</b>
11A	0.600	<b>Dipakai</b>
12A	0.708	<b>Dipakai</b>
13A	0.827	<b>Dipakai</b>
14A	0.332	<b>Dipakai</b>
15A	0.646	<b>Dipakai</b>
16A	0.700	<b>Dipakai</b>
17A	0.551	<b>Dipakai</b>

**B. Validitas Aspek Control**

<b>ITEM</b>	<b>KOEFISIEN</b>	<b>KETERANGAN</b>
1C	0.371	<b>Dipakai</b>
2C	0.378	<b>Dipakai</b>
3C	0.593	<b>Dipakai</b>
4C	0.322	<b>Dipakai</b>
5C	0.466	<b>Dipakai</b>
6C	0.614	<b>Dipakai</b>
7C	0.300	<b>Dipakai</b>
8C	0.300	<b>Dipakai</b>
9C	0.510	<b>Dipakai</b>
10C	0.561	<b>Dipakai</b>
11C	0.549	<b>Dipakai</b>
12C	0.329	<b>Dipakai</b>
13C	0.605	<b>Dipakai</b>
14C	0.540	<b>Dipakai</b>
15C	0.373	<b>Dipakai</b>

16C	0.689	Dipakai
17C	0.489	Dipakai

### C. Validitas Aspek Impersonal

ITEM	KOEFISIEN	KETERANGAN
1I	0.300	Dipakai
2I	0.324	Dipakai
3I	0.506	Dipakai
4I	0.440	Dipakai
5I	0.356	Dipakai
6I	0.450	Dipakai
7I	0.567	Dipakai
8I	0.300	Dipakai
9I	0.300	Dipakai
10I	0.688	Dipakai
11I	0.452	Dipakai
12I	0.552	Dipakai
13I	0.319	Dipakai
14I	0.564	Dipakai
15I	0.428	Dipakai
16I	0.493	Dipakai
17I	0.433	Dipakai

### D. Reliabilitas

**Alpha Cronbach = 0,7443**

**Lampiran 4.1. Crosstabs antara Causality Orientation dan Jenis Kelamin**

			GCOS			Total
			autonomy	controlled	impersonal	
Jenis Kelamin	laki-laki	Count	32	4	1	37
		% within JK	86,5%	10,8%	2,7%	100,0%
		% within GCOS	66,7%	57,1%	50,0%	64,9%
		% of Total	56,1%	7,0%	1,8%	64,9%
	perempuan	Count	16	3	1	20
		% within JK	80,0%	15,0%	5,0%	100,0%
		% within GCOS	33,3%	42,9%	50,0%	35,1%
		% of Total	28,1%	5,3%	1,8%	35,1%
Total	Count	48	7	2	57	
	% within JK	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	
	% within GCOS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	

**Lampiran 4.2. Crosstabs antara Autonomy Orientation dan Jenis Kelamin**

			AUTONOMY		Total
			tinggi	rendah	
Jenis Kelamin	laki-laki	Count	30	7	37
		% within JK	81,1%	18,9%	100,0%
		% within AUTONOMY	63,8%	70,0%	64,9%
		% of Total	52,6%	12,3%	64,9%
	perempuan	Count	17	3	20
		% within JK	85,0%	15,0%	100,0%
		% within AUTONOMY	36,2%	30,0%	35,1%
		% of Total	29,8%	5,3%	35,1%
Total	Count	47	10	57	
	% within JK	82,5%	17,5%	100,0%	
	% within AUTONOMY	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	82,5%	17,5%	100,0%	

**Lampiran 4.3. Crosstabs antara Causality Orientation dan Usia**

			Causality Orientation			Total
			autonomy	controlled	impersonal	
USIA	21-25	Count	2			2
		% within USIA	100,0%			100,0%
		% within GCOS	4,2%			3,5%
		% of Total	3,5%			3,5%
	26-30	Count	7	1		8
		% within USIA	87,5%	12,5%		100,0%
		% within GCOS	14,6%	14,3%		14,0%
		% of Total	12,3%	1,8%		14,0%
	31-35	Count	4	1		5
		% within USIA	80,0%	20,0%		100,0%
		% within GCOS	8,3%	14,3%		8,8%
		% of Total	7,0%	1,8%		8,8%
	36-40	Count	16	3		19
		% within USIA	84,2%	15,8%		100,0%
		% within GCOS	33,3%	42,9%		33,3%
		% of Total	28,1%	5,3%		33,3%
	41-45	Count	11	2		13
		% within USIA	84,6%	15,4%		100,0%
		% within GCOS	22,9%	28,6%		22,8%
		% of Total	19,3%	3,5%		22,8%
	46-50	Count	8			8
		% within USIA	100,0%			100,0%
		% within GCOS	16,7%			14,0%
		% of Total	14,0%			14,0%
51-55	Count			2	2	
	% within USIA			100,0%	100,0%	
	% within GCOS			100,0%	3,5%	
	% of Total			3,5%	3,5%	
Total	Count	48	7	2	57	
	% within USIA	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	
	% within GCOS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	

**Lampiran 4.4. Crosstabs antara Causality Orientation dan Lama Bekerja**

			Causality Orientation			Total
			autonomy	controlled	impersonal	
Lama Bekerja	1-5	Count	12	2		14
		% within LB	85,7%	14,3%		100,0%
		% within GCOS	25,0%	28,6%		24,6%
		% of Total	21,1%	3,5%		24,6%
	6-10	Count	3	1		4
		% within LB	75,0%	25,0%		100,0%
		% within GCOS	6,3%	14,3%		7,0%
		% of Total	5,3%	1,8%		7,0%
	11-15	Count	17	2		19
		% within LB	89,5%	10,5%		100,0%
		% within GCOS	35,4%	28,6%		33,3%
		% of Total	29,8%	3,5%		33,3%
	16-20	Count	11	2		13
		% within LB	84,6%	15,4%		100,0%
		% within GCOS	22,9%	28,6%		22,8%
		% of Total	19,3%	3,5%		22,8%
	21-25	Count	3		1	4
		% within LB	75,0%		25,0%	100,0%
		% within GCOS	6,3%		50,0%	7,0%
		% of Total	5,3%		1,8%	7,0%
	26-30	Count	2		1	3
		% within LB	66,7%		33,3%	100,0%
		% within GCOS	4,2%		50,0%	5,3%
		% of Total	3,5%		1,8%	5,3%
	Total	Count	48	7	2	57
		% within LB	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%
		% within GCOS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%

**Lampiran 4.5. Crosstabs antara *Autonomy Orientation* dan Usia**

			AUTONOMY		Total
			tinggi	rendah	
USIA	21-25	Count	2		2
		% within USIA	100,0%		100,0%
		% within AUTONOMY	4,3%		3,5%
		% of Total	3,5%		3,5%
	26-30	Count	7	1	8
		% within USIA	87,5%	12,5%	100,0%
		% within AUTONOMY	14,9%	10,0%	14,0%
		% of Total	12,3%	1,8%	14,0%
	31-35	Count	4	1	5
		% within USIA	80,0%	20,0%	100,0%
		% within AUTONOMY	8,5%	10,0%	8,8%
		% of Total	7,0%	1,8%	8,8%
	36-40	Count	17	2	19
		% within USIA	89,5%	10,5%	100,0%
		% within AUTONOMY	36,2%	20,0%	33,3%
		% of Total	29,8%	3,5%	33,3%
	41-45	Count	9	4	13
		% within USIA	69,2%	30,8%	100,0%
		% within AUTONOMY	19,1%	40,0%	22,8%
		% of Total	15,8%	7,0%	22,8%
	46-50	Count	8		8
		% within USIA	100,0%		100,0%
		% within AUTONOMY	17,0%		14,0%
		% of Total	14,0%		14,0%
	51-55	Count		2	2
		% within USIA		100,0%	100,0%
		% within AUTONOMY		20,0%	3,5%
		% of Total		3,5%	3,5%
Total	Count	47	10	57	
	% within USIA	82,5%	17,5%	100,0%	
	% within AUTONOMY	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	82,5%	17,5%	100,0%	

**Lampiran 4.6. Crosstabs antara *Autonomy Orientation* dan Lama Bekerja**

			AUTONOMY		Total
			tinggi	rendah	
Lama bekerja	1-5	Count	12	2	14
		% within LB	85,7%	14,3%	100,0%
		% within AUTONOMY	25,5%	20,0%	24,6%
		% of Total	21,1%	3,5%	24,6%
	6-10	Count	3	1	4
		% within LB	75,0%	25,0%	100,0%
		% within AUTONOMY	6,4%	10,0%	7,0%
		% of Total	5,3%	1,8%	7,0%
	11-15	Count	17	2	19
		% within LB	89,5%	10,5%	100,0%
		% within AUTONOMY	36,2%	20,0%	33,3%
		% of Total	29,8%	3,5%	33,3%
	16-20	Count	11	2	13
		% within LB	84,6%	15,4%	100,0%
		% within AUTONOMY	23,4%	20,0%	22,8%
		% of Total	19,3%	3,5%	22,8%
	21-25	Count	2	2	4
		% within LB	50,0%	50,0%	100,0%
		% within AUTONOMY	4,3%	20,0%	7,0%
		% of Total	3,5%	3,5%	7,0%
	26-30	Count	2	1	3
		% within LB	66,7%	33,3%	100,0%
		% within AUTONOMY	4,3%	10,0%	5,3%
		% of Total	3,5%	1,8%	5,3%
	Total	Count	47	10	57
		% within LB	82,5%	17,5%	100,0%
		% within AUTONOMY	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	82,5%	17,5%	100,0%

**Lampiran 4.7. Crosstabs antara Causality Orientation dan Pemenuhan Need for Autonomy**

			Causality Orientation			Total
			autonomy	controlled	impersonal	
Need for Autonomy	cdrg tdk tpenuhi	Count	4			4
		% within NA	100,0%			100,0%
		% within GCOS	8,3%			7,0%
		% of Total	7,0%			7,0%
	cdrg terpenuhi	Count	41	7	2	50
		% within NA	82,0%	14,0%	4,0%	100,0%
		% within GCOS	85,4%	100,0%	100,0%	87,7%
		% of Total	71,9%	12,3%	3,5%	87,7%
	terpenuhi	Count	3			3
		% within NA	100,0%			100,0%
		% within GCOS	6,3%			5,3%
		% of Total	5,3%			5,3%
Total	Count	48	7	2	57	
	% within NA	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	
	% within GCOS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	

**Lampiran 4.8. Crosstabs antara Causality Orientation dan Pemenuhan Need for Control**

			Causality Orientation			Total
			autonomy	controlled	impersonal	
Need for Competence	cdrg tdk tpenuhi	Count	1	1		2
		% within NC	50,0%	50,0%		100,0%
		% within GCOS	2,1%	14,3%		3,5%
		% of Total	1,8%	1,8%		3,5%
	cdrg terpenuhi	Count	43	6	2	51
		% within NC	84,3%	11,8%	3,9%	100,0%
		% within GCOS	89,6%	85,7%	100,0%	89,5%
		% of Total	75,4%	10,5%	3,5%	89,5%
	terpenuhi	Count	4			4
		% within NC	100,0%			100,0%
		% within GCOS	8,3%			7,0%
		% of Total	7,0%			7,0%
Total	Count	48	7	2	57	
	% within NC	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	
	% within GCOS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	

**Lampiran 4.9. Crosstabs antara Causality Orientation dan Pemenuhan Need for Relatedness**

			Causality Orientation			Total
			autonomy	controlled	impersonal	
Need for Relatedness	cdrg tdk tpenuhi	Count	13	3	1	17
		% within NR	76,5%	17,6%	5,9%	100,0%
		% within GCOS	27,1%	42,9%	50,0%	29,8%
		% of Total	22,8%	5,3%	1,8%	29,8%
	cdrg terpenuhi	Count	33	4	1	38
		% within NR	86,8%	10,5%	2,6%	100,0%
		% within GCOS	68,8%	57,1%	50,0%	66,7%
		% of Total	57,9%	7,0%	1,8%	66,7%
	terpenuhi	Count	2			2
		% within NR	100,0%			100,0%
		% within GCOS	4,2%			3,5%
		% of Total	3,5%			3,5%
Total	Count	48	7	2	57	
	% within NR	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	
	% within GCOS	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	84,2%	12,3%	3,5%	100,0%	