

LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur SDO

Item	Deskripsi
SDO1	Beberapa kelompok seharusnya tetap berada pada status sosial mereka masing-masing
SDO2	Mungkin merupakan hal yang baik jika terdapat kelompok tertentu yang berstatus sosial tinggi dan kelompok lainnya memiliki status sosial rendah
SDO3	Masyarakat yang ideal terdiri atas beberapa kelompok yang berstatus sosial lebih tinggi dan kelompok lain berstatus sosial lebih rendah
SDO4	Beberapa kelompok lebih rendah daripada kelompok-kelompok lainnya
SDO5*	Kelompok yang status sosialnya rendah memiliki hak yang setara dengan kelompok yang status sosialnya tinggi
SDO6*	Seharusnya tidak ada satu pun kelompok yang dominan dalam masyarakat
SDO7*	Kelompok-kelompok dengan status sosial rendah tidak seharusnya tetap di posisi mereka
SDO8*	Dominasi suatu kelompok atas kelompok lain adalah sebuah prinsip yang buruk
SDO9	Kita seharusnya tidak mendorong kesetaraan kelompok
SDO10	Kita seharusnya tidak mengusahakan agar semua kelompok memiliki kualitas hidup yang sama
SDO11	Merupakan sebuah ketidakadilan membuat setiap kelompok menjadi setara
SDO12	Kesetaraan status antar kelompok tidak seharusnya menjadi tujuan utama kita
SDO13*	Kita harus berusaha memberikan kesempatan yang setara pada semua kelompok masyarakat dalam meraih keberhasilan
SDO14*	Kita harus melakukan apapun yang kita mampu untuk menyetarakan kondisi kelompok yang berbeda-beda
SDO15*	Sebesar apapun upaya yang dibutuhkan, kita harus berusaha memastikan bahwa semua kelompok memiliki kesempatan yang sama dalam hidup
SDO16*	Kesetaraan antar kelompok seharusnya menjadi cita-cita kita

*Unfavorable items

Lampiran 2. Alat Ukur *Workplace Ambivalent Youngism Scale*

Item	Deskripsi
WAYS1	Karyawan Gen Z. khususnya. harus aktif mencari cara untuk meningkatkan diri.
WAYS2	Karyawan Gen Z. khususnya. harus menemukan cara untuk mengatasi hambatan.
WAYS3	Karyawan Gen Z. khususnya. harus menunjukkan dan mengambil inisiatif.
WAYS4	Karyawan Gen Z. khususnya. harus mencari dan meminta pelatihan.
WAYS5	Karyawan Gen Z. khususnya. harus tahu cara menggunakan teknologi baru.
WAYS6	Karyawan Gen Z. khususnya. harus mahir dengan teknologi terbaru.
WAYS7	Karyawan Gen Z. khususnya. harus mempelajari teknologi baru dengan cepat dan mudah.
WAYS8	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh mempertanyakan status quo organisasi.
WAYS9	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh menantang tata hierarki organisasi.
WAYS10	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh mempertanyakan arahan dari atasan.
WAYS11	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh mempertanyakan rekan kerja yang lebih tua.
WAYS12	Karyawan Gen Z. khususnya. harus loyal kepada organisasi.
WAYS13	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh melihat pekerjaan mereka hanya sebagai batu loncatan menuju peluang lain.
WAYS14	Karyawan Gen Z. khususnya. harus menunjukkan dukungan jangka panjang untuk organisasi mereka.
WAYS15	Karyawan Gen Z. khususnya. harus berusaha untuk bersosialisasi di dalam organisasi.
WAYS16	Karyawan Gen Z. khususnya. harus berusaha untuk menyesuaikan diri dengan organisasi.
WAYS17	Karyawan Gen Z. khususnya. harus membuktikan bahwa mereka dapat dipercaya untuk mengikuti aturan formal dan informal.
WAYS18	Karyawan Gen Z. khususnya. harus kreatif dan membawa perspektif baru.
WAYS19	Karyawan Gen Z. khususnya. harus mencipta atau merancang sesuatu (yang sebelumnya tidak ada)
WAYS20	Karyawan Gen Z. khususnya. harus terbuka terhadap hal hal dan ide-ide baru.
WAYS21	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh menganggap bahwa mereka tahu segalanya tentang cara melakukan pekerjaan mereka.
WAYS22	Karyawan Gen Z. khususnya. harus bertanya daripada menganggap mereka tahu segalanya.
WAYS23	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh berpikir bahwa mereka terlalu baik untuk melakukan tugas-tugas kecil.
WAYS24	Karyawan Gen Z. khususnya. harus pulih dengan cepat setelah bekerja intens.
WAYS25	Karyawan Gen Z. khususnya. harus memiliki stamina dan tidak mudah lelah.
WAYS26	Karyawan Gen Z. khususnya. harus mampu menyelesaikan tugas lebih cepat.

Lampiran 3. Hasil Expert Judgement Alat Ukur *Workplace Ambivalent Youngism Scale*

Aitem	Dimensi	Aitem sebelum diperiksa oleh expert judgement	Aitem sesudah diperiksa oleh expert judgement
8.	Humility-Deference (Kerendahan Hati-Penghormatan)	<i>Younger workers. specially. Should not question the organizational status quo.</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh mempertanyakan status quo organisasi.
9.		<i>Younger workers. specially. Should not challenge the organisation's hierarchical order.</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh menentang tatanan hierarki organisasi.
10.		<i>Younger workers. specially. Should not question directions from superiors.</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh mempertanyakan arahan dari atasan.
11.		<i>Younger workers. specially. Should not question older colleagues.</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh memprotes atau komplain rekan kerja yang lebih tua.
21.		<i>Younger workers. specially. Should not assume that they know everything about how to do their job</i>	Karyawan Gen Z. tidak boleh menganggap bahwa mereka tahu segalanya tentang cara melakukan pekerjaan mereka.
22.		<i>Younger workers. specially. Should ask questions instead of assuming they know everything</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus bertanya daripada menganggap mereka tahu segalanya
23.		<i>Younger workers. specially. Should not think that they are too good to do menial tasks.</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh berpikir bahwa mereka terlalu baik untuk melakukan tugas-tugas kecil.
12.		<i>Younger workers. specially. Should be loyal to the organization</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus loyal kepada organisasi

13.		<i>Younger workers. specially. Should not see their job as just a stepping-stone to other opportunities</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. tidak boleh melihat pekerjaan mereka hanya sebagai batu loncatan menuju peluang lain.
14.		<i>Younger workers. specially. Should show long-term support for their organization</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus menunjukkan dukungan jangka panjang untuk organisasi mereka.
15.	Loyalty-Belonging (kesetiaan-rasa memiliki)	<i>Younger workers. specially. Should make efforts to be socialized into the organization</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus berusaha untuk bersosialisasi di dalam organisasi.
16.		<i>Younger workers. specially. Should strive to fit in the organization</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus berusaha untuk menyesuaikan diri dengan organisasi.
17.		<i>Younger workers. specially. Should prove they can be trusted to follow formal and informal rules</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus membuktikan bahwa mereka dapat dipercaya untuk mengikuti aturan formal dan informal.
5.		<i>Younger workers. specially. Should know how to use new technologies</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus tahu cara menggunakan teknologi baru.
6.	Vitality- Innovation (vitalitas-inovasi)	<i>Younger workers. specially. Should be good with the latest technologies</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus mahir dengan teknologi terbaru.
7.		<i>Younger workers. specially. Should learn new technologies quickly and easily</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus mempelajari teknologi baru dengan cepat dan mudah.
24.		<i>Younger workers. specially. Should recover quickly from periods of intense work</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus pulih dengan cepat setelah bekerja intens.

25.	<i>Younger workers. specially. Should have stamina and not tire easily</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus memiliki stamina dan tidak mudah lelah.
26.	<i>Younger workers. specially. Should be able to execute tasks more quickly</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus mampu menyelesaikan tugas lebih cepat
18.	<i>Younger workers. specially. Should be creative and bring new perspectives</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus kreatif dan membawa perspektif baru.
19.	<i>Younger workers. specially. Should be inventive</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus pandai mencipta atau merancang (sesuatu yang sebelumnya tidak ada)
20.	<i>Younger workers. specially. Should be open to new things and ideas</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus terbuka terhadap hal-hal dan ide-ide baru.
1.	<i>Younger workers. specially. Should actively look for ways to improve</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus aktif mencari cara untuk meningkatkan diri.
2.	<i>Younger workers. specially. Should find ways to overcome obstacles</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus menemukan cara untuk mengatasi hambatan.
3.	<i>Younger workers. specially. Should show and take initiative</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus menunjukkan dan mengambil inisiatif.
4.	<i>Younger workers. specially. Should seek and ask for training</i>	Karyawan Gen Z. khususnya. harus mencari dan meminta pelatihan.

Lampiran 4. Hasil Psikometri Validitas Dan Reliabilitas SDO dan WAYS

1. Uji Validitas Dimensi *Social Dominance Orientation (SDO7) Scale*

Pearson's Correlations

Variable		SDO-D 1	SDO-D 2	SDO-D 3	SDO-D 4	SDO-D 5	SDO-D 6	SDO-D 7	SDO-D 8	TOTAL SDO-D
SDO-D 1	Pearson's r	—								
	p-value	—								
SDO-D 2	Pearson's r	0.597 ***	—							
	p-value	< .001	—							
SDO-D 3	Pearson's r	0.423 **	0.753 ***	—						
	p-value	0.009	< .001	—						
SDO-D 4	Pearson's r	0.478 **	0.591 ***	0.698 ***	—					
	p-value	0.003	< .001	< .001	—					
SDO-D 5	Pearson's r	0.139	0.034	-0.037	0.047	—				
	p-value	0.411	0.841	0.827	0.782	—				
SDO-D 6	Pearson's r	-0.122	-0.138	0.215	0.213	0.285	—			
	p-value	0.473	0.415	0.201	0.206	0.088	—			
SDO-D 7	Pearson's r	-0.011	-0.148	0.026	0.110	0.176	0.298	—		
	p-value	0.946	0.383	0.880	0.519	0.299	0.073	—		
SDO-D 8	Pearson's r	-0.238	-0.121	0.084	0.035	0.340 *	0.351 *	0.159	—	
	p-value	0.156	0.475	0.620	0.837	0.040	0.033	0.347	—	
TOTAL SDO-D	Pearson's r	0.575 ***	0.659 ***	0.782 ***	0.769 ***	0.389 *	0.421 **	0.347 *	0.330 *	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	0.017	0.009	0.035	0.046	—

* p < .05. ** p < .01. *** p < .001

Variable		SDO-E 9	SDO-E 10	SDO-E 11	SDO-E 12	SDO-E 13	SDO-E 14	SDO-E 15	SDO-E 16	TOTAL SDO-E
1. SDO-E 9	Pearson's r	—								
	p-value	—								
2. SDO-E 10	Pearson's r	0.688 ***	—							
	p-value	< .001	—							
3. SDO-E 11	Pearson's r	0.587 ***	0.413 *	—						
	p-value	< .001	0.011	—						
4. SDO-E 12	Pearson's r	0.485 **	0.478 **	0.387 *	—					
	p-value	0.002	0.003	0.018	—					
5. SDO-E 13	Pearson's r	0.030	0.052	0.003	0.214	—				
	p-value	0.859	0.760	0.985	0.203	—				
6. SDO-E 14	Pearson's r	0.188	0.102	0.125	0.126	0.338 *	—			
	p-value	0.265	0.547	0.461	0.457	0.041	—			
7. SDO-E 15	Pearson's r	0.048	0.132	0.063	0.124	0.488 **	0.517 **	—		
	p-value	0.779	0.436	0.711	0.463	0.002	0.001	—		
8. SDO-E 16	Pearson's r	0.164	0.165	0.064	0.095	0.460 **	0.825 ***	0.665 ***	—	
	p-value	0.331	0.329	0.707	0.578	0.004	< .001	< .001	—	
9. TOTAL SDO-E	Pearson's r	0.811 ***	0.754 ***	0.676 ***	0.654 ***	0.314	0.429 **	0.400 *	0.463 **	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	0.058	0.008	0.014	0.004	—

* p < .05. ** p < .01. *** p < .001

2. Uji Validitas Dimensi WAYS

Variable		8. WAYS-F 3	9. WAYS-F 3	10. WAYS- F 3	11. WAYS- F 3	21. WAYS- F 7	22. WAYS-F 7	23. WAYS-F 7	TOTAL (HD)
8. WAYS-F 3	Pearson's r	—							
	p-value	—							
9. WAYS-F 3	Pearson's r	0.805 ***	—						
	p-value	< .001	—						
10. WAYS-F 3	Pearson's r	0.778 ***	0.894 ***	—					
	p-value	< .001	< .001	—					
11. WAYS-F 3	Pearson's r	0.858 ***	0.937 ***	0.913 ***	—				
	p-value	< .001	< .001	< .001	—				
21. WAYS-F 7	Pearson's r	0.698 ***	0.705 ***	0.645 ***	0.701 ***	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—			
22. WAYS-F 7	Pearson's r	-0.119	-0.101	-0.044	-0.047	0.006	—		
	p-value	0.484	0.552	0.795	0.782	0.974	—		
23. WAYS-F 7	Pearson's r	0.667 ***	0.758 ***	0.705 ***	0.757 ***	0.809 ***	-0.114	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.503	—	
TOTAL (HD)	Pearson's r	0.877 ***	0.934 ***	0.911 ***	0.953 ***	0.843 ***	0.040	0.854 ***	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.814	< .001	—

* p < .05. ** p < .01. *** p < .001

Variable		12. WAYS-F 4	13. WAYS- F 4	14. WAYS- F 4	15. WAYS-F 5	16. WAYS- F 5	17. WAYS-F 5	TOTAL (LB)
12. WAYS-F 4	Pearson's r	—						
	p-value	—						
13. WAYS-F 4	Pearson's r	0.152	—					
	p-value	0.369	—					
14. WAYS-F 4	Pearson's r	0.670 ***	0.013	—				
	p-value	< .001	0.939	—				
15. WAYS-F 5	Pearson's r	0.279	-0.102	0.529 ***	—			
	p-value	0.094	0.547	< .001	—			
16. WAYS-F 5	Pearson's r	0.412 *	-0.073	0.457 **	0.380 *	—		
	p-value	0.011	0.667	0.004	0.020	—		
17. WAYS-F 5	Pearson's r	0.151	0.030	0.257	0.255	-0.007	—	
	p-value	0.372	0.860	0.124	0.128	0.969	—	
TOTAL (LB)	Pearson's r	0.773 ***	0.500 **	0.773 ***	0.542 ***	0.518 **	0.338 *	—
	p-value	< .001	0.002	< .001	< .001	0.001	0.040	—

* p < .05. ** p < .01. *** p < .001

Item	VI1	VI2	VI3	VI4	VI5	VI6	VI7
VI1	—						
VI2	0.199	—					
VI3	0.362*	0.519***	—				
VI4	0.430**	0.607***	0.454**	—			
VI5	0.305	0.203	-0.528***	0.304	—		
VI6	0.131	0.235	0.175	0.246	0.306	—	
VI7	0.174	0.161	0.304	0.094	0.009	-0.112	—
VI18	0.289	0.368*	0.485**	0.552***	0.339*	0.471**	0.252
VI19	0.220	0.388*	0.480**	0.524***	0.457**	0.339*	0.167
VI20	0.379*	0.498**	0.364*	0.468**	0.398*	0.243	0.077
VI24	0.434**	-0.010	-0.024	0.025	0.030	0.098	0.113
VI25	0.477**	0.284	0.314	0.337*	0.192	0.116	0.249
VI26	0.258	0.423**	0.306	0.386*	0.167	0.218	-0.037
TOTAL VI	0.590***	0.624***	0.675***	0.714***	0.555***	0.457**	0.315

Item	VI18	VI19	VI20	VI24	VI25	VI26
VI18	—					
VI19	0.365*	—				
VI20	0.566***	0.255	—			
VI24	-0.133	0.171	0.183	—		
VI25	0.033	0.409*	0.147	0.630***	—	
VI26	0.119	0.416*	0.254	0.514**	0.609***	—
TOTAL VI	0.623***	0.696***	0.628***	0.415*	0.654***	0.643***

3. Hasil Uji Reliabilitas SDO

Frequentist Scale Reliability Statistics

<i>Estimate</i>	<i>Cronbach's α</i>
Point estimate	0.813
95% CI lower bound	0.709
95% CI upper bound	0.887

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

<i>Item</i>	<i>Item-rest correlation</i>
SDO-D 1	0.374
SDO-D 2	0.453
SDO-D 3	0.613
SDO-D 4	0.531
SDO-D 5	0.252
SDO-D 6	0.338
SDO-D 7	0.280
SDO-D 8	0.250
SDO-E 9	0.601
SDO-E 10	0.559
SDO-E 11	0.563
SDO-E 12	0.414
SDO-E 13	0.294
SDO-E 14	0.378
SDO-E 15	0.323
SDO-E 16	0.429

4. Hasil Uji Reliabilitas WAYS

Scale (WAYS)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.855
95% CI lower bound	0.772
95% CI upper bound	0.913

Item	Item-rest correlation
WAYS-F 1 (1)	0.277
WAYS-F 1 (2)	0.328
WAYS-F 1 (3)	0.510
WAYS-F 1 (4)	0.328
WAYS-F 2 (5)	0.302
WAYS-F 2 (6)	0.255
WAYS-F 2 (7)	0.275
WAYS-F 3 (8)	0.486
WAYS-F 3 (9)	0.619
WAYS-F 3 (10)	0.682
WAYS-F 3 (11)	0.654
WAYS-F 4 (12)	0.483
WAYS-F 4 (13)	0.622
WAYS-F 4 (14)	0.522
WAYS-F 5 (15)	0.267
WAYS-F 5 (16)	0.279
WAYS-F 5 (17)	0.289
WAYS-F 6 (18)	0.274
WAYS-F 6 (19)	0.321
WAYS-F 6 (20)	0.251
WAYS-F 7 (21)	0.536
WAYS-F 7 (22)	0.316
WAYS-F 7 (23)	0.433
WAYS-F 8 (24)	0.257
WAYS-F 8 (25)	0.269
WAYS-F 8 (26)	0.290

Lampiran 5. Kuesioner Penelitian pada Google Form

Survey Pekerja

Dengan hormat,

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam,

Saat ini, saya tengah melaksanakan penelitian untuk tugas akhir yang membahas tentang pekerja. Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dengan mengisi survei ini.

Penelitian ini murni dilakukan untuk tujuan ilmiah, dan semua jawaban yang diberikan oleh responden akan dijaga kerahasiaannya. Anda diminta untuk menjawab kuesioner ini secara mandiri. Tidak ada jawaban yang salah maupun benar, sehingga diharapkan Anda dapat menjawab dengan jujur sesuai dengan apa yang Anda rasakan, pikirkan, dan lakukan terkait pernyataan-pernyataan yang ada.

Kriteria partisipan dalam penelitian ini:

1. Karyawan Gen X dan Y yang bekerja di kantor.
2. Berusia 28-59 Tahun.
3. Bekerja bersama karyawan Gen Z (Berusia 17- 27 tahun) selama minimal 6 bulan.

Data yang terkumpul akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk memenuhi persyaratan akademik tugas akhir.

Salam hormat,
Terima Kasih

haswitaanges@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

*** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi**

Data Diri

Silakan Anda mengisi identitas sesuai dengan yang diminta

Inisial *

Jawaban Anda

Usia *

☐ 28 - 43 Tahun

☐ 44 - 61 Tahun

Jenis Kelamin *

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Domisili *

Jawaban Anda

Berapa lama anda bekerja di posisi yang sekarang? *

Jawaban Anda

Berapa lama anda telah bekerja dengan karyawan Gen Z (yang berusia 17-27 tahun)? *

*tulis keterangan bulan jika dibawah 1 tahun

Jawaban Anda

Apa kesulitan/kendala yang pernah anda alami saat bekerja dengan karyawan Gen Z? *

Jawaban Anda

Menurut Anda, karyawan Gen Z itu seperti apa karakteristiknya? *

Jawaban Anda

Kembali Berikunya Kosongkan formulir

6. Bidang Pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Kesehatan
- ☐ Pendidikan
- ☐ Teknologi
- ☐ Ekonomi
- ☐ Transportasi
- ☐ Industri
- ☐ Hukum
- ☐ Pertahanan dan Keamanan
- ☐ Lainnya

7. Posisi dalam Pekerjaan *

Survei Pekerja 1

Baca dan pahami tiap pernyataan agar tidak terjadi kekeliruan dalam menjawab. Jawablah pernyataan berikut sesuai dengan keadaan Anda yang sebenar-benarnya. Pilihlah salah satu jawaban dari tujuh skala jawaban, yaitu:

- 1. Sangat Menolak
- 2. Menolak
- 3. Agak Menolak
- 4. Netral
- 5. Agak Mendukung
- 6. Mendukung
- 7. Sangat Mendukung

Pada skala ini, tidak ada jawaban benar dan salah. Oleh karena itu, diharapkan Anda dapat menjawab semua pernyataan dengan sejujur-jujurnya.

8. 1. Beberapa kelompok seharusnya tetap berada pada status sosial mereka masing-masing *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

9. 2. Mungkin merupakan hal yang baik jika terdapat kelompok tertentu yang berstatus sosial tinggi dan kelompok lainnya memiliki status sosial rendah *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

10. 3. Masyarakat yang ideal membutuhkan beberapa kelompok yang berstatus sosial lebih tinggi dan kelompok lain berstatus sosial lebih rendah *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

11. 4. Beberapa kelompok lebih rendah daripada kelompok-kelompok lainnya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

12. 5. Kelompok yang status sosialnya rendah memiliki hak yang setara dengan kelompok yang status sosialnya tinggi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

13. 6. Seharusnya tidak ada satu pun kelompok yang dominan dalam masyarakat *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

14. 7. Kelompok-kelompok dengan status sosial rendah tidak seharusnya tetap di posisi mereka *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

15. 8. Dominasi suatu kelompok atas kelompok lain adalah sebuah prinsip yang buruk *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

16. 9. Kita seharusnya tidak mendorong kesetaraan kelompok *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

17. 10. Kita seharusnya tidak mengusahakan agar semua kelompok memiliki kualitas hidup yang sama *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

18. 11. Membuat setiap kelompok menjadi setara merupakan sebuah ketidakadilan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

19. 12. Kesetaraan status antar kelompok tidak seharusnya menjadi tujuan utama kita *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

20. 13. Kita harus berusaha memberikan kesempatan yang setara pada semua kelompok masyarakat dalam meraih keberhasilan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

21. 14. Kita harus melakukan apapun yang kita mampu untuk menyetarakan kondisi kelompok yang berbeda-beda *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

22. 15. Sebesar apapun upaya yang dibutuhkan, kita harus berusaha memastikan bahwa semua kelompok memiliki kesempatan yang sama dalam hidup *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

23. 16. Kesetaraan antar kelompok seharusnya menjadi cita-cita kita *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6 7

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Mendukung

Survei Remaja 2

Baca dan pahami tiap pernyataan agar tidak terjadi kekeliruan dalam menjawab. Jawablah pernyataan berikut sesuai dengan keadaan Anda yang sebenar-benarnya. Pilihlah salah satu jawaban dari enam skala jawaban, yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Kurang setuju (KS)
4. Agak setuju (AS)
5. Setuju (S)
6. Sangat Setuju (SS)

Pada skala ini, tidak ada jawaban benar dan salah. Oleh karena itu, diharapkan Anda dapat menjawab semua pernyataan dengan sejujur-jujurnya.

24. 1. Karyawan Gen Z, khususnya, harus aktif mencari cara untuk meningkatkan diri. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

25. 2. Karyawan Gen Z, khususnya, harus menemukan cara untuk mengatasi hambatan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

26. 3. Karyawan Gen Z, khususnya, harus menunjukkan dan mengambil inisiatif. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

27. 4. Karyawan Gen Z, khususnya, harus mencari dan meminta pelatihan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

28. 5. Karyawan Gen Z, khususnya, harus tahu cara menggunakan teknologi baru. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

29. 6. Karyawan Gen Z, khususnya, harus mahir dengan teknologi terbaru. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

30. 7. Karyawan Gen Z, khususnya, harus mempelajari teknologi baru dengan cepat dan mudah. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

31. 8. Karyawan Gen Z, khususnya, tidak boleh mempertanyakan status quo organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

32. 9. Karyawan Gen Z, khususnya, tidak boleh menantang tata hierarki organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

33. 10. Karyawan Gen Z, khususnya, tidak boleh mempertanyakan arahan dari atasan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

34. 11. Karyawan Gen Z, khususnya, tidak boleh memprotes atau komplek rekan kerja yang lebih tua. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

35. 12. Karyawan Gen Z, khususnya, harus loyal kepada organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

36. 13. Karyawan Gen Z, khususnya, tidak boleh melihat pekerjaan mereka hanya sebagai batu loncatan menuju peluang lain. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

37. 14. Karyawan Gen Z, khususnya, harus menunjukkan dukungan jangka panjang untuk organisasi mereka. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

38. 15. Karyawan Gen Z, khususnya, harus berusaha untuk bersosialisasi di dalam organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

39. 16. Karyawan Gen Z, khususnya, harus berusaha untuk menyesuaikan diri dengan organisasi. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

40. 17. Karyawan Gen Z, khususnya, harus membuktikan bahwa mereka dapat dipercaya untuk mengikuti aturan formal dan informal. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

41. 18. Karyawan Gen Z, khususnya, harus kreatif dan membawa perspektif baru. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

42. 19. Karyawan Gen Z, khususnya, harus pandai mencipta atau merancang (sesuatu yang sebelumnya tidak ada) *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

43. 20. Karyawan Gen Z, khususnya, harus terbuka terhadap hal-hal dan ide-ide baru. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

44. 21. Karyawan Gen Z, khususnya, tidak boleh menganggap bahwa mereka tahu segalanya tentang cara melakukan pekerjaan mereka. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

45. 22. Karyawan Gen Z, khususnya, harus bertanya daripada menganggap mereka tahu segalanya. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

46. 23. Karyawan Gen Z, khususnya, tidak boleh berpikir bahwa mereka terlalu baik untuk melakukan tugas-tugas kecil. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

47. 24. Karyawan Gen Z, khususnya, harus pulih dengan setelah bekerja intens. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

48. 25. Karyawan Gen Z, khususnya, harus memiliki stamina dan tidak mudah lelah. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

49. 26. Karyawan Gen Z, khususnya, harus mampu menyelesaikan tugas lebih cepat. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5 6

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

Lampiran 6. Tabel Isaac dan Michael

TABEL 5.1
PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	163	138	2800	537	339	247
15	15	14	14	290	202	166	140	3000	543	342	248
20	19	19	19	300	207	169	143	3500	558	348	251
25	24	24	23	320	216	175	147	4000	569	352	254
30	29	28	27	340	225	181	151	4500	578	356	255
35	33	32	31	360	234	187	155	5000	586	358	257
40	38	36	35	380	242	192	158	6000	598	363	259
45	42	40	39	400	250	197	162	7000	606	366	261
50	47	44	42	420	257	201	165	8000	613	368	262
55	51	48	46	440	265	206	168	9000	618	370	263
60	55	52	49	460	272	210	171	10000	622	372	263
65	59	56	53	480	279	214	173	15000	635	376	266
70	63	59	56	500	285	218	176	20000	642	379	267
75	67	63	59	550	301	227	182	30000	649	381	268
80	71	66	62	600	315	235	187	40000	653	382	269
85	75	70	65	650	329	242	191	50000	655	383	269
90	79	73	68	700	341	249	195	75000	658	384	270
95	83	76	71	750	352	255	199	100000	659	385	270
100	87	80	73	800	363	261	202	150000	661	385	270
110	94	86	78	850	373	266	205	200000	661	385	270
120	102	92	83	900	382	270	208	250000	662	386	270
130	109	97	88	950	391	275	211	300000	662	386	270
140	116	103	92	1000	399	277	213	350000	662	386	270
150	122	108	97	1100	414	286	217	400000	662	386	270
160	129	113	101	1200	427	292	221	450000	663	386	270
170	135	118	105	1300	440	298	224	500000	663	386	270
180	142	123	108	1400	450	303	227	550000	663	386	270
190	148	128	112	1500	460	307	229	600000	663	386	270
200	154	132	115	1600	469	311	232	650000	663	386	270
210	160	136	118	1700	477	315	234	700000	663	386	270
220	165	140	122	1800	485	318	235	750000	663	386	271
230	171	144	125	1900	492	321	237	800000	663	386	271
240	176	148	127	2000	498	324	238	900000	663	386	271
250	182	152	130	2200	510	329	241	950000	663	386	271
260	187	156	133	2400	520	333	243	1000000	663	386	271
270	192	159	135	2600	529	336	245	∞	664	386	271

Lampiran 7. Tabel Demografis Subjek Penelitian

Karakteristik	N	Persentase
Usia		
28 - 43 Tahun	289	74.3%
44 - 61 Tahun	100	25.7%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	174	44.7%
Perempuan	215	55.3%
Lama bekerja bersama Gen Z		
1-2 tahun	187	48%
Lebih dari 2 tahun	202	52%

Frequencies for Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	174	44.730
Perempuan	215	55.270
Missing	0	0.000
Total	389	100.000

Frequencies for lama kerja dengan gen z

lama kerja dengan gen z	Frequency	Percent
1-2 Tahun	187	48.072
Lebih dari 2 Tahun	202	51.928
Missing	0	0.000
Total	389	100.000

Lampiran 8. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	TOTAL SDO	TOTAL SDO-D	TOTAL SDO-E	TOTAL WAYS	TOTAL (HD)	TOTAL (LB)	TOTAL (VI)
Valid	389	389	389	389	389	389	389
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	66.874	33.190	33.684	128.234	32.532	29.555	66.147
Std. Deviation	23.111	12.459	11.451	11.751	6.360	3.383	5.614
Shapiro-Wilk	0.921	0.916	0.937	0.913	0.885	0.923	0.861
P-value Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
Minimum	24.000	9.000	10.000	50.000	14.000	9.000	16.000
Maximum	105.000	53.000	53.000	156.000	42.000	36.000	78.000

Gambaran Variabel WAYS

Dimensi	Mean Teoritik	Mean Empirik	Standar Deviasi	Min	Maks
Total WAYS	91	128.23	11.75	50	156
<i>Humility-Deference</i>	24.5	32.53	6.36	14	42
<i>Loyalty-Belonging</i>	21	29.55	3.38	9	36
<i>Vitality Innovation</i>	45.5	66.14	5.61	16	78

Gambaran Variabel SDO

Dimensi	Mean Teoritik	Mean Empirik	Standar Deviasi	Minimal	Maksimal
Total SDO	64	66.87	23.11	105	156
SDO-D	32	33.19	12.545	9	53
SDO-E	32	33.68	11.45	10	53

Lampiran 9. Uji Korelasi Spearman's rho

Shapiro-Wilk Test for Multivariate Normality

Shapiro-Wilk	p
0.902	< .001

Uji Normalitas Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk	p-value
SDO	0.921	<0.001
WAYS	0.913	<0.001

Hasil koefisien korelasi *social dominance orientation* dan *ageism*

Spearman's Correlations

	Spearman's rho	p
TOTAL SDO - TOTAL WAYS	0.559***	< .001

Note. All tests one-tailed. for positive correlation.

* p < .05. ** p < .01. *** p < .001. one-tailed

Lampiran 10. Uji Beda T-test Independen

Uji Normalitas Shapiro-Wilk Ageism

	Kelompok	W	p
<i>Workplace Ambivalent</i>	Laki-laki	0.923	< .001
<i>Youngism Scale (WAYS)</i>	Perempuan	0.903	< .001

Beda Variabel Ageism Berdasarkan Jenis Kelamin

	W	p	Rank-Biserial Correlation	JK	Median
WAYS	21257.000	0.021	0.136	Laki-laki	133.000
				Perempuan	130.000

Uji Normalitas Shapiro-Wilk SDO

	Kelompok	W	p
<i>Social Dominance Orientation</i>	Laki-laki	0.897	< .001
	Perempuan	0.932	< .001

Uji Beda Variabel SDO Berdasarkan Jenis Kelamin

	W	p	Rank-Biserial Correlation	JK	Median
<i>Social Dominance Orientation</i>	20848.500	0.052	0.115	Laki-laki	75.000
				Perempuan	61.000

Uji Normalitas Shapiro-Wilk

	Kelompok	W	p
<i>Workplace Ambivalent</i>	1 – 2 tahun	0.911	< .001
<i>Youngism Scale (WAYS)</i>	>2 tahun	0.917	< .001

Uji Beda Variabel Ageism Berdasarkan durasi bekerja bersama gen Z

	W	p	Rank-Biserial Correlation	JK	Median
WAYS	15991.500	0.021	-0.153	1–2 tahun	128.000
				>2 tahun	133.000

Uji Normalitas Shapiro-Wilk

	Kelompok	W	p
<i>Social Dominance Orientation</i>	1 – 2 tahun	0.933	< .001
	>2 tahun	0.898	< .001

Uji Beda Variabel SDO Berdasarkan Durasi Bekerja Dengan Gen Z

	W	p	Rank-Biserial Correlation	JK	Median
WAYS	13933.500	< .001	-0.262	1–2 tahun	57.000
				>2 tahun	75.000

Lampiran 11. Hasil Cek Turnitin

Haswita Anggesti_Turnitin Skripsi			
ORIGINALITY REPORT			
18%	17%	4%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.upj.ac.id Internet Source	10%	
2	journal.ui.ac.id Internet Source	<1%	
3	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%	
4	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1%	
5	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1%	
6	prosiding.pnj.ac.id Internet Source	<1%	
7	Submitted to Institut Pertanian Bogor Student Paper	<1%	
8	Karaoglu, Ezgi. "The Role of Social Dominance Orientation, Empathy and Perceived Threat in Predicting Prejudice of Turkish Citizens Toward Syrian Immigrants.", Middle East Technical University (Turkey), 2024 Publication	<1%	
9	www.cnbcindonesia.com Internet Source	<1%	
10	123dok.com Internet Source	<1%	

Lampiran 12. Hasil Plagiarism Check



7.81%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 23 JUL 2025, 8:28 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● CHANGED TEXT 7.81% ● QUOTES 0.02%

Report #27624575

24 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Indonesia kini mulai mengalami perubahan demografi yang signifikan di tempat kerja. Berdasarkan data Kemnaker (2024), Penduduk Usia Kerja pada periode 2024 sebanyak 214 juta orang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, (2024) menunjukkan jumlah penduduk di Indonesia, dengan usia produktif pada rentang usia 15-24 tahun sebanyak 18,4 juta orang, kemudian penduduk yang bekerja pada rentang usia 25-59 tahun sebanyak 106 juta orang. Klasifikasi yang dibuat oleh Badan Pusat Statistik, Generasi X mencakup individu yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980, dengan rentang usia saat ini 44 hingga 59 tahun. 22 Generasi Y, atau Milenial, ialah individu yang lahir pada rentang tahun 1981 hingga 1996, yang saat ini berusia 28 hingga 43 tahun. Sementara itu, Generasi Z terdiri dari mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dengan usia saat ini berkisar antara 12 hingga 27 tahun (Putri, 2024). Dengan hadirnya berbagai Keberagaman generasi di dunia kerja turut memunculkan dinamika dan tantangan tersendiri. Akhir-akhir ini, kekhawatiran muncul di kalangan Generasi X dan Y atas kehadiran Gen Z di dunia kerja, karena mereka dianggap minim pengalaman serta kurang soft skill dan hard skill, sulit mengatur beban kerja, sering terlambat, dan tidak tampil profesional (Anjani, 2024). Sekitar 17% pimpinan perusahaan menilai Gen Z sulit diatur, sementara setengahnya menyebut mereka kurang motivasi, bahkan banyak Gen Z yang melawan tekanan kerja dengan aksi

Lampiran 13. Formulir Pengajuan Skripsi/TA

Lampiran 2

 Universitas Pembangunan Jaya	FORMULIR PENGAJUAN SKRIPSI/TA	SPT-V03/BP/POB-17/F-01
		No. Rekaman

Nama Mahasiswa : Haswita Anggesti
 Prodi/NIM : Psikologi / 2020031066
 Judul Skripsi/TA yang diajukan : Hubungan Social Dominance Orientation dengan Ageism
 (disusun dalam kalimat pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z
 singkat, padat, jelas dan
 menarik minat pembaca)

Telah memenuhi syarat pengajuan Skripsi/TA: (mohon beri tanda V untuk syarat yang relevan)

No	Syarat	Ya	Tidak
1	Jumlah sks lulus (sesuai ketentuan Prodi)	V	
2	Mata kuliah prasyarat (sesuai ketentuan Prodi)	V	
3	IPK minimal 2.00	V	
4	Tidak sedang terkena sanksi akademik/sanksi lainnya	V	
5	Poin JSDP (sesuai ketentuan Prodi) 1130	V	
6	Mengumpulkan Proposal Skripsi (sesuai ketentuan Prodi)	V	
7	MK Skripsi/TA tercantum di KRS semester berjalan	V	

Tangerang Selatan, 25 Februari 2025

Mengajukan,	Menyetujui,	Menyetujui,
		
Haswita Anggesti	Maria Jane Tienoviani Simanjuntak, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Aries Yulianto, S.Psi., M.Si

Formulir dibuat rangkap 2 (dua): Asli: untuk Prodi, Copy 1: untuk mahasiswa

8

POB Skripsi atau Tugas Akhir (TA)
 Copyright ©2020 Universitas Pembangunan Jaya. All rights reserved. | +62-21-7455555

Lampiran 14. Formulir Persetujuan Penulisan Skripsi/TA

Lampiran 3

 Universitas Pembangunan Jaya	FORMULIR PERSETUJUAN PENULISAN SKRIPSI/TA	SPT-I/03/BP/POB-17/F-02
		No. Rekaman

Nama Mahasiswa : Haswita Anggesti
 Prodi/NIM : Psikologi / 2020031066
 Judul Skripsi/TA yang diajukan : Hubungan Social Dominance Orientation dengan Ageism pada Karyawan Gen X dan Y terhadap Gen Z

Telah disetujui untuk menulis Skripsi/TA

Dosen Pembimbing Skripsi/TA yang ditugaskan Prodi adalah:

No	Nama	NIDN	JAD
1	Supriyanto, S.Psi., M.Si	0421047607	Asisten Ahli

Tangerang Selatan, 25 Februari 2025

Menugaskan,	Menyetujui,	Menerima,
		
Aries Yulianto, S.Psi., M.Si	Aries Yulianto, S.Psi., M.Si	Supriyanto, S.Psi., M.Si

9

POB Skripsi atau Tugas Akhir (TA)
Copyright ©2020 Universitas Pembangunan Jaya. All rights reserved. | +62-21-7455555

Lampiran 15. Formulir Pembimbingan Skripsi/TA

 Universitas Pembangunan Jaya	FORMULIR PEMBIMBINGAN SKRIPSI/TA	SPT-1/03/SOP-28/F-03
		No. Rekaman

Nama Mahasiswa : Haswita Anggesti
 Prodi/NIM : Psikologi / 2020031066
 Judul Skripsi/TA yang diajukan : Hubungan Sosial Dominance Orientation dan Ageism Pada Karyawan Gen X dan Y Terhadap Gen Z

No	Tanggal	Materi Pembimbingan	Paraf Mhs	Paraf Dosen Pembimbing
1	4 Februari 2025	Melakukan konsultasi Google Form sebelum menyebar kuesioner untuk pengambilan data		
2	21 Februari 2025	Laporan progres responden pengambilan data dan progres revisi		
3	7 Maret 2025	Revisi BAB I dan melakukan laporan perkembangan responden pengambilan data		
4	24 Maret 2025	Melakukan bimbingan hasil revisi BAB I & II serta follow up pengambilan data		
5	25 April 2025	Laporan progress pengambilan data dan hasil revisi BAB I & II		
6	6 Mei 2025	Revisi BAB I sampai dengan BAB III serta melakukan follow up terait progres pengambilan data		
7	16 Mei 2025	Melakukan bimbingan pengolahan data dan penulisan draft BAB IV		
8	2 Juni 2025	Melakukan bimbingan BAB IV		
9	5 Juni 2025	Melakukan bimbingan hasil revisi BAB IV dan BAB V		

* Jika pembimbingan lebih dari minimal 8 kali, mohon membuat salinan formulir ini

 Haswita Anggesti Mahasiswa	 Supriyanto, S.Psi., M.Si. Dosen Pembimbing
--	---

Lampiran 16. Formulir Pengajuan Sidang Skripsi/TA

	FORMULIR PENGAJUAN SIDANG SKRIPSI/TA	SPT-I/04/SOP-06/F-01
		No. Rekaman

Nama Mahasiswa : Haswita Anggesti
 Prodi/NIM : Psikologi / 2020031066
 Judul Skripsi/TA : Hubungan Sosial Dominance Orientation dan Ageism Pada Karyawan Gen X dan Y Terhadap Gen Z
 Dosen Pembimbing : Supriyanto, S.Psi., M.Si.
 Dosen Penguji : 1. Gita W.L. Soerjoatmodjo, M.A., M.Psi., Psi JAD: Lektor
 2. Veronica Anastasia Melany Kaihatu, S.Psi., M.Si. JAD: Lektor
 Jadwal Sidang : Juni 2025

Telah memenuhi syarat Sidang Skripsi/TA: (mohon beri tanda V untuk syarat yang relevan)

No	Syarat	Ya	Tidak
1	IPK minimal 2.00	✓	
2	Tidak ada nilai D untuk mata kuliah mayor/inti Prodi	✓	
3	MK Skripsi/TA tercantum di BRS semester berjalan	✓	
4	Lulus minimal 1 mata kuliah KOTA untuk tiap rumpun	✓	
5	SPT-I/03/SOP-28/F-03 Formulir Pembimbingan Skripsi (minimal 8 x) <u>10</u>	✓	?
6	Poin JSDP (minimal 75% persen dari syarat kelulusan) <u>1280</u>	✓	
7	Mengumpulkan dokumen Skripsi/TA (sesuai ketentuan Prodi)	✓	

Tangerang Selatan, 5 Juni 2025

Mengajukan	Mengetahui	Memeriksa	Menyetujui
 Haswita Anggesti Mahasiswa	 Supriyanto, S.Psi., M.Si. Dosen Pembimbing	 Aries Yulianto, S. Psi., M.Si. Koordinator Skripsi/TA	 Aries Yulianto, S. Psi., M.Si. Kaprodi