NASKAH PUBLIKASI

GAMBARAN *WORK VALUE* PADA PETUGAS LAPAS KELAS II A JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember

Oleh :

Regita Aulia Ajeng Imahdiana
NIM 15 0811 060

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2019

NASKAH PUBLIKASI

GAMBARAN *WORK VALUE* PADA PETUGAS
LAPAS KELAS II A JEMBER

Telah Disetujui Pada Tanggal

25 Juli 2019

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan
1. Siti Nur'aini S.Psi., M.Si NIP. 197702122005012002	
2. Panca Kursistin H. S.Psi., M.A., Psikolog NIP. 197303032005012001	

GAMBARAN *WORK VALUE* PADA PETUGAS LAPAS KELAS II A JEMBER

Regita Aulia Ajeng Imahdiana [1] Siti Nur'aini [2]
Panca Kursistin Handayani [3]

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) gambaran *work value* pada petugas LAPAS 2) gambaran tingkat *work value* ,Dan 3) data demografi yang menunjang *work value*. *Work value* merupakan keyakinan individu atau latar belakang individu dalam bertingkah laku yang dipilih dan yang diinginkan setelahnnya dibawa ke dalam situasi kerja. Mengingat resiko kerja yang dimiliki oleh petugas LAPAS sangat tinggi namun pada perilaku nya masih belum menunjukkan memiliki *work value* yang baik

Metode Penelitian menggunakan Kuantitatif dengan bentuk deskriptif. Peneliti mrnggunakan *random sampling* untuk mendapatkan sampel sebanyak 78 petugas LAPAS kelas II A Jember. Skala *Work Value* yang digunakan dalam penelitian kli ini menggunakan jenis skala *likert*. Skala yang digunakan adalah SWV (*Scale of Work Value)*

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa nilai kerja atau *work value* yang dimiliki petugas LAPAS kelas II A Jember tinggi dan lebih dominan pada nilai instrinsiknya. Hasil uji deskriptif dari skala *work value menunjukkan prosentase* 58.97%. Hasil uji deskriptif nilai kerja atau *work value* ditinjau dari jenis kelamin, usia, lama bekerja, bidang pekerjaan dan suku menunjukkan kategori tinggi.

Kata Kunci : *Work Value*, Petugas LAPAS

---

1. Peneliti
2. Dosen Pembimbing1
3. Dosen Pembimbing 2

WORK VALUE OVERVIEW OF CLASS II A JEMBER LAPAS OFFICERS

Regita Aulia Ajeng Imahdiana [1] Siti Nur'aini [2]
Panca Kursistin Handayani [3]

ABSTRACT

This study aims to determine 1) description of work value for LAPAS officers, 2) an overview of the level of work value, and 3) demographic data that supports work value. Work value is an individual's belief or an individual's background in acting chosen and desired after being brought into a work situation. Given that the work risks of LAPAS officers are very high, their behavior still does not show good work value

The research method uses quantitative with descriptive form. The researcher used random sampling to get a sample of 78 class II A Jember LAPAS officers. The Work Value scale used in this client study uses a Likert scale type. The scale used is SWV (Scale of Work Value)

Based on the results of data analysis conducted it can be stated that the work value or work value of Jember class II A LAPAS officers is high and more dominant in its intrinsic value. The descriptive test results from the work value scale showed a percentage of 58.97%. Descriptive results of work values or work values in terms of gender, age, duration work, employment and ethnicity show a high category.

Keyword : Self-esteem, Bullying, Prisoner

---

1. *Reseacher*
2. *Firsth Supervisor*
3. *Second Supervisor*

PENDAHULUAN

Menurut Robbins (dalam Tadjoedin, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Pada sisi Sumber Daya Manusia (SDM) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang lainnya, seperti kenyamanan kerja, motivasi, kompensasi, budaya, nilai kerja dsb. Kinerja petugas didalam LAPAS seharusnya sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang sudah ditentukan oleh pusat atau Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (KEMENKUMHAM), sehingga petugas LAPAS yang memiliki tanggung jawab besar, tanggung jawab besar ini diharapkan dapat bekerja maksimal dan minim akan pelanggaran yang dilakukan oleh petugas LAPAS. Pekerjaan merupakan salah satu cara individu dalam mencapai tujuannya, maka dari itu pekerjaan selalu erat hubungannya dengan nilai status sosial yang mendasari pandangan individu terhadap pekerjaan itu sendiri. Fungsi dan peran petugas LAPAS lebih memfokuskan pada rehabilitasi dan resosialisasi atau proses pembelajaran bagi setiap narapidana berdasarkan nilai-nilai yang sesuai dengan hukum negara dan ketentuan formal sebagai bahan acuan dan fungsi dalam pola pembinaan narapidana. Tugas ini mengacu pada pembinaan, maka perlu perlakuan yang melihat pada kebutuhan dan kondisi sesungguhnya dari setiap narapidana. Tanggung jawab besar ini menuntut petugas LAPAS untuk . Petugas LAPAS dalam melakukan tugasnya akan memiliki tanggung jawab dan keyakinan individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga memunculkan kinerja yang memiliki unsur nilai atau keyakinan yang ada di dalam diri individu.

Rokeach (dalam Daryanto, 2013) mendefinisikan nilai kerja adalah keyakinan individu atau latar belakang individu dalam bertingkah laku yang dipilih dan yang diinginkan setelahnnya dibawa ke dalam situasi kerja. Menurut Hofstede (dalam Tadjoedin, 2012) nilai kerja merupakan orientasi personal dan sikap/perilaku terhadap pekerjaannya sendiri, pada hubungan personalnya dengan karyawan perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi. Nilai kerja dapat didefinisikan sebagai kualitas yang orang inginkan dari pekerjaan yang mencerminkan korespondensi antara kebutuhan dan kepuasan. Menurut Monica & Brown (dalam Liu Ying, 2012) menganggap bahwa nilai kerja adalah keyakinan mengenai keinginan berbagai fitur kerja dan biasanya diterapkan oleh referensi imbalan potensial berasal dari bekerja atau individu itu memiliki kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Petugas LAPAS memiliki tugas yang erat hubungannya dengan pembinaan warga binaan dengan jadwal penyuluhan atau perawatan non fisik yang itu membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar dan memiliki resiko yang sangat tinggi. Resiko pekerjaan yang dimiliki oleh petugas LAPAS dapat dikatakan tinggi karena pekerjaan yang petugas lakukan merupakan pekerjaan yang dapat dikatakan mengancam nyawa. Dikatakan mengancam nyawa karena petugas tidak mengetahui apa yang akan dilakukan para narapidana di dalam LAPAS, seperti yang pernah dipaparkan oleh salah satu petugas, bahwa dalam penjagaan muncul rasa cemas atau khawatir terhadap narapidana yang pernah mendapatkan pembinaan fisik oleh petugas tersebut, kekhawatiran petugas ini muncul pada saat bertemu di luar LAPAS dan bertemu dengan orang-orang yang

pernah dibina di LAPAS dengan dendam. Kejadian seperti ini membuat petugas merasa khawatir didalam-maupun di LAPAS, terlebih kekhawatiran ini juga bukan pada petugas itu sendiri melainkan juga pada keluarga petugas yang juga memiliki ancaman. Salah satu petugas juga merasa selalu "ketar-ketir" atau khawatir dengan narapidana yang ada di dalam dapat mengancam dengan perilakunya.

Berdasarkan uraian mengenai *work value* atau nilai kerja dan penelitian-penelitian nilai kerja, peneliti ingin mendapatkan hasil yang komprehensif dan ilmiah tentang bagaimana nilai kerja pada petugas yang memiliki tanggung jawab penting sebagai petugas LAPAS. Penulis merasa sangat penting untuk melakukan penelitian gambaran *work value* pada petugas LAPAS kelas II A Jember karena mengingat *work value* adalah hal yang penting untuk mengetahui bagaimana individu dalam bekerja dan bagaimana individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Gambaran nilai kerja (*work value)* pada petugas LAPAS kelas II A Jember menjadi penting untuk diteliti, karena dari penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya belum banyak yang mengkaji terkait dengan nilai kerja (*work value)* petugas LAPAS, jika penelitian ini dilakukan maka akan sangat membantu instansi atau LAPAS kelas IIA Jember dalam mengidentifikasi petugas-petugas mana yang memiliki work value yang tinggi dan dapat menerima tanggungjawab yang penting. Maka dari itu peneliti lebih tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam terkait gambaran *work value* pada petugas LAPAS kelas II A Jember.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka rumusan masalah yang dirumuskan oleh peneliti yaitu bagaimana gambaran *work value* pada petugas LAPAS Kelas II A Jember?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui gambaran *work value* pada petugas LAPAS dengan memperdalam data demografi dengan subjek yang telah ditentukan yaitu petugas LAPAS kelas IIA Jember.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian *work value* adalah deskriptif kuantitatif. Untuk dapat menjabarkan setiap data demografi yang telah didapatkan.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yang akan menjadi objek pengamatan yaitu *Work Value*. Variabel yang dibahas adalah *work value* yang disebut variabel x.

Populasi Dan Sampel

Karakteristik populasi pada penelitian "Gambaran Work Value pada Petugas LAPAS kelas IIA Jember" adalah sebagai berikut :

1) Laki-laki dan perempuan
2) Berstatus sebagai petugas di Lapas Kelas IIA Jember.

Berdasarkan karakteristik populasi yang diambil peneliti, maka jumlah seluruh petugas adalah 106 petugas LAPAS kelas IIA Jember. Sehingga jika dilihat dari tabel Michael Isaac dengan taraf kesalahan 5 % didapatkan sampel berjumlah 78.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian yang dilakukan kali ini adalah menggunakan skala psikologi Likert. Pengumpulan data yang akan dilakukan menggunakan kuisioner/angket. Pada penelitian kali ini menggunakan SWV (*Survey of Work Value)*..

Metode Analisa Data

Metode yang digunakan dalam analisa data penelitian ini menggunakan uji asumsi (iji validitas & uji reliabilitas), uji asumsi (uji normalitas) untuk melihat data yang diperoleh dapat terdistribusi noermal atau tidak.

PELAKSANAAN DAN HASIL PEMBAHASAN

Pertama-tama dilakukan uji atau pengukuran kelayakan butir-butir pertanyaan dalam variabel (uji validitas) dan reliabilitas untuk skala *work value*.

Kemudian dilakukan uji asumsi normalitas untuk mengetahui kenormalan data yang diperoleh.

Uji validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil ujii sebenarnya terdapat 18 item diperoleh 16 yang dinyatakan valid dikarenakan hasil skor koefisien korelasi validitas (r_{xy}) berkisar 0.012 sampai dengan 0.024 dengan *sig. 2-tailed* 0.000 hingga 0.005. *Sig.2-tailed* 0.000 < 0.05, maka dari itu 16 item dinyatakan valid. Sedangkan 2 item dinyatakan gugur dikarenakan koefisien korelasi validitas (r_{xy}) 0.955 dengan *sig 2-tailed* 0.399. *Sig.2-tailed* 0.000 < 0.05, maka dari itu 2 item dinyatakan tidak valid atau gugur. Hasil perhitungan uji reabilitas berdasarkan *reliability statistic* uji sebenarnya menunjukan bahwa skala *work value* memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,732 dimana skor ini menunjukkan data yang didapatkan reliabel.

Uji Asumsi

Hasil uji normalitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Sig* (*2.tailed*) > 0.05 dimana pada *Shapiro-Wilk* nilai Sig. 0.202 dan lebih besar dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian untuk melihat gambaran *work value* pada petugas dapat dibahas dengan membicarakan kinerja terlebih dahulu. Kinerja merupakan hasil kerja individu yang diperoleh selama waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya dan sesuai dengan standart yang dimiliki atau ditentukan atau disepakati oleh organisasi menurut colquitt et al, 2009 (dalam Siti Nur'aini, 2019). Dalam bekerja individu melakukan aktifitasnya dan menjalankan

tanggungjawabnya sabaik mungkin. Dalam melakukan pekerjaan pasti individu dilatarbelakangi sesuatu yang bermacam-macam, seperti persepsi, kognitif, motivasi, keyakinan atau nilai-nilai yang telah dipercayainya. Nilai di dalam bekerja merupakan sesuatu yang melatarbelakangi individu berperilaku dalam pekerjaannya, hal ini dapat disebut dengan nilai kerja. Nilai kerja adalah keyakinan individu atau latar belakang individu dalam bertingkah laku yang dipilih dan yang diinginkan setelahnnya dibawa ke dalam situasi kerja menurut Rokeach (dalam Daryanto, 2013).

Work value dapat dikatakan tinggi ketika petugas LAPAS memenuhi aspek-aspek yang dimiliki oleh *work value*, adapun petugas yang dapat dikatakan memiliki *work value* yang tinggi adalah petugas yang memiliki rasa tanggungjawab besar terhadap pekerjaannya serta terlibat aktif didalam melakukan pekerjaannya, petugas yang merasa puas akan penyelesaian tugas dalam pekerjaannya dan selalu terlibat didalam kegiatan yang diselenggarakan instansi terkait, petugas yang memiliki keinginan berprestasi lebih tinggi atau peningkatan kompetensi pada setiap bidangnya, memiliki status sosial yang baik dalam lingkungan pekerjaannya dan petugas yang selalu merasa mendapat keuntungan ketika melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan petugas yang dianggap memiliki *work value* yang rendah adalah petugas yang kurang bertanggung jawab dan tidak terlibat aktif dalam kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan.

Work value ditinjau dari tiga aspek yang dimilikinya, petugas LAPAS memiliki work value tertinggi pada aspek Instrinsik ditunjukkan dengan 55 petugas memiliki aspek instrinsik tertinggi yaitu dengan prosentase 70.51%

sedangkan yang memiliki aspek instrinsik rendah ada 23 petugas denagn prosentase 29.49%. Aspek *ethic* dari *work value* menunjukkan ada 52 petugas yang tinggi pada aspek ini yaitu denga nilai prosentase 66.66% dan yang memiliki *ethic* rendah ada 26 petugas dengan nilai prosentase 33.34%. Sedangkan untuk aspek *Extrinsic* petugas LAPAS cenderung tidak sebanyak instrinsic dan ethic karena jumlah petugas yang masuk pada kategori tinggi di aspek ini berjumlah 48 dengan nilai prosentase 61.54% dan yang masuk dalam kategori rendah ada 30 petugas dengan nilai prosentase 38.46%. Dari penelitian ini dapat diakatakan petugas memiliki *work value*

Ditinjau dari jenis kelamin petugas LAPAS laki-laki dominan memiliki *work value* tinggi dan petugas wanita cenderung memiliki *work value* yang rendah. Data ini menunjukkan bahwa dari laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan jumlah dan tidak dapat dibandingkan. Menunjukkan bahwa pekerjaan di LAPAS mayoritas hanya dilakukan atau cocok untuk laki-laki. Dalam observasi peneliti juga melihat dominan banyak petugas laki-laki dibandingkan perempuan. Berdasarkan usianya, petugas LAPAS yang memiliki *work value* tinggi adalah 10 petugas yang memiliki usia di rentangan 17-21 sedangkan 4 petugas memiliki work value yang rendah pada rentang usia ini ditunjukkan dengan prosentase 28.58%, usia 17-21 menunjukkan 71.42% dan masuk pada kategori tinggi. Sedangkan rentangan usia 21-40 prosentase pada kategori tinggi adalah 56.10% dengan jumlah petugas 23 sedangkan yang rendah berjumlah 18 petugas dengan prosentase 43.90% dan usia 40-60 tahun prosentasenya adalah 56.53% dengan jumlah petugas 13 yang memiliki work value tinggi, dan 10

petugas memiliki work value yang rendah dengan nilai prosentase 43.47. Hal ini menunjukkan bahwa petugas yang memiliki rentang usia 17-21 lebih banyak yang memiliki *work value* daripada usia diatasnya. Menurut Hurlock (1999) masa remaja atau dalam rentangan 17-21 salah satunya adalah pada proses peralihan dimana remaja mengalami perubahan gaya hidup yang berbeda dengan sebelumnya dan menentukan pola perilaku, nilai dan sifat yang paling sesuai dengan dirinya. Sejalan dengan hasil analisa yang didapatkan, rentangan usia 17-21 memiliki jumlah paling banyak dan menunjukkan kepemilikan *work value* paling tinggi juga.

Work Value dari setiap aspek berdasarkan suku dari petugas LAPAS kelas II A Jember. Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa petugas bersuku Jawa memiliki aspek intrinsic dari work value yang tinggi karena dari 70 petugas yang bersuku jawa, 50 memiliki aspek instrinsic yang tinggi dengan nilai prosentase 71.42% dan 20 lainnya rendah dengan nilai prosentase 28.58%. Petugas yang bersuku jawa pada aspek ethic ada 48 petugas yang memiliki ethic tinggi dengan nilai prosentase 68.57% dan 22 petugas yang memiliki ethic rendah dengan nilai prosentase 31.43%. pada petugas yang bersuku Madura memiliki aspek instrinsik dari work value yang tinggi dengan 4 petugas dan prosentase 57.14% dan 3 yang memiliki aspek instrinsik rendah dengan nilai prosentase 42.86% . Aspek Ethic pada petugas yang bersuku Madura terbilang rendah karena 3 petugas masuk dalam kategori tinggi dengan prosentase 42.86% dan 4 petugas masuk pada kategori rendah dengan prosentase 57.14%, hal ini juga sama pada aspek ekstrinsik yang terdapat pada petugas yang bersuku Madura. Sehingga dapat

disimpulkan petugas yang memiliki suku Jawa memiliki *work value* yang tinggi terlebih pada aspek *Instrinsic*-nya.

Work value berdasarkan bidang pekerjaan nya, menunjukkan bahwa pada setiap bidangnya memiliki petugas dari bidang KPLP memiliki 4 petugas dan 3 diantaranya masuk pada kategori memiliki *work value* yang tinggi dengan prosentase 75% dan 1 lainya masuk kategori rendah dengan nilai prosentase 25%. Pada bidang Keamanan dan Ketertiban(KAMTIB) juga memiliki skor yang sama dengan KPLP. Pada bidang Registrasi memiliki 11 petugas dalam penelitian ini, 5 petugas registrasi memiliki *work value* tinggi dengan prosentase 45.45% dan 6 lainnya rendah dengan prosentase 54.65%. Petugas pada bidang TU ada 7 petugas yang diantaranya 2 petugas masuk pada kategori memiliki *work value* tinggi dengan prosentase 28.57% dan 5 petugas pada kategori rendah dengan prosentase 71.43%. Pada petugas dalam bidang pekerjaan penjagaan memang paling banyak yaitu 41 petugas, 30 petugas memiliki *work value* yang tinggi dengan prosentase 73.17% dan 11 rendah dengan prosentase 26.83%. pada petugas yang bertugas di bidang Bimbingan Kerja (BIMKER) terdapat 6 petugas yang diantaranya 2 memiliki *work value* tinggi dan 4 lainnya rendah masing-masing dengan nilai prosentase 33.33% dan 66.67%. Pada bidang Struktural terdapat 5 petugas dimana 1 petugs memiliki work value yang tinggi dengan prosentase 20% dan 4 lainnya memiliki work value yang rendah dengan prosentase 80%. Dari hasil yang didapatkan beberapa bidang petugas memiliki *work value* rendah yaitu BIMKER, Struktural, dan TU. Selain itu banyak petugas yang memiliki *work value* rendah.

Berdasarkan lamanya petugas bekerja di LAPAS, dapat dijabarkan dengan tabel yang menunjukkan bahwa yang memiliki *work value* paling tinggi adalah petugas yang bekerja di rentangan 21-30 tahun, ditunjukkan juga jumlah petugas yang memiliki work value 31 dengan nilai prosentase 85.71% dan 16 petugas memiliki work value yang rendah dengan nilai prosentase 34.04%. Selanjutnya petugas yang bekerja dengan rentangan 1-10 tahun memiliki prosentaase 65.96% yang masuk dalam kategori tinggi. Rentangan lama bekerja 31-30 tahun menunjukkan petugas yang masuk dalam kategori tinggi dan rendah memiliki prosentase yang sama, 50 % memiliki work value tinggi dan 50 % memiliki work value yang rendah.

KESIMPULAN

1. Petugas LAPAS di Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Jember memiliki *work value* yang tinggi.
2. Aspek-aspek yang dimiliki *work value* terbukti tinggi pada petugas LAPAS kelas II A Jember, aspek-aspek tersebut diantaranya adalah *instrinsic value, organization-man ethic, social status, upward striving, conventional ethic* dan *attitude toward earnings*. Sub aspek yang dominan tinggi adalah aspek instrinsik dimana didalamnya adalah *instrinsic value* dan *organization-man ethic*.
3. Dari data demografi yang digunakan, petugas LAPAS memiliki work value yang tinggi dari tingkat prosentase yang telah ditemukan dan jika ditinjau dari jenis kelamin petugas LAPAS laki-laki yang memiliki work value yang tinggi berjumlah 44 dan 28 rendah, untuk petugas LAPAS

berjenis kelamin perempuan memiliki 2 orang yang memiliki work valu tinggi dan 4 work value rendah.

4. Secara keseluruhan petugas LAPAS kelas II A Jember memiliki work value yang tinggi dan lebih dominan pada aspek instrinsik dari work value itu sendiri.

Saran

1. **Petugas LAPAS**

   Bagi petugas LAPAS agar dapat meningkatkan nilai-nilai kerja dalam kegiatan bekerja dan keseharian melalui kinerja yang dilakukan pada Lembaga Pemasyarakatan dan guna memperoleh kesejahteraan di tempat kerja.

2. **Lembaga Pemasyarakatan**

   a. Penelitian yang peneliti lakukan diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Lembaga Pemasyarakatan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, latarbelakang petugas dalam memilih pekerjaannya, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

   b. Meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan petugas mengingat resiko kerja yang tinggi dan berbeda dengan pekerjaan yang lain

3. **Peneliti selanjutnya**

   a. Penelitian selanjutnya agar meneliti dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi work value selain yang telah digambarkan oleh peneliti untuk dapat mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan

mengetahui variabel apa saja yang berhubungan atau berpengaruh dengan work value itu sendiri.

b. Dalam proses penyebaran skala work value, angket atau kuisioner lebih memilih atau membuat aitem dapat lebih menggali lagi pada setiap aspeknya, dan subyek tidak menjawab "faking good"

c. Pada penelitian selanjutkan diharapkan memilih aitem yang benar-benar bisa digunakan lagi sebelumnya, karena ada beberapa item yang nilai validitasnya kecil sehingga tidak dapat digunakan lagi untuk selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Daryanto, S. (2013, Oktober). *Dinamika Nilai Kerja : Studi Indigeneous pada Karyawan yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa. Journal of Social and Industrial Psychology, 2.*

Fitlya. (2016). *Peran Nilai Kerja Empat Faktor dan Kepemimpinan dengan Kontrak Psikologis sebagai Mediator Terhadap Tim Kerja Efektif. Jurnal Humanitas, 13.*

Kusdiyati, S. (2017). *Observasi Psikologi.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Liu, Y. (2012). *The Connotation of Work Value: A Preliminari Review. Asian Social Science.*

Nur'Aini, S. (2019). *Gambaran Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Kabupaten Jember). Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember, 15.*

Nur'Aini, S. (2009) *Stres Kerja pada Perawat. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember, 5.*

Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Rahmawati, H. (2016). *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi*. Skripsi. Malang : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Rivai, V & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* dan R&D. Bandung: Alfabeta

Tadjoedin, A. (2012). *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kepedulian Lingkungan Di Bandara:Studi Kasus Di Lima Bandara Di Indonesia.* Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Bogor : Pascasarjana Institusi Pertanian Bogor

Usman, S. (2005). *Pengaruh Nilai-Nilai Kerja Terhadap Stres Petugas Rumah Tahanan Negara: Studi Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Rangkasbitung*. Skripsi.

Ucanok, B. (2008). *The Effect of Work Value, Work- Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Humanitas and Social Sciences. World Academy of Science*

Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi.* Jakarta : Kencana

Wolack, S. dkk. (1971). *Development of The Survey of Work Values. Journal of Applied Psychology. Bowling Green State University*