

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIF *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z

SKRIPSI



Oleh : Masdila Nurohanah
201710230311252

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang
2024

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIF *JOB HOPPING*
PADA KARYA WAN GENERASI Z**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi



Masdila Nurohanah
NIM : 201710230311252

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Masdila Nurohanah

Nim : 201710230311252

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 20 Mei 2024

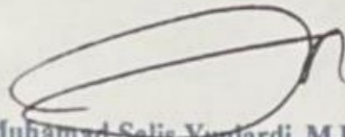
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang


SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



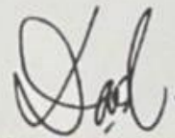
Muhammad Salis Yunardi, M.Psi., Ph.D

Anggota I



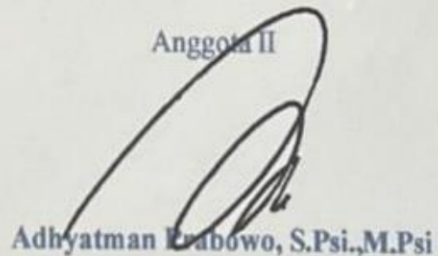
Dr. Zainul Anwar, M.Psi

Sekretaris/Pembimbing II,



Devina Andriany, S.Psi., M.Psi

Anggota II

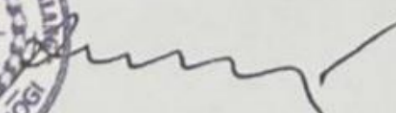


Adhyatman Prabowo, S.Psi., M.Psi

Mengesahkan

Dekan,




Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Masdila Nurohanah

NIM : 201710230311252

Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motif *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.


Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.


Malang, 20 Mei 2024

Mengetahui

Ketua Program Studi

Yang menyatakan


Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi


Masdila Nurohanah



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penelitian skripsi dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motif Job Hopping pada Karyawan Generasi Z” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr.Rr Siti Suminarti, S.Psi., M.Si., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Bapak Salis Yuniardi, M.Psi.,PhD, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis pada proses penyusunan penelitian dari awal hingga selesai.
3. Ibu Devina Andriany, M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan koreksi dan masukan dalam penyusunan penelitian ini dengan sangat baik,juga meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis hingga proses penyusunan naskah dapat diselesaikan.
4. Ibu Sofa Amalia, M.Si, selaku Wakil Dekan I yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan wadah kepada penulis agar mendapatkan semangat dan motivasi kembali untuk melanjutkan penyusunan penelitian ini.
5. Ibu Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang selalu mengingatkan, mendukung serta terus memberikan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan penelitian ini.
6. Ibu Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen wali penulis yang terus mengingatkan dan memberikan pengarahan dengan sangat baik sejak awal perkuliahan hingga pada tahap penyelesaian penelitian ini.
7. Seluruh dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan berlangsung sejak menjadi mahasiswa baru hingga menjadi mahasiswa tingkat akhir.
8. Kedua orang tua, keluarga besar penulis dan tim PT.Mas Farm Jurangkuali yang selalu memanjatkan do'a untuk kelancaran dan kesuksesan penelitian ini, memberikan motivasi, dukungan, bantuan, nasihat serta seluruh kasih dan sayang yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penelitian ini.
9. Candra Krisdianto, selaku suami dari penulis yang dengan sabar untuk terus memberikan motivasi dan tidak henti-hentinya memberikan dukungan kepada peneliti agar tetap memiliki semangat dalam melanjutkan penyusunan penelitian hingga akhir.
10. Seluruh karyawan generasi Z yang telah meluangkan waktu untuk ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang dibuat oleh penulis sehingga penyusunan penelitian ini dapat diselesaikan.
11. Orang-orang terbaik yaitu Fannia, Jessica, Irsa, Dewi Putri, Maya, Wulan yang selalu mendukung, mendo'akan, mengingatkan, memberikan semangat, menemani serta meluangkan waktu untuk menerima curhatan keluh dan kesah penulis dalam keadaan apapun.
12. Teman-teman dari kelas Psikologi D 2017 yang saling mendukung, memberi semangat, motivasi, menemani dan mengarahkan penulis selama masa perkuliahan hingga sampai saat ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan banyak terimakasih karena telah memberikan do'a, dukungan dan motivasi kepada penulis dari awal sampai akhir, sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
14. Terakhir, untuk Masdila Nurohanah selaku penulis dalam penelitian ini. Terimakasih telah meningkatkan semangat kembali untuk berjuang dalam proses penelitian ini hingga selesai. Tidak ada kata terlambat selagi masih memiliki harapan untuk mencapai tujuan.

Penulis berharap kebaikan dan bantuan yang telah diberikan oleh bapak/ibu/saudara sekalian dibalas oleh Allah SWT. Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, karena masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Namun, dengan adanya hasil penelitian ini, semoga dapat memberikan manfaat bagi peneliti, peneliti selanjutnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 20 Mei 2024

Penulis

Masdila Nurohanah



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK.....	1
<i>Motif Job Hopping</i>	5
Aspek <i>Motif Job Hopping</i>	6
Faktor yang Mempengaruhi <i>Motif Job Hopping</i>	6
Kepuasan Kerja.....	7
Aspek Kepuasan Kerja	7
Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	7
Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Motif Job hopping</i>	8
Kerangka Konseptual	8
Hipotesis.....	8
METODE PENELITIAN	9
Rancangan Penelitian.....	9
Subyek Penelitian	9
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	9
Prosedur dan Analisis Data.....	10
HASIL PENELITIAN.....	11
DISKUSI.....	12
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	14
REFERENSI	15
LAMPIRAN	22

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografi Subyek Penelitian	9
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja	10
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Motif <i>Job Hopping</i>	10
Tabel 4. Kategorisasi Tabel Penelitian.....	11
Tabel 5. Uji Korelasi	12



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Skala Motif <i>Job Hopping</i>	23
Lampiran 2. Skala Motif <i>Job Hopping</i>	23
Lampiran 3. <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja.....	23
Lampiran 4. Skala Kepuasan Kerja.....	24
Lampiran 5. Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	26
Lampiran 6. Validitas dan Reliabilitas Skala Motif <i>Job Hopping</i>	27
Lampiran 7. Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia.....	28
Lampiran 8. Hasil Kategorisasi Motif <i>Job Hopping</i> Berdasarkan Usia.....	28
Lampiran 9. Hasil Uji Korelasi <i>Spearman's rho</i>	28
Lampiran 10. Surat Keterangan Verifikasi Analisa Data.....	29
Lampiran 11. Surat Keterangan Cek Plagiasi	30
Lampiran 12. Tabulasi Data Kasar Responden.....	31



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIF *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z

Masdila Nurohanah
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
masdilanurohanah98@gmail.com

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan aset yang diperlukan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Namun, situasi sumber daya manusia pada sepuluh tahun belakangan mengalami banyak perubahan. Hal ini dikarenakan banyak dari karyawan yang termasuk dalam kategori usia kerja, khususnya generasi muda (Generasi Z), yang memilih untuk tidak mengambil pekerjaan yang bersifat jangka panjang. Generasi muda ini, khususnya Generasi Z sering dikaitkan dengan perilaku berpindah kerja dalam waktu yang cukup singkat (*job hopping*). Disinyalir, salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan dalam berpindah pekerjaan adalah kepuasan kerja. Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z. Penelitian korelasional ini, mengambil data pada ±424 karyawan dengan kisaran usia 15-24 tahun, menggunakan skala motif *job hopping* dan skala kepuasan kerja. Data yang diperoleh, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *Spearman's rho* dengan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *job hopping* ($(\rho = -0.387)$; $p 0.01 < 0,05$). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah motif *job hopping* pada karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: Hubungan, Kepuasan Kerja, Motif *Job Hopping*, Generasi Z

Abstract. Human resources are assets needed to help an organization achieve its goals. However, the human resources situation in the last ten years has experienced changes. This is because many employees fall into the working age category, especially the younger generation (Generasi Z), who choose not to take long-term jobs. This young generation, especially Generasi Z, is often associated with the behavior of changing jobs in a fairly short time (*job hopping*). Allegedly, one of the factors that influences employees' decisions to change jobs is job satisfaction. This research aims to find out whether there is a relationship between job satisfaction and job hopping behavior in Generasi Z employees. This correlational research, took data on ±424 employees with an age range of 15-24 years, using a job hopping motive scale and a job satisfaction scale. The data obtained was then analyzed using the Spearman's rho correlation test with the result that job satisfaction had a negative relationship with job hopping ($(R = -0.387)$; $p 0.01 < 0.05$), which shows that the correlation between the two variables is inversely proportional or it can be said that the higher the job satisfaction, the lower the job hopping motive in Generasi Z employees.

Keywords: Relationship, Job Satisfaction, Job Hopping Motive, Generation Z

Salah satu aset suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusianya yang mampu berperan dalam membantu mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan secara efektif (Partiwi & Suhana, 2012). Kesamaan tujuan antara individu dan organisasi menunjukkan bahwa tujuan setiap anggota selaras dengan apa yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Organisasi biasanya didefinisikan sebagai *group of people* atau sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Sobirin, 2019). Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja dan sumber daya manusia merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan barang dan/atau jasa guna memenuhi kebutuhan pribadi dan masyarakat secara keseluruhan. Setiap perusahaan memiliki visi dan misi jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan karyawan yang mampu berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang rajin, mampu mempelajari keterampilan baru, dan meningkatkan kualitas kerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Suryaratri & Abadi, 2018). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap karir mereka, dibandingkan dengan komitmen terhadap perusahaan, cenderung lebih mudah berpindah ke pekerjaan lain (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020). Menurut Giovanni dan Ie (2022), suasana kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun mental, tidak hanya meningkatkan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Di sisi lain, Samat dkk (2020) mengungkapkan bahwa kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir dalam sebuah organisasi dianggap tidak memenuhi kebutuhan dan aspirasi pertumbuhan karyawan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Penduduk usia kerja di Indonesia didefinisikan sebagai individu yang berusia 15 tahun ke atas (Statistik, 2019). Berdasarkan data yang sama, Generasi Z, yang meliputi mereka yang lahir antara tahun 1995 hingga 2004, kini memiliki anggota tertua yang berusia 24 tahun atau lahir pada tahun 1995. Data statistik juga menunjukkan bahwa penduduk usia kerja termuda berusia 15 tahun, yang artinya mereka lahir pada tahun 2004. Berdasarkan data statistik (2019), diketahui sebanyak 124.004.950 karyawan berusia 15-60 tahun di Indonesia dan sekitar 16.729.540 karyawan berusia 15-24 tahun. Bencsik dkk (2016) menjelaskan bahwa Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1995-2010. Generasi Z merupakan individu yang terlahir pada tahun 1990an dan tumbuh di era yang dipenuhi oleh kemajuan teknologi yang pesat (Singh & Dangmei, 2016). Dwidienawati & Gandasari (2018) menyatakan bahwa Generasi Z tidak memiliki rasa percaya diri untuk bekerja jangka panjang, namun Generasi Z juga takut untuk bekerja paruh waktu. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z mungkin memiliki keraguan dalam mempertahankan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama. Ketidakpastian ini terkait dengan komitmen dan ketertarikan mereka terhadap pekerjaan atau organisasi tertentu, yang dapat menjadi masalah di lingkungan kerja (Nindyati, 2017). Sehingga, tingginya tingkat pergantian karyawan dalam sebuah organisasi dapat menjadi tantangan bagi kelangsungan organisasi tersebut.

Dalam konteks pekerjaan, kepuasan kerja menjadi faktor krusial. Menurut laporan O.C. Tanner, alasan utama individu melakukan perubahan pekerjaan adalah karena merasa tidak mengalami perkembangan dan merasa bosan dengan pekerjaan saat ini (Barrett, 2019). Generasi Y sangat menginginkan pekerjaan yang memiliki nilai dan manfaat pribadi yang signifikan, dan mereka terus mencari nilai tersebut sampai mereka mendapatkannya (Adkins, 2019). Penelitian dari

Yello (2019) menunjukkan bahwa pekerja generasi Z cenderung memiliki jam kerja yang lebih singkat dibandingkan generasi sebelumnya. Dari laporan tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku *job hopping* umum terjadi, terutama di kalangan generasi Z yang menunjukkan minat yang tinggi untuk berganti pekerjaan. Data ini menunjukkan bahwa generasi Z tiga kali lebih mungkin untuk berganti pekerjaan, dengan sekitar 20% dari mereka memiliki empat pekerjaan atau lebih dalam waktu yang singkat (Limon, 2019). Hasil survei juga menunjukkan bahwa perkembangan karier merupakan hal yang penting bagi generasi Z, dan kurangnya kesempatan mobilitas dapat meningkatkan kecenderungan mereka untuk berganti pekerjaan dalam beberapa tahun (Beckman, 2018).

Kehadiran Generasi Z di dunia kerja membawa tantangan tersendiri bagi organisasi. Karakteristik dan kebutuhan Generasi Z yang berbeda dengan generasi sebelumnya menjadikan organisasi untuk lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja karyawan generasi ini. Salah satu tantangan tersebut adalah meningkatnya *job hopping* di kalangan karyawan Generasi Z. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang rela melakukan apa saja agar tetap bertahan di organisasi, Generasi Z lebih memilih dan bersedia untuk mengundurkan diri serta pindah ke organisasi lain yang bisa memberikan kepuasan dalam bekerja, walaupun belum memiliki rencana cadangan pekerjaan setelah mengambil keputusan tersebut (Kreacic dkk., 2023). Berger (2022) menemukan pada tahun 2021, karyawan Generasi Z mengalami peningkatan *Job hopping* hingga 40 persen lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya, yang mana tingginya perputaran tersebut tentu mengganggu keberlangsungan organisasi (Khatri, 1999). Naresh & Rathnam (2015) mengartikan *job hopping* sebagai kecenderungan individu untuk sering berganti pekerjaan dalam waktu sekitar satu tahun atau kurang, yang biasanya disertai dengan alasan tertentu. Praktik ini dapat dilihat sebagai strategi yang digunakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan pribadi mereka serta memenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan pribadi dan sosial. Yuen (2016) juga memberikan definisi serupa, yaitu menggambarkan *job hopping* sebagai fenomena di mana individu sering beralih pekerjaan dalam periode waktu yang singkat,

Efek negatif dari perilaku *Job hopping* terhadap perusahaan yang ditinggalkan adalah risiko penyebaran informasi rahasia ke perusahaan pesaing. Beberapa industri, termasuk perusahaan teknologi di Singapura, telah menyatakan kekhawatiran terhadap penyebaran informasi rahasia perusahaan (Hirono & Siy, 1986, dalam Yuen, 2016). Menurut Simamora (1997) tingkat perilaku *job hopping* yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan di Perusahaan, meningkatkan biaya sumber daya manusia seperti biaya pelatihan dan rekrutmen ulang. Dampak untuk karyawan itu sendiri adalah perusahaan akan menjadi ragu untuk mempekerjakan karyawan tersebut, karena perusahaan akan menilai bahwa karyawan tersebut tidak segan melakukan pengunduran diri dalam waktu yang singkat pula apabila sudah diterima untuk bekerja di Perusahaan. Dari sisi individu yang melakukan *job hopping* akan terkesan tidak loyal dan tidak kompeten (Khatri, 1999). Menurut Yuliawan dan Himam (2016) menyebutkan bahwa melakukan *job hopping* bukan hanya membuat perusahaan merugi karena harus mengeluarkan biaya lebih banyak untuk pelatihan dan merekrut karyawan baru, tetapi juga menjadikan para pekerja lain heran karena mereka masih merasa kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan.

Menurut Khatri dkk. (2001), beberapa penelitian menunjukkan bahwa perilaku berpindah dari pekerjaan seringkali disebabkan oleh kompensasi atau gaji. Robbins & Judge (2008) mengidentifikasi lima indikator utama kepuasan kerja, termasuk sifat pekerjaan, supervisi, gaji, rekan kerja, dan promosi jabatan. Yuen (2016) menambahkan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan ingin berpindah ke pekerjaan yang lebih baik. Ketika

individu memiliki harapan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Sehingga tingkat kepuasan karyawan yang rendah dapat meningkatkan kemungkinan karyawan ingin meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua karyawan Generasi Z, didapatkan hasil bahwa alasan untuk berpindah tempat pekerjaan adalah pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Beban kerja yang dimaksud adalah adanya tambahan waktu bekerja (lembur). Hal tersebut menjadikan karyawan merasa tidak dihargai karena tambahan biaya lembur tidak diberikan oleh Perusahaan. Alasan lain yang diungkapkan adalah keinginan dari dalam diri karyawan untuk mengembangkan karir dengan memilih tempat kerja lain yang dianggap lebih ideal dilakukan saat ini. Cennamo dan Gardner (2008) menjelaskan bahwa individu yang sering berganti pekerjaan seringkali memiliki ekspektasi yang tidak sesuai dengan realitas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan kerja. Yuen (2016) menambahkan bahwa kepuasan kerja yang rendah sering kali menjadi penyebab utama perilaku berganti-ganti pekerjaan (*job hopping*). Pernyataan tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan secara signifikan dengan *job hopping*. Berdasarkan penjelasan dan data yang diperoleh, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan hubungan kepuasan kerja dengan motif *job hopping* pada karyawan generasi Z.

Kepuasan kerja antara generasi Z dan generasi Y menunjukkan perbedaan signifikan dalam prioritas dan ekspektasi terhadap lingkungan kerja. Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir pada pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, cenderung mengejar nilai-nilai pekerjaan yang memberikan pengaruh langsung terhadap perkembangan pribadi dan kebermaknaan. Mereka juga cenderung memiliki mobilitas pekerjaan yang tinggi, dengan banyak yang siap beralih pekerjaan demi mencari tantangan baru dan kesempatan untuk berkembang secara cepat (Drewer dkk., 2023). Kepuasan kerja bagi generasi Z sering kali terkait erat dengan peluang untuk belajar dan berkembang secara profesional. Mereka sangat menghargai perusahaan yang menyediakan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, baik melalui pelatihan formal maupun pengalaman kerja langsung yang memperluas pandangan mereka (Grabsted, 2022). Fleksibilitas dalam lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi kepuasan generasi Z. Mereka cenderung lebih memilih perusahaan yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara fleksibel, seperti bekerja dari jarak jauh atau memiliki jadwal kerja yang lebih terbuka, yang memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Evi dkk., 2022). Generasi Z juga menunjukkan preferensi terhadap lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Mereka mencari perusahaan yang menghargai keberagaman, memberikan ruang untuk berkontribusi secara kreatif, dan memfasilitasi kerja tim yang efektif (Aziz dkk., 2021).

Di sisi lain, generasi Y, yang sering kali disebut sebagai milenial dan lahir pada awal 1980-an hingga pertengahan 1990-an, menunjukkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga memberikan pengakuan terhadap kontribusi mereka serta kesempatan untuk berkolaborasi dan berkembang dalam karir jangka panjang. Mereka cenderung mencari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta nilai-nilai organisasi yang sejalan dengan prinsip-prinsip mereka (Felger dan Branimir, 2022). Dengan demikian, walaupun kedua generasi ini mungkin memiliki perspektif yang berbeda terkait kepuasan kerja, perusahaan-perusahaan dapat meningkatkan strategi pengelolaan talenta dengan memahami preferensi dan nilai-nilai yang penting bagi masing-masing generasi ini, sehingga dapat meningkatkan retensi tenaga kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Urgensi penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan motif *job hopping* pada karyawan generasi Z sangat penting mengingat perubahan signifikan dalam dinamika tenaga kerja modern. Generasi Z, yang mulai mendominasi pasar kerja, memiliki karakteristik dan harapan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih *mobile*, cepat berpindah pekerjaan, dan mencari kepuasan kerja yang tidak hanya bersifat finansial tetapi juga mencakup aspek pengembangan diri, keseimbangan kerja-kehidupan, dan lingkungan kerja yang mendukung (Lazar dkk., 2023). Fenomena *job hopping* yang sering terjadi pada karyawan generasi Z dapat menimbulkan tantangan besar bagi perusahaan dalam hal retensi dan manajemen bakat (Sabila dkk., 2024). Dengan memahami bagaimana tingkat kepuasan kerja mempengaruhi keputusan mereka untuk berpindah pekerjaan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang perilaku kerja generasi Z, tetapi juga menyediakan dasar untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan tenaga kerja masa kini.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motif *job hopping* pada karyawan Generasi Z? Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan motif *job hopping* di kalangan karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi, memberikan informasi terkait kepuasan kerja dan motif *job hopping*, serta menjadikan hasil penelitian ini sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya terutama terkait kepuasan kerja dan motif *job hopping*. Sedangkan manfaat praktis penelitian ini yaitu bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan referensi dan informasi dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik sehingga dapat menurunkan angka *job hopping* demi tercapainya tujuan perusahaan dan mengurangi kerugian akibat efek dari *job hopping*. Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi peneliti dengan memperluas pengetahuan mereka mengenai kepuasan kerja dan motif *job hopping*.

Motif Job Hopping, motif diartikan sebagai faktor yang mendasari keputusan individu dalam perilakunya (Lake dkk., 2018). Namun, dalam konteks ini, motif belum mewujudkan atau masih berupa pikiran atau niat. Seseorang yang melakukan *job hopping* dikenal sebagai *job hopper*. Pranaya (2014) menggambarkan *job hopping* sebagai kecenderungan untuk sering beralih antar perusahaan atas keinginan pribadi karyawan, bukan karena paksaan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, atau alasan lain seperti kebangkrutan perusahaan. Transisi antar perusahaan ini umumnya terjadi dalam satu atau dua tahun setelah memulai pekerjaan. Naresh & Rathnam (2015) menjelaskan *job hopping* sebagai perilaku di mana individu sering mengganti pekerjaan dalam waktu kurang dari satu tahun karena alasan tertentu. Praktik *Job hopping* dianggap sebagai strategi individu untuk mencapai tujuan hidup dan memenuhi kebutuhan pribadi serta sosial. Definisi serupa juga disampaikan oleh peneliti lain yang menggambarkan *job hopping* sebagai perilaku sering berganti pekerjaan dalam waktu singkat (Yuen, 2016). Secara konsisten, *job hopping* didefinisikan oleh Lake dkk. (2018) sebagai kegiatan sukarela untuk sering mengubah pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motif *job hopping* merujuk kepada perilaku individu yang secara sukarela beralih pekerjaan dalam jangka waktu singkat atas alasan pribadi, bukan karena pemutusan hubungan kerja, berakhirnya kontrak, atau kebangkrutan perusahaan.

Aspek Motif *Job Hopping*

Lake dkk. (2018) membagi motif *Job hopping* menjadi dua aspek yaitu motif menghindari dan kemajuan karir.

Motif menghindari. Motif menghindari atau meninggalkan tempat kerja sering kali dilakukan oleh individu karena tidak cocok dengan lingkungan kerja mereka. Edwin Ghiselli (dalam Lake dkk., 2018) menggambarkan perilaku ini sebagai "sindrom berpindah-pindah pekerjaan", di mana individu sering kali berhenti dari pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan di tempat atau perusahaan lain. Sindrom ini mencerminkan dorongan untuk mencari pengalaman baru di berbagai tempat kerja yang berbeda. Dalam konteks ini, Lake dkk. (2018) menggambarkan motif ini sebagai motif menghindari, yaitu upaya untuk menghindari situasi yang tidak menyenangkan di lingkungan kerja dengan sering beralih pekerjaan.

Studi telah menunjukkan bahwa alasan utama di balik perilaku ini adalah pencarian gaji yang lebih tinggi. Menurut Khatri dkk. (2001), banyak orang yang melakukan perpindahan pekerjaan mencari kompensasi yang lebih baik, dan ketika mereka ditawari gaji yang lebih tinggi oleh perusahaan lain, mereka cenderung untuk pindah demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dan penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaan baru mereka.

Kemajuan Karir. Ketidacukupan promosi internal, peningkatan rekrutmen eksternal, dan ketakutan akan pemutusan hubungan kerja telah mendorong karyawan untuk mengelola karir mereka dengan aktif, sering berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Hall, 2004). Menurut Lake dkk. (2018), fenomena ini mencerminkan dorongan pribadi, inisiatif, dan ambisi, sering kali dianggap sebagai upaya meningkatkan karir. Pengembangan karir sangat bergantung pada kinerja yang konsisten dan beretika (Rivai, 2004), khususnya bagi generasi Z yang cenderung enggan berkomitmen lama pada satu perusahaan. Bagi mereka, stagnasi karir adalah risiko utama karena kinerja di bawah standar dapat menghambat pencapaian tujuan karir. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas, didukung oleh departemen sumber daya manusia yang proaktif. Pentingnya bimbingan supervisor dan manajemen sumber daya manusia juga sangat ditekankan dalam merencanakan karir karyawan (Rivai, 2004).

Faktor yang Mempengaruhi Motif *Job Hopping*

Menurut Lake dkk. (2018) dalam penelitiannya, motif *job hopping* seorang karyawan karena memang ingin melarikan diri atau atas dasar kemajuan karir. Motif yang terkait dengan kemajuan karir cenderung berhubungan positif dengan sikap dan keyakinan individu terhadap karir mereka. Di sisi lain, motif melarikan diri menunjukkan perilaku impulsif, kurangnya ketekunan, dan pengaruh negatif dari faktor eksternal. Widjaja dkk. (2018) menambahkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor personal seperti kurangnya prestasi, masalah pribadi, kurangnya pengakuan, keamanan kerja dan kepemimpinan juga berperan dalam keputusan seseorang untuk berperilaku berpindah tempat kerja (*job hopping*). Naresh & Rathnam (2015) mengidentifikasi tiga faktor utama yang mempengaruhi motif *job hopping*, yakni kepuasan kerja dan perputaran karyawan, faktor psikologis, serta konflik dan kesejahteraan karyawan. (1) Egan dkk (dalam Naresh & Rathnam, 2015) menjelaskan bahwa peran kepuasan kerja didasarkan pada respon emosional karyawan terhadap pekerjaan yaitu membandingkan hasil yang diinginkan dengan hasil yang sebenarnya. Lund (dalam Naresh dan Rathnam, 2015) menyatakan bahwa hingga saat ini, kepuasan kerja karyawan merupakan peranan dari seberapa baik harapan karyawan terhadap suatu pekerjaan sebanding dengan pekerjaan mereka di dunia nyata. (2) Faktor psikologis merupakan komponen penting dalam perilaku manusia, mencakup semua faktor internal seperti motivasi, kepribadian,

persepsi, sikap, pembelajaran dan nilai-nilai. Cara kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan faktor psikologis. (3) Peran konflik dan kesejahteraan karyawan sering kali muncul ketika mereka ditugaskan pada dua peran yang bertentangan secara bersamaan, atau ketika peran mereka tumpang tindih dengan peran pekerja atau kelompok kerja lain. Penjaminan kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek seperti pengawasan kondisi kerja, penciptaan keharmonisan industri melalui penyediaan infrastruktur kesehatan, pengelolaan hubungan industrial, dan pemberian perlindungan asuransi bagi pekerja dan keluarganya jika terjadi sakit, kecelakaan, dan pengangguran.

Kepuasan Kerja

Locke (1976) menjelaskan kepuasan kerja merupakan perasaan gembira dari individu yang timbul karena adanya penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan rasa yang muncul dari aktivitas kerja atau rasa yang muncul akibat beberapa indikator pekerjaan. Robbins & Judge (2008) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa gembira yang muncul akibat penilaian individu terhadap pekerjaannya. Soeharto (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perilaku dan perasaan yang menyenangkan dari karyawan dalam bekerja. Sama halnya dengan pendapat Siagian & Khair (2018) Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan yang menyenangkan maupun gelisah yang dialami oleh karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu Perusahaan perlu memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya. Dari penjelasan beberapa tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan senang yang muncul dari dalam diri karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan, harapan serta ambisinya.

Aspek Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2008) menyebutkan aspek-aspek dari kepuasan kerja meliputi:

Sifat Pekerjaan, yaitu bagaimana memberikan jenis pekerjaan karyawan yang menyenangkan, kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab.

Supervisi, yaitu sikap atasan dalam memenuhi kebutuhan bawahan dan memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Gaji, yaitu pemberian gaji yang sepadan dengan beban pekerjaan yang dijalankan karyawan akan menjamin kepuasan karyawan sehingga tidak akan meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja.

Rekan kerja, yaitu dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan, membuat karyawan merasa nyaman dalam menghadapi permasalahan yang timbul.

Promosi jabatan, yaitu kesempatan yang diberikan atasan untuk mengembangkan potensi karyawan supaya memiliki kualitas diri yang lebih baik dari sebelumnya.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

As'ad (2004) mengidentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, antara lain faktor psikologis, fisik, finansial, dan sosial. Berikut penjelasan masing-masing faktor secara mendetail.

Faktor psikologis, adalah faktor yang berkaitan dengan psikologi karyawan meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan perasaan saat bekerja.

Faktor fisik, adalah faktor yang berkaitan dengan fisik, lingkungan pekerjaan dan kondisi fisik karyawan. Faktor tersebut dapat mencakup pada jenis pekerjaan, jadwal pekerjaan, peralatan kerja, pengaturan sirkulasi udara dan kesehatan karyawan.

Faktor finansial, adalah faktor yang berkaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Faktor tersebut dapat mencakup struktur gaji, jaminan sosial, jumlah bonus, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

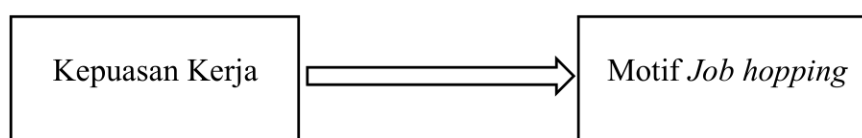
Faktor Sosial, adalah faktor yang berkaitan dengan hubungan sosial antara rekan kerja, karyawan dengan atasannya, maupun rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Motif *Job hopping*

Menurut Mounts dkk. (2006) ketika seseorang keluar dari suatu perusahaan, hal itu bermula dari adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Dalam proses ini, individu akan memikirkan apa yang akan terjadi jika dia meninggalkan pekerjaannya dan apa yang dia inginkan dalam pekerjaan barunya. Ketika ia menyadari bahwa meninggalkan pekerjaannya saat ini adalah alternatif yang terbaik, maka dia akan mulai mencari pekerjaan baru. Pada tahap ini, orang akan mempertimbangkan opsi yang ada dengan pekerjaannya saat ini. Selanjutnya jika dia memilih pekerjaan lain, maka tahapan kognitif menjadi keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Jika ia benar-benar memutuskan, dia akan dengan sukarela meninggalkan Perusahaan Dimana dia bekerja. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Yuen; Naresh dan Rathnam; Cennamo dan Gardner menunjukkan bahwa tingkat *job hopping* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin kuat keinginannya untuk berpindah pekerjaan (*job hopping*).

Mobley dkk dalam Ramadhani dkk. (2023) Menyebutkan bahwa kepuasan kerja seperti gaji, kompensasi, komisi, pengakuan, rekan kerja dan kesempatan promosi dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk berganti pekerjaan dan meninggalkan perusahaan atau disebut dengan *job hopping*. Robbins & Judge (2008) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif yang muncul dari hasil evaluasi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja individu yang cukup tinggi akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, individu dengan kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan perdana oleh Savitri dan Khafsin (2020) dalam Ramadhani dkk. (2023) menunjukkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perubahan pekerja indonesia, yaitu kecenderungan untuk tinggal dekat dengan keluarga inti meskipun mereka memiliki peluang untuk kemajuan karir dan memiliki nilai-nilai ideal. Dalam setiap pekerjaan pasti terdapat permasalahan dan tekanan yang berbeda-beda, dan untuk mengatasinya diperlukan cita-cita, harapan dan impian.

Kerangka konseptual



Hipotesis

Terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan motif *job hopping* pada karyawan generasi Z.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini rancangan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai (Hardani dkk., 2020). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data berupa statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Menurut Yatim Riyanto (dalam Zuriah, 2009) penelitian korelasional merupakan penelitian yang akan melihat hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lain. Desain penelitian ini berupaya untuk mengetahui arah hubungan antara kepuasan kerja sebagai variabel independen (X) dengan motif *job hopping* sebagai variabel dependen (Y) pada karyawan Generasi Z.

Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini merupakan karyawan Generasi Z dari berbagai provinsi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak ± 424 karyawan berusia 15-24 tahun di Indonesia. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu *incidental sampling*, yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila dipandang orang yang kebetulan ditemui tersebut cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2013). Kriteria sampel pada penelitian ini antara lain (1) Karyawan yang lahir pada tahun 1995-2004, (2) Pernah bekerja selama kurang dari 2 tahun, (3) Pernah berpindah tempat bekerja minimal satu kali dalam waktu <2 tahun.

Tabel 1. Data Demografi Subyek Penelitian

Usia	Jumlah	Presentase
17 Tahun	1	0,2%
18 Tahun	9	2,1%
19 Tahun	30	7,1%
20 Tahun	52	12,3%
21 Tahun	53	12,5%
22 Tahun	86	20,3%
23 Tahun	104	24,5%
24 Tahun	89	21%
Total	424	100%

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel independen (X) dan motif *job hopping* sebagai variabel dependen (Y).

Kepuasan kerja sebagai variabel independen (X) merupakan sejauh mana perasaan senang yang muncul dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan, harapan serta ambisinya. Instrumen penelitian ini mengadaptasi skala kepuasan kerja oleh Gumelar & Handayani (2021) dengan menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja dari Robbins & Judge (2008) yang berjumlah 32 aitem dengan 17 aitem *favourable* dan 15 item *unfavourable* dengan nilai validitas 0,000 dan reliabilitas sebesar 0,961.

Tabel 2. Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Indikator	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Sifat Pekerjaan	1,2,5,7	3,4,6,8	8
2.	Promosi Jabatan	9,12	10,11	4
1.	Supervisi	13,14,17,19	15,16,18,20	8
2.	Rekan Kerja	21,22,24	23,25	5
3.	Gaji	26,27,30,31	28,29,32	7
	Jumlah	17	15	32

Sementara itu, Motif *job hopping* sebagai variabel dependen (Y) merupakan sejauh mana perilaku individu cenderung berpindah pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat karena sebuah alasan tertentu. Instrumen penelitian ini menggunakan skala motif *job hopping* dari Lake dkk. (2018) berjumlah 8 item dengan 4 aitem *favourable* dan 4 aitem *unfavourable* yang diadaptasi oleh Ahmad dkk. (2019) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,614. Kemudian, skala ini dilakukan *try out* ulang dan mendapatkan hasil reliabilitas sebesar 0,781.

Tabel 3. Blueprint Skala Motif Job Hopping

No	Indikator	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Motif Menghindar	1,2	3,4	4
2.	Kemajuan Karir	5,6	7,8	4
	Jumlah	4	4	8

Kedua skala tersebut menggunakan skala likert, yaitu sejumlah pernyataan positif dan negatif mengenai suatu objek sikap (Zuriah, 2009). Skala tersebut menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur pada penelitian ini terdiri atas tahap persiapan, pelaksanaan dan analisis data. Tahap persiapan meliputi identifikasi permasalahan, penentuan topik dan variabel penelitian, melakukan studi literatur mengenai variabel penelitian dengan membaca beberapa sumber bacaan, baik itu berupa buku, dokumen, artikel penelitian, dan lainnya sehingga peneliti dapat menyusun *draft* penelitian. Pada penelitian ini meliputi pendahuluan, kajian teori, dan metode penelitian.

Pada tahap pelaksanaan, peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner untuk diisi oleh responden. Kuesioner ini akan disebarluaskan melalui *google form* untuk mempermudah responden dalam mengisinya. Pengisian kuesioner ini melibatkan ±424 orang responden yang merupakan karyawan Generasi Z berusia 15-24 tahun, dan pernah berpindah tempat kerja dalam waktu <2 tahun

Pada tahap analisis data, kuesioner yang telah diisi responden sebagai data penelitian, akan diseleksi kembali dan diolah secara statistik menggunakan bantuan *software JASP* versi 16.4 untuk dilakukan uji korelasi spearman. Uji normalitas dilakukan menggunakan Shapiro-Wilk, dengan hasil yang menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y tidak berdistribusi secara normal ($p < 0.01$). Selain itu, data juga di kategorisasikan menggunakan SPSS 25. Setelah dilakukan olah data tersebut, peneliti akan menuliskan hasil penelitian, pembahasan/diskusi, kesimpulan dan implikasi berdasarkan data yang telah diperoleh, juga penelitian yang relevan untuk kemudian menjadi *draft* akhir hasil penelitian (skripsi).

HASIL PENELITIAN

Tabel 4. Kategorisasi Tabel Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Kepuasan Kerja	Rendah	61	14,4%
	Sedang	293	69,1%
	Tinggi	70	16,5%
	Jumlah	424	100%
Motif <i>Job Hopping</i>	Rendah	48	11,3%
	Sedang	322	75,9%
	Tinggi	54	12,7%
	Jumlah	424	100%

berdasarkan kategorisasi data menggunakan SPSS 25, pada skala kepuasan kerja dapat diketahui bahwa mayoritas responden termasuk pada kategori sedang (293 orang) dengan total 69.1% responden. Artinya, 69.1% responden merasa cukup senang dalam melaksanakan pekerjaannya, dan perusahaan cukup mampu memenuhi kebutuhan, harapan serta ambisinya. Sebanyak masing-masing 61 orang termasuk pada kategori rendah dan 70 orang termasuk pada kategori tinggi. Artinya, 14,4% orang cenderung tidak puas dengan pekerjaannya dan 16,5% orang termasuk puas pada pekerjaannya saat ini.

Sementara itu, berdasarkan data pada skala motif *job hopping*, sebagian besar responden pada penelitian ini cenderung melakukan *job hopping* pada kategori sedang, dengan total sejumlah 322 responden dari keseluruhan 424 responden. Ini dapat diartikan bahwa sebanyak 75.9% responden cenderung ingin berpindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat karena sebuah alasan tertentu. Selain itu, 48 orang termasuk pada kategori motif *job hopping* rendah dan 54 orang termasuk pada motif *job hopping* tinggi. Ini dapat diartikan bahwa sebanyak 11,3%

responden memiliki kecenderungan yang rendah untuk berpindah pekerjaan, dan sebanyak 12,7% responden memiliki kecenderungan yang tinggi untuk berpindah pekerjaan.

Tabel 5. Uji Korelasi

Variabel	Spearman's rho
Kepuasan Kerja – Motif <i>Job Hopping</i>	-0,387

$n=424, p < .001, two-tailed$

Tabel diatas menunjukkan bahwa *p-value* kurang dari 0,05 yaitu 0,001. Ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel yang diuji. Ini juga didukung oleh angka pada *Spearman's rho* berupa angka negatif, yang menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel berbanding terbalik atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi variabel X maka variabel Y akan semakin rendah, atau sebaliknya. Selain itu juga dapat dilihat secara visual, bahwa bentuk hubungan antara kedua variabel mendukung hasil analisa *Spearman's rho*.

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan hasil bahwa variabel X (kepuasan kerja) memiliki hubungan dengan variabel Y (motif *job hopping*. $p: 0.01$). Variabel X dan variabel Y memiliki hubungan negatif ($\rho = -0.387$) yang menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel berbanding terbalik atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi variabel X maka akan semakin rendah variabel Y, dan sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah motif *job hopping* pada karyawan Generasi Z.

DISKUSI

Melalui penelitian kali ini, terbukti bahwa motif *job hopping* berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja seseorang tinggi, maka semakin rendah motif *job hopping* pada karyawan Generasi Z. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja memiliki hubungan secara signifikan dengan *job hopping* (Fauziah, 2023). Disisi lain, Yuen, (2016); Naresh dan Rathnam, (2015); Cennamo dan Gardner (2008) juga mendukung pendapat bahwa tingkat *Job hopping* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Artinya, semakin tidak puas seseorang dengan pekerjaannya akan semakin kuat dorongan mereka untuk melakukan *job hopping*.

Job hopping didefinisikan sebagai kecenderungan untuk sering beralih antar perusahaan atas keinginan pribadi karyawan, bukan karena paksaan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, atau alasan lain seperti kebangkrutan Perusahaan (Pranaya, 2014). Perilaku *job hopping* sendiri dapat didasarkan oleh berbagai hal, salah satunya adalah kepuasan kerja. Padahal, perilaku *job hopping* cenderung merugikan bagi perusahaan. Seharusnya karyawan fokus pada aspek jangka panjang perusahaan, sehingga diharapkan mampu bekerja lebih keras, berusaha untuk mempelajari berbagai keterampilan baru untuk dipromosikan, dan menjaga kepentingan perusahaan, agar perusahaan lebih maju (Suryaratri & Abadi, 2018). Hal ini didukung pendapat dari Nindyati (2017), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang tidak mampu bertahan lama di suatu organisasi atau perusahaan, dapat mengganggu keberlanjutan organisasi kedepannya.

Penelitian ini berfokus kepada Gen Z atau sesuai dengan responden yang berada pada rentang usia 17-24 tahun. Agarwal & Vaghela (2018) menyebutkan bahwa tenaga kerja dimasa depan akan mengalami perubahan drastis akibat adanya keterlibatan Generasi Z di lingkungan kerja.

Decembrele (2018) menegaskan bahwa profesional muda atau karyawan Generasi Z, cenderung berpindah pekerjaan tiga kali lebih tinggi dibandingkan dengan generasi lainnya di tempat kerja. Generasi ini cukup percaya diri bahwa mereka dapat berpindah karir dengan mudah tanpa takut kehilangan apapun karena talenta dan kemampuan mereka sangat dibutuhkan pada industri ini, khususnya pada area yang terkait dengan kemajuan dan adaptasi teknologi terkini. Pendapat ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Humaira dkk. (2024), bahwa pekerja generasi Z memiliki intensi *job hopping* lebih besar dibanding pekerja generasi Y.

Ini juga dapat dilihat dari hasil kategorisasi, bahwa sebanyak 69,1% responden termasuk cukup senang dalam melaksanakan pekerjaannya, dan perusahaan cukup mampu memenuhi kebutuhan, harapan serta ambisi mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada Gen Z dikaitkan dengan komitmen organisasi yang kuat, sehingga kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan semakin rendah (Pradipta & Amir, 2020). Sementara itu, sebanyak 75.9% responden cenderung ingin berpindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat karena sebuah alasan tertentu. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan Gen Z dalam penelitian ini cenderung ingin untuk berpindah pekerjaan, meskipun kondisi kepuasan kerja mereka termasuk pada kategori sedang. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah *achievement*, gaji dan *benefit* atau tunjangan, pengakuan dan kondisi kerja yang ditemukan sebagai 4 faktor motivasional yang paling mempengaruhi intensi perilaku *job hopping* pada Generasi Z (Zahari & Puteh, 2023). Pendapat ini juga didukung oleh Rasli dkk (2017), bahwa faktor ekstrinsik maupun intrinsik, termasuk faktor *work value*, berpengaruh signifikan terhadap *job hopping*.

Pada penelitian lain, juga disebutkan bahwa Generasi Z berorientasi pada prestasi (Schroth, 2019), dan menjadikannya sebagai motivator dalam pekerjaan (Kirchmayer & Fratričová, 2018). Hal ini juga dapat disebabkan karena karyawan Generasi Z memiliki kepercayaan diri yang tinggi pada dirinya, ini dapat diartikan bahwa kesuksesan menjadi hasil akhir dari pekerjaan yang sudah dilakukan (Ozkan & Solmaz, 2015). Ini juga mendorong banyak karyawan Generasi Z untuk memilih bekerja dalam tim, karena mereka dapat mengembangkan diri sekaligus mendapatkan pengakuan (Afandi dkk., 2022). Namun, pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut tidak bisa dibuktikan pengaruhnya secara spesifik pada motif *job hopping*, dikarenakan jenis alat ukur yang dipakai berbeda dari penelitian-penelitian yang disebutkan, sehingga data yang ada membutuhkan perlakuan yang berbeda pula.

Di sisi lain, hasil kategorisasi pada skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa hanya 16,5% responden yang merasa sangat puas pada pekerjaannya saat ini. Dapat disimpulkan bahwa dari total responden penelitian, hanya sedikit sekali karyawan Gen Z yang merasa puas pada pekerjaannya saat ini. Padahal kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai hal, seperti menghargai dan mengakui kontribusi mereka terhadap organisasi (Tessema dkk., 2013; Kodithuwakku dkk., 2018), membantu karyawan Gen Z untuk mencapai “Pemenuhan Pribadi” (DaVinci, 2019), menyediakan kondisi kerja yang tepat sesuai preferensi dan gaya hidup karyawan Generasi Z (Baldonado, 2018).

Terlepas dari berbagai penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian ini. Seperti, responden penelitian yang didominasi oleh karyawan Generasi Z yang berusia 22, 23 dan 24 tahun dari total rentangan usia yang ditargetkan. Fakta ini bisa menjadi kekurangan dalam menggambarkan keseluruhan Generasi Z yang ada. Meskipun begitu, hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa terlepas dari kepuasan kerja yang termasuk kategori sedang pada mayoritas responden, sebagian besar responden juga menunjukkan kecenderungan yang sedang untuk melakukan *job hopping*.

Selain itu, proses pengumpulan data pada penelitian ini terbatas dengan menggunakan metode kuantitatif melalui pengisian kuesioner saja, sehingga belum ada data kualitatif (hasil wawancara) yang bisa melengkapi data kuantitatif ini, untuk menggambarkan fenomena *job hopping* pada karyawan Generasi Z secara lebih detail. Steenackers and Guerry (2016) menyarankan bahwa peneliti perlu melakukan wawancara pada pelaku *job hopping* untuk mengetahui lebih mendalam terkait alasan mengapa generasi muda cenderung dikaitkan dengan perilaku *job hopping*. Selain itu, pengambilan data pada penelitian ini hanya dilakukan secara kuantitatif, yaitu pengisian kuesioner secara daring (dalam jaringan), dan data demografis pada kuesioner yang terbatas, yaitu hanya usia dan tempat bekerja. Pengisian kuesioner secara daring memiliki kelemahan bahwa tidak bisa dipastikan responden mengisi data secara jujur, sehingga perlu ada proses verifikasi secara acak untuk memastikan kebenaran data responden. Selain itu, data usia responden kurang beragam dan data tempat bekerja berisi jawaban yang variatif (ada yang menjawab provinsi, dan ada yang menjawab nama perusahaan), sehingga tidak banyak analisis deskriptif yang bisa dilakukan menggunakan data ini.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis data responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan motif *job hopping* pada karyawan Generasi Z. Artinya, ketika karyawan Generasi Z merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka kecenderungan untuk melakukan *job hopping* semakin tinggi. Disisi lain, hasil kategorisasi data responden menunjukkan bahwa, meskipun kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z termasuk sedang, ini seimbang dengan keinginan untuk berpindah pekerjaan pada Generasi Z yang juga termasuk dalam kategori sedang.

Melalui penelitian ini, kita mengetahui bahwa dalam pengambilan data pada penelitian, perlu berfokus memperhatikan poin pertanyaan pada data demografis supaya tidak multitafsir dan pentingnya melakukan random sampling untuk mengecek kebenaran data dari beberapa responden untuk pengambilan data secara daring. Penting juga untuk menambahkan data kualitatif terkait kepuasan kerja dan motif *job hopping* untuk mengetahui lebih detail terkait faktor kepuasan kerja apa yang mendukung motif *job hopping* pada karyawan Generasi Z. Selain itu, peneliti di masa depan juga bisa melengkapi penelitian-penelitian terkait kepuasan kerja dan intensi *job hopping* pada Generasi Z dalam berbagai sudut pandang yang berbeda. Misalkan, mengulik tentang area atau wilayah kerja Generasi Z, bidang pekerjaan tertentu, maupun jenis pekerjaan yang tatap muka maupun *hybrid* (gabungan antara pekerjaan dilakukan secara tatap muka maupun daring), untuk mengetahui fenomena *job hopping* pada Generasi Z secara lebih mendetail.

REFERENSI

- Adkins, A. (2019, June 09). *Millennials: The Job-Hopping Generation*. Gallup:<https://www.gallup.com/workplace/231587/millennials-job-hoppinggeneration.aspx>
- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran kepemimpinan autentik dan person-job fit terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 282-293. <https://doi.org/10.26740/jpitt.v13n3.p282-293>
- Agarwal, H., & Vaghela, P. S. (2018). Work Values of Generasi Z: Bridging The Gap To The Next Generation. INC 2018 - *National Conference on Innovative Business Management Practices In 21st Century*. Parul University: Gujarat.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ali, M. C., Islam, K. A., Chung, S. J., Zayed, N. M., & Islam, M. R. (2021). The correlation between job-hopping attitude and turnover behavior: A job satisfaction perspective in Bangladesh. *International Journal of Business and Management Future*, 5(1), 14-26.
- As'ad, M. (2004). *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri*. Edisi Keempat. Cetakan kesembilan. Yogyakarta: Liberty.
- Aziz, F., Rashid, A. A., Othman, M. N. A., & Ismail, I. R. (2021). Factor Influencing Gen Z Preferred Working Environment in Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 2727-2733. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/3805/3249>
- Baldonado, A. M. (2018). Leadership and Generasi Z: Motivating Generasi Z Workers and Their Impact to the Future. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1), 56–60. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601008>
- Barrett, B V. (2019, June 07). *75% of millennials say job-hopping bolstered their careers*. Hrdive. <https://www.hrdive.com/news/75-of-millennials-say-job-hopping-bolstered-theircareers/556305/>
- Beckman, K. (2018, December 06). *Will Gen Z be the Next Generation of Job Hoppers*. Ripplematch.<https://ripplematch.com/journal/article/will-gen-z-be-the-next-generation-of-job-hoppersb04feb4e/>.
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of competitiveness*, 8(3). <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Berger, C. (2022, May 27). *Generasi Z workers will be 30% of the workforce by 2030—here's what they want from their employers*. Yahoo!Finance. https://finance.yahoo.com/news/gen-z-workers-30-workforce-123000932.html?fr=sycsrp_catchall

- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of managerial psychology*, 23(8), 891-906.
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277-1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Chin, C. L. (2018). The influence of job satisfaction on employee turnover intention in the manufacturing industry of Malaysia. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2), 53-63.
- Dalimunthe, I., Absah, Y., & Salim, S. R. A. (2018, January). The Effect of Interpersonal Relationships and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Its Impact Toward Employees' Intention to Leave in Event Organizer Services Provider in Medan. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)* (pp. 346-352). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/ebic-17.2018.53>
- DaVinci Payments. (2019). Generasi Z & Millennial Work Recognition: A Comprehensive Study Diambil dari <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/6138778/Gen%20Z%20Millennials%20Employee%20Study.pdf>
- Decembrele, B. (2018, July 11). *Your Workplace Guide To Summer Vacation*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/blog/member/career/your-workplace-guide-to-summer-vacation>
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial di Kota Bandung. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65-74.
- Dharmawansha, P., & Thennakoon, D. (2014). An exploratory study on *job hopping* in sri lanka: A study on generation 'Y' employees. In *IRCMF 2014: 9th International Research Conference on Management and Finance*. <https://eprints.qut.edu.au/107105/>
- Drewery, D., Truong, M., Fannon, A. M. (2023). Gen Z Students' Work-Integrated Learning Experiences and Work Values. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(5), 1023-1036. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2023-0050>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3), 245-253. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.25.17556>
- Fauziah, A. N. (2023). *HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN INTENSI JOB-HOPPING PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL*. Skripsi thesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/60901/>
- Felger, B. (2022). Generation Y – Between Challenges of the Knowledge Society and Demands of a Prosperous Market. In *medias res*, 11 (20), 3269-3284. <https://doi.org/10.46640/imr.11.20.2>

- Grebstad, M.C. (2022). Talent Acquisition: Becoming an Employer of Choice for Gen Z. *Service Paper, Canadian Forces College*. <https://www.cfc.forces.gc.ca/259/290/24/192/Grebstad.pdf>
- Gumelar, S. A. (2021). *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior, 65*(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu.
- Havlicek, J., Domeova, L., & Hlavaty, R. (2018). Generasi Z in the workplace : Expectations , communication and relationships. *Conference: Efficiency and Responsibility in Education 2018*. Czech University of Life Sciences Prague, Czech Republic.
- Hemdi, M. A., Buang, F. H., & Saidmamatov, O. (2018). Investigating the role of motivational factors and job-hopping attitudes on turnover intentions of Gen Y hotel employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8*(15), 1-13. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i15/5089>
- Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, M., & Khatijatussalihah, K. (2024). Intensi Job Hopping pada Generasi Y dan Z. *Syah Kuala Psychology Journal, 2*(1), 1-10.
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention. *Review of Public Administration and Management, 05*(03). <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000229>
- Jules, N. J., Ghazali, H., & Othman, M. (2017). Job satisfaction and job-hopping behaviour among employees of casual dining restaurant. *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts (JTHCA), 9*(2), 1-12.
- Khatri, N. (1999). Emerging issues in strategic HRM in Singapore. *International Journal of Manpower, 20*(8), 516-529. <https://doi.org/10.1108/01437729910302714>
- Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal, 11*(1), 54-74. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2001.tb00032.x>
- Kodithuwakku, M., Jusoh, M., & Chinna, K. (2018). Impact of human resource practices on intention to leave among Generation Z-The future workforce. *International Journal of Human Resource Studies, 8*(4), 267-278. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i4.13845>
- Kreacic, A., Romeo, J., Luong, S., Uribe, L., Lasater-Wille, A., & Costa, E. (2023). A-Gen-Z Report: What business needs to know about the generation changing everything. In *Oliver Wyman Forum*. <https://www.oliverwymanforum.com/content/dam/oliverwyman/ow-forum/template-scripts/a-gen-z/pdf/A-Gen-Z-Report.pdf>

- Kruse, D. C. (2014). *Monetary integration in Western Europe: EMU, EMS and beyond*. Butterworth-Heinemann.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531-548. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020, January). Job-Hopping and the determinant factors. In *5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)*, 54-56. Atlantis Press.
- Lazar, M. A., Zbucnea, A., & Pinzaru, F. (2023). The emerging generation Z workforce in the digital world: a literature review on cooperation and transformation. In *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 17(1), 1991-2001.
- Limon, M. (2019, February 13). *Why are so many Millennials and Gen Z job hopping*. <https://observatory.tec.mx/edu-news/why-are-so-many-millennials-and-gen-z-job-hopping>.
- Madiistriyatno, H. (2020). Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kwereja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ).
- Mounts, N. S., Valentiner, D. P., Anderson, K. L., & Boswell, M. K. (2006). Shyness, sociability, and parental support for the college transition: Relation to adolescents' adjustment. *Journal of youth and adolescence*, 35, 68-77. <https://doi.org/10.1007/s10964-005-9002-9>
- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job hopping in software industry with reference to select software companies: A Study. *International Journal of Recent Research Aspects*, 2(1), 38-45. https://www.academia.edu/28076820/Job_Hopping_In_Software_Industry_With_Reference_To_Select_Software_Companies_A_Study
- Nawaz, M. S., & Pangil, F. (2016). Career concern as predictor of turnover intention: Empirical evidence from education industry. *Asian Journal of Applied Sciences*, 4(2), 505-512.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X Dan Generasi Y. *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 1(1), 59-65. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Nintex. (2019, September 4). The Gen Z Effect on the U.S. Workplace. https://3r0eov1j2vmb3ino8b1g5v28-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2019/08/190806-US-Gen-Z-ebook_August-2019_Final_Digital.pdf
- Pandey, D. L. (2019). Job hopping tendency in Millennials. *NCC Journal*, 4(1), 41-46.
- Parthiban, K. N., & Mahfar, M. (2019). The Influence of Work Motivation on Turnover Intention among Gen Y Employees. *International. Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 708-713. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1226.1083s219>

- Partiwi, Y. R., & Suhana. (2012). Efektivitas Motivasi Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir*, 9(2), 57–65. <http://jurnal.batan.go.id/index.php/bprn/article/view/317/298>
- Pawar, J., & Pandit, R. S. (2023). A Study on the Trend in Job Hopping Post Pandemic Among Millennials and Gen Z. *PARIDNYA-The MIBM Research Journal*, 9(1), 1-12.
- Pradipta, R. N., & Amir, M. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Generasi Z*. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pranaya, D. (2014). Job-hopping—an analytical review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 67-72. www.impactjournals.us
- Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological Capital Dan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millennial PT. X. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 17(1), 13-26.
- Ramadhani, F., Komalasari, S., & Musfichin, M. (2023). Kebiasaan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Al-Husna*, 4(3), 200-211. <https://doi.org/10.18592/jah.v4i3.6637>
- Rasli, M. A. B. M., Johari, N., Muslim, N., & Romle, A. R. (2017). Intrinsic and extrinsic factors of job hopping: a perspective from final year business student. *World Applied Sciences Journal*, 35(11), 2308-2314.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo
- Rivers, D. L. (2018). A Grounded Theory of Millennials Job-Hopping. *Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*, Walden University.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sabila, G. S., El Karimah, K., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 98-106.
- Samat, M. F., Hamid, M. N., Awang, M. A. S., Juahari, W. M. I. F. W., Ghazali, K. A., & Nawi, F. A. M. (2020). The relationship between career development, compensation, job security, work environment and employee loyalty. *e-Academia Journal*, 9(1), 70-78. <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/81609/1/81609.pdf>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Sharma, M. (2017). Studying Employer Factors Having Impact Job Hopping Practices In It Industry. *Journal of Management Value & Ethics*, 7(4), 51-56. https://jmveindia.com/journal/FINAL_FINAL_OCT-DEC_17.pdf#page=51

- Shrift, Alison G. (2016). *Job Hopping Motives: An Extension of the Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover*. Dissertation, University Of Minnesota. <https://hdl.handle.net/11299/193215>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sianturi, N. R., & Prabawani, B. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Value Terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Millennial Pada Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 23-31.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi. *Kedua*, Yogyakarta.
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the generation Z: the future workforce. *South-Asian journal of multidisciplinary studies*, 3(3), 1-5. <https://bk.unipasby.ac.id/wp-content/uploads/2018/05/UNDERSTANDING-THE-GENERATION-Z-THE-FUTURE-WORKFORCE.pdf>
- Sobirin, A. (2019). *Perilaku Organisasi*, Edisi *Kedua*. Banten: Universitas Terbuka
- Soeharto, T. N. (2010). Konflik pekerjaan-Keluarga dengan kepuasan kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 36(2), 189-194. <https://media.neliti.com/media/publications/127052-ID-konflik-pekerjaankeluarga-dengan-kepuasan.pdf>
- Statistik, B. P. (2019). *Statistik Indonesia*. [Ebook]. Badan Pusat Statistik.
- Steenackers, K., & Guerry, M. A. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37(3), 494-510. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2014-0184>
- Sudhakaran, P., & Senthilkumar, G. (2019). Retention of valuable talent: Developing an effective retention strategy for technology professionals in India using structural equation modelling. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 2833-2843. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C5219.098319>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(1), 77-83. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/download/223/122>
- Tessema, M. T., Ready, J. K., & Embaye, B. A. (2013). The Effects of Employee Recognition, Pay, and Benefits on Job Satisfaction: Cross Country Evidence. *Journal of Business and Economics*, 14 (1), 1, 12.

- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Journal of Society*, 10(2), 286-300. <http://dx.doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Widjaja, D. C., Kristiani, S., & Marcella, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia. *Jurnal PETRA*, 6(2), 90–101. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7449/6758>
- Yello. (2019). *Yello Recruiting Study: Meet Generation Z: The New High-Tech and High-Touch Generation of Talent*. Yello. <https://yello.co/resource/white-paper/generation-z-recruiting-study/>
- Yifei, L. (2018). *Career growth and turnover intention: The mediator role of career commitment and organizational identification*. Thesis, Instituto Universitario de Lisboa.
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Jurnal of Planned Behavior*, 10(2), 1–115. https://commons.ln.edu.hk/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=psy_etd
- Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z workforce and job-hopping intention: A study among university students in Malaysia. *Sciences*, 13(1), 902-927.
- Zuriah, N. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. PT. Bumi Aksara.



Lampiran 1. *Blueprint* Skala Motif *Job hopping*

No	Indikator	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Motif Menghindar	1,2	3,4	4
2.	Kemajuan Karir	5,6	7,8	4
	Jumlah	4	4	8

Lampiran 2. Skala Motif *Job hopping*

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1.	Berganti pekerjaan berulang kali adalah cara ideal untuk mendapatkan berbagai pengalaman.				
2.	Ketika seseorang menemui pekerjaan yang tidak menyenangkan maka mereka harus pindah ke pekerjaan lain.				
3.	Orang harus tetap bertahan dalam sebuah Perusahaan walaupun cenderung menimbulkan kebosanan.				
4.	Orang tetap bertahan dalam suatu Perusahaan walaupun tidak tertarik pada pekerjaan tersebut.				
5.	Meskipun sudah berpindah berkali-kali seseorang masih diperbolehkan untuk berpindah guna mendapatkan posisi yang lebih baik.				
6.	Guna meningkatkan kualitas hidup, maka pindah pekerjaan adalah hal yang diperbolehkan.				
7.	Seseorang tidak harus berpindah pekerjaan dengan semauanya demi mendapatkan pekerjaan sebaik mungkin.				
8.	Untuk mendapatkan pekerjaan yang bergengsi tidak harus orang sering pindah pekerjaan.				

Lampiran 3. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

No	Indikator	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Sifat Pekerjaan	1,2,5,7	3,4,6,8	8
2.	Promosi Jabatan	9,12	10,11	4

No	Indikator	Butir		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
3.	Supervisi	13,14,17,19	15,16,18,20	8
4.	Rekan Kerja	21,22,24	23,25	5
5.	Gaji	26,27,30,31	28,29,32	7
	Jumlah	17	15	32

Lampiran 4. Skala Kepuasan Kerja

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini.				
2.	Saya merasa nyaman dalam bekerja.				
3.	Menurut saya, pekerjaan saya saat ini membosankan.				
4.	Pekerjaan saya saat ini tertalau membebani saya.				
5.	Saya selalu bertanggungjawab dengan pekerjaan saya.				
6.	Saya ingin keluar dari pekerjaan ini.				
7.	Saya selalu focus pada saat bekerja.				
8.	Saya sering menyepelkan pekerjaan saya.				
9.	Ditempat saya bekerja selalu membuka kesempatan bagi karyawan untuk mendapat kenaikan jabatan.				
10.	Kenaikan jabatan jarang terjadi di Perusahaan ini.				
11.	Kenaikan jabatan hanya diberikan pada karyawan yang dekat dengan Perusahaan.				
12.	Perusahaan menaikkan jabatan karyawannya secara adil sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya				
13.	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mempermudah pekerjaan saya.				
14.	Pemimpin saya memberi dukungan penuh kepada karyawannya saat bekerja.				
15.	Pemimpin disini menyepelkan Nasib karyawannya.				
16.	Pemimpin di Perusahaan ini terlalu kaku pada karyawannya.				

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
17.	Pemimpin saya memperhatikan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawannya.				
18.	Saya merasa tertekan dengan pimpinan saya.				
19.	Saya merasa nyaman bekerja karena mendapat fasilitas dengan baik.				
20.	Pemimpin saya membuat saya malas berangkat bekerja.				
21.	Rekan kerja saya saling mendukung satu sama lain.				
22.	Saya merasa senang bekerja disini karena teman-teman kerja saya yang menyenangkan.				
23.	Rekan kerja saya membuat saya tertekan dalam bekerja.				
24.	Rekan kerja saya membantu saya saat saya membutuhkan bantuan.				
25.	Saya malas bekerja karena rekan kerja saya yang menjengkelkan.				
26.	Saya mendapatkan gaji yang sebanding dengan pekerjaan saya.				
27.	Saya mendapatkan gaji yang layak.				
28.	Gaji yang saya terima belum mencukupi kebutuhan sehari-hari.				
29.	Perusahaan sering telat waktu dalam memberikan gaji.				
30.	Perusahaan selalu memberikan gaji tepat waktu.				
31.	Saya merasa puas dengan gaji saya saat ini.				
32.	Gaji saya saat ini belum sesuai dengan beban kerja saya.				

Lampiran 5. Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

		Correlations																																
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X
X1	Pearson Correlation	1	.772	.492	.402	.591	.384	.577	.376	.599	.267	.235	.655	.714	.669	.353	.330	.656	.334	.679	.685	.443	.331	.564	.396	.616	.650	.304	.277	.580	.639	.396	.360	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	
X2	Pearson Correlation	.772	1	.419	.300	.647	.376	.634	.343	.620	.293	.273	.663	.772	.722	.402	.360	.700	.370	.743	.389	.718	.684	.388	.672	.412	.624	.751	.287	.351	.586	.679	.366	.355
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X3	Pearson Correlation	.492	.419	1	.514	.326	.362	.372	.397	.366	.283	.337	.318	.297	.361	.417	.372	.339	.424	.318	.460	.447	.365	.351	.335	.330	.364	.339	.328	.379	.451	.341	.362	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.010	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X4	Pearson Correlation	.402	.300	.514	1	.226	.547	.249	.522	.249	.249	.272	.212	.227	.296	.488	.219	.316	.368	.225	.321	.291	.337	.226	.354	.258	.247	.346	.285	.296	.307	.307	.437	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X5	Pearson Correlation	.591	.647	.326	.376	1	.289	.717	.321	.633	.269	.480	.687	.675	.636	.437	.322	.645	.394	.663	.482	.628	.591	.417	.665	.316	.548	.666	.323	.256	.506	.552	.307	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X6	Pearson Correlation	.384	.376	.362	.547	.289	1	.258	.588	.212	.416	.361	.324	.265	.278	.493	.374	.404	.372	.355	.449	.362	.242	.374	.336	.446	.372	.252	.435	.369	.393	.264	.313	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X7	Pearson Correlation	.577	.647	.326	.376	.717	.289	1	.296	.318	.486	.297	.684	.684	.264	.447	.337	.416	.619	.599	.357	.609	.384	.598	.717	.219	.237	.237	.446	.534	.279	.318		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X8	Pearson Correlation	.376	.343	.397	.522	.321	.588	.230	1	.242	.316	.345	.316	.287	.249	.518	.552	.352	.366	.364	.527	.320	.269	.537	.377	.358	.250	.411	.427	.419	.230	.360	.393	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X9	Pearson Correlation	.599	.628	.386	.349	.633	.212	.700	.242	1	.211	.266	.681	.609	.619	.360	.352	.629	.314	.580	.296	.629	.623	.364	.662	.396	.573	.693	.290	.219	.547	.609	.284	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X10	Pearson Correlation	.326	.293	.282	.249	.297	.416	.293	.316	.211	1	.444	.296	.270	.315	.567	.424	.348	.316	.298	.536	.326	.228	.466	.398	.429	.224	.220	.339	.307	.153	.187	.214	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X11	Pearson Correlation	.226	.237	.237	.282	.400	.381	.300	.345	.266	.444	1	.312	.347	.306	.518	.451	.334	.524	.289	.598	.296	.327	.488	.369	.603	.307	.289	.329	.307	.299	.296	.310	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X12	Pearson Correlation	.665	.667	.318	.272	.686	.316	.681	.266	.312	1	.631	.686	.336	.388	.663	.362	.709	.713	.632	.432	.678	.272	.707	.759	.292	.238	.557	.586	.257	.265			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X13	Pearson Correlation	.714	.727	.397	.312	.675	.365	.685	.287	.409	.379	.343	.631	1	.724	.325	.329	.668	.324	.685	.489	.652	.653	.321	.654	.434	.564	.689	.378	.289	.503	.547	.334	.262
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X14	Pearson Correlation	.665	.727	.397	.365	.685	.287	.409	.379	.343	.631	1	.724	.325	.329	.668	.324	.685	.489	.652	.653	.321	.654	.434	.564	.689	.378	.289	.503	.547	.334	.262		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X15	Pearson Correlation	.353	.402	.381	.396	.437	.483	.296	.518	.360	.567	.518	.336	.325	.275	1	.536	.441	.593	.418	.550	.344	.302	.591	.396	.474	.234	.315	.413	.476	.328	.287	.438	.364
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X16	Pearson Correlation	.330	.365	.417	.488	.322	.374	.264	.552	.352	.434	.451	.339	.329	.331	.536	1	.361	.428	.239	.547	.302	.320	.526	.348	.477	.200	.261	.512	.599	.310	.212	.519	.526
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X17	Pearson Correlation	.466	.265	.372	.219	.645	.444	.412	.627	.267	.428	.347	.314	.667	.666	.278	.447	.361	1	.347	.276	.488	.241	.567	.400	.226	.397	.416	.244	.247	.526	.267	.276	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X18	Pearson Correlation	.334	.376	.269	.310	.394	.372	.393	.306	.334	.591	.524	.302	.324	.406	.593	.428	.343	1	.279	.454	.362	.362	.515	.360	.433	.207	.255	.362	.302	.280	.263	.360	.405
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X19	Pearson Correlation	.679	.743	.424	.398	.663	.583	.304	.580	.298	.269	.769	.685	.684	.418	.238	.736	.279	1	.339	.747	.658	.382	.734	.351	.580	.664	.241	.110	.483	.567	.207	.244	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X20	Pearson Correlation	.346	.385	.318	.325	.467	.444	.412	.627	.267	.428	.347	.314	.667	.666	.278	.447	.361	1	.347	.276	.488	.241	.567	.400	.226	.397	.416	.244	.247	.526	.267	.276	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X21	Pearson Correlation	.665	.718	.460	.321	.628	.362	.679	.320	.629	.328	.286	.713	.652	.710	.344	.302	.741	.352	.747	.361	1	.743	.406	.736	.433	.631	.707	.324	.264	.524	.650	.305	.316
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X22	Pearson Correlation	.643	.684	.447	.281	.591	.242	.589	.269	.623	.228	.327	.6																					

Lampiran 6. Validitas dan Reliabilitas Skala Motif *Job Hopping*

		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	TOTAL_J
J1	Pearson Correlation	1	.170	-.125	-.022	.122	.039	-.196*	.189	.332**
	Sig. (2-tailed)		.083	.204	.823	.215	.695	.045	.054	.001
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J2	Pearson Correlation	.170	1	.243*	.310**	.286**	.336**	-.174	.040	.592**
	Sig. (2-tailed)	.083		.012	.001	.003	.000	.076	.686	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J3	Pearson Correlation	-.125	.243*	1	.430**	.033	.024	.248*	-.085	.469**
	Sig. (2-tailed)	.204	.012		.000	.741	.806	.011	.386	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J4	Pearson Correlation	-.022	.310**	.430**	1	.173	.121	.338**	-.039	.620**
	Sig. (2-tailed)	.823	.001	.000		.077	.220	.000	.694	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J5	Pearson Correlation	.122	.286**	.033	.173	1	.462**	.072	-.015	.575**
	Sig. (2-tailed)	.215	.003	.741	.077		.000	.467	.881	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J6	Pearson Correlation	.039	.336**	.024	.121	.462**	1	.197*	-.056	.542**
	Sig. (2-tailed)	.695	.000	.806	.220	.000		.044	.569	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J7	Pearson Correlation	-.196*	-.174	.248*	.338**	.072	.197*	1	-.072	.358**
	Sig. (2-tailed)	.045	.076	.011	.000	.467	.044		.465	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J8	Pearson Correlation	.189	.040	-.085	-.039	-.015	-.056	-.072	1	.264**
	Sig. (2-tailed)	.054	.686	.386	.694	.881	.569	.465		.007
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
TOTAL_J	Pearson Correlation	.332**	.592**	.469**	.620**	.575**	.542**	.358**	.264**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105

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

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

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	0.744	0.711
95% CI lower bound	0.676	0.626
95% CI upper bound	0.811	0.781

Lampiran 7. Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia

		Crosstab									
		Usia									
		17.00	18.00	19.00	20.00	21.00	22.00	23.00	24.00	Total	
KAT.X	RENDAH	Count	0	0	0	4	3	14	26	14	61
		% within KAT.X	0.0%	0.0%	0.0%	6.6%	4.9%	23.0%	42.6%	23.0%	100.0%
		% within Usia	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	5.7%	16.3%	25.0%	15.7%	14.4%
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.7%	3.3%	6.1%	3.3%	14.4%
	SEDANG	Count	0	6	16	41	44	63	69	54	293
		% within KAT.X	0.0%	2.0%	5.5%	14.0%	15.0%	21.5%	23.5%	18.4%	100.0%
		% within Usia	0.0%	66.7%	53.3%	78.8%	83.0%	73.3%	66.3%	60.7%	69.1%
		% of Total	0.0%	1.4%	3.8%	9.7%	10.4%	14.9%	16.3%	12.7%	69.1%
	TINGGI	Count	1	3	14	7	6	9	9	21	70
		% within KAT.X	1.4%	4.3%	20.0%	10.0%	8.6%	12.9%	12.9%	30.0%	100.0%
		% within Usia	100.0%	33.3%	46.7%	13.5%	11.3%	10.5%	8.7%	23.6%	16.5%
		% of Total	0.2%	0.7%	3.3%	1.7%	1.4%	2.1%	2.1%	5.0%	16.5%
Total	Count	1	9	30	52	53	86	104	89	424	
	% within KAT.X	0.2%	2.1%	7.1%	12.3%	12.5%	20.3%	24.5%	21.0%	100.0%	
	% within Usia	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	0.2%	2.1%	7.1%	12.3%	12.5%	20.3%	24.5%	21.0%	100.0%	

Lampiran 8. Hasil Kategorisasi Motif Job Hopping Berdasarkan Usia

		Crosstab									
		Usia									
		17.00	18.00	19.00	20.00	21.00	22.00	23.00	24.00	Total	
KAT.Y	RENDAH	Count	0	0	2	7	2	9	8	20	48
		% within KAT.Y	0.0%	0.0%	4.2%	14.6%	4.2%	18.8%	16.7%	41.7%	100.0%
		% within Usia	0.0%	0.0%	6.7%	13.5%	3.8%	10.5%	7.7%	22.5%	11.3%
		% of Total	0.0%	0.0%	0.5%	1.7%	0.5%	2.1%	1.9%	4.7%	11.3%
	SEDANG	Count	1	9	27	41	49	64	78	53	322
		% within KAT.Y	0.3%	2.8%	8.4%	12.7%	15.2%	19.9%	24.2%	16.5%	100.0%
		% within Usia	100.0%	100.0%	90.0%	78.8%	92.5%	74.4%	75.0%	59.6%	75.9%
		% of Total	0.2%	2.1%	6.4%	9.7%	11.6%	15.1%	18.4%	12.5%	75.9%
	TINGGI	Count	0	0	1	4	2	13	18	16	54
		% within KAT.Y	0.0%	0.0%	1.9%	7.4%	3.7%	24.1%	33.3%	29.6%	100.0%
		% within Usia	0.0%	0.0%	3.3%	7.7%	3.8%	15.1%	17.3%	18.0%	12.7%
		% of Total	0.0%	0.0%	0.2%	0.9%	0.5%	3.1%	4.2%	3.8%	12.7%
Total	Count	1	9	30	52	53	86	104	89	424	
	% within KAT.Y	0.2%	2.1%	7.1%	12.3%	12.5%	20.3%	24.5%	21.0%	100.0%	
	% within Usia	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	0.2%	2.1%	7.1%	12.3%	12.5%	20.3%	24.5%	21.0%	100.0%	

Lampiran 9. Hasil Uji Korelasi Spearman's rho

Spearman's Correlations

Variable	Total X	Total Y
1. Total X	Spearman's rho	—
	p-value	—
2. Total Y	Spearman's rho	-0.387
	p-value	< .001

Lampiran 10. Surat Keterangan Verifikasi Analisa Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/403/Lab-Psi/UMM/V/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Masdila Nurohanah
NIM : 201710230311252
Dosen Pembimbing : 1) M. Salis Yuniardi, Ph.D
2) Devina Andriany, M.Psi

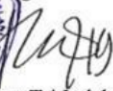
Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /**Perbaikan**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 15 Mei 2024
Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 11. Surat Keterangan Cek Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/796/Lab-Psi/UMM/VIII/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Masdila Nurohanah
 NIM : 201710230311252
 Dosen Pembimbing : 1) M. Salis Yuniardi, Ph.D
 2) Devina Andriany, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motif Job Hopping Pada Generasi Z	25%	13%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 13 Agustus 2024

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 12. Data Kasar Responden

Nama/Inisial	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32			
AS	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3		
AB	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Abimanyu Abraham	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
A Bilal	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1		
Abyan	4	4	3	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2		
Salsabila Audrey	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1		
NA	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1		
AA	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	2	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	4	2	4	4	2	2	2	1	2			
Tono Sucipno	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	
Aditya Muamar	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Adit	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	
Adimas R	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	
Adnan Mananta	4	4	4	3	3	4	3	4	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
Surya	4	4	4	4	3	4	3	4	2	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1		
AR	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	
agryn tri	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	1	2	3	4	4	2	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	4	3	3	2	2	2	
agung eka sulisty	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	1	1	3	2	4	2	4	2	1	4	3	3	1	2	4	2	4	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	
Ahmad Ashraf	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	
UAH	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	
Aisyah Ramadhani	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4		
ajeng pramesti	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	1	3	2	4	1	2	3	1	1	2	2	4	1	3	2	2	2	2	3	1	4	3	2	1	4	3	2	2	2	
Akbar Angga Herlangg	4	3	3	4	4	3	4	4	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
al farel rahman	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	1	1	3	4	3	2	4	2	1	2	4	3	1	3	4	1	4	2	4	3	1	4	2	2	3	1	2	1	4	2	2	2	
Alfares Febrian	4	4	3	4	3	4	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
Az	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	3	2	4	1	4	2	2	3	3	4	1	1	4	1	3	1	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	1	4	1	
AF	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	
AA	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Alinda N	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	
Alisa Tamara	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
Alisya A	3	3	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
Alya	3	4	4	4	3	4	3	4	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	
amalia ayudisha	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	1	3	2	4	1	2	3	4	4	2	2	4	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	
AC	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	
Anna	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	

Bayu	3	4	3	3	4	4	3	4	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1		
BP	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	4	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
BCA	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
Biella	2	3	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1			
bibil	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3		
bintang firdaus	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	1	3	2	2	4	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	
bramas tyo	3	4	2	3	4	3	1	2	3	3	2	2	4	3	3	1	3	2	2	2	4	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2		
Btari Rembulan	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Cakra Abhista	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
CR	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	2	2	4	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	4	4	1	1	1	2	1	4	1		
casta azizah	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	1	3	2	3	4	1	3	1	4	3	1	4	4	4	3		
CE	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	1	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2		
cahya finatri	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2		
Chano	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	1	4	1	4	4	3	1	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	4	1	3		
Ami Nuriska	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1		
cindi atika	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	4	3	1		
Cherin Afrianti G	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
MB	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Lunar Jingga	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
cherly putri	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	3	1	3	3	4	2	1	2	4	2	3	3	3	2	3	4	1	3	2	1	4	4	2	2		
Yuni Hartatik	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
chiko	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
Claudia Yerena	3	3	3	3	4	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
CL	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	1	4	1	4	1	1	2	3	3	1	1	4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	4	2	2	3	3	1		
CS	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	
CLA	4	3	4	4	4	3	4	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	
claudia rahmah	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	1	3	3	2	2	4	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	3	4	3	4	2	4	4	1	2	4	2	1		
CL	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
Daffa Ishan	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Damian Carya	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
DY	4	4	4	3	3	4	3	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	
DS	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2
DG	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	4	3	1	2	4				
david susmita	4	3	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	4	2	4	1	3	2	1	3	4	3	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1	1	4	2	2	2	2	2	1		
Delista	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	1	4	1	4	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2		

Zahro	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1					
denis virando	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	1	3	2	4	1	2	3	4	3	2	2	2	1	3	1	4	4	2	3	1	4	4	3	1	2	4	1			
devi anindya	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	1	2	3	1	3	2	4	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	3	2	4	2	2	2	2	1	1			
Dewi D	1	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	1	4	2	3	2	3	1	1	2	2	4	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1			
DL	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3		
DNF	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1		
Dewi	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4		
Dhea	2	3	2	2	3	3	1	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
Diah Meutia Rahmahit	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	
Dianita/Dian	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
dicky risal	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	1	3	2	4	1	2	3	4	4	2	1	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
DFA	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	4	4	2	4	1	3	1	4	4	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	
dino saefullah	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	3	1	3	2	4	1	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	1	2	3	3	3		
dion putra	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2		
Diva A	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	2	3	2	1	2			
DZ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	1	3	1	2	4	4	4	2	1	4	1	3	2	4	4	2	4	3	3	4	1	1	4	3	2	2		
DKR	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1
edgar	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	
eka sri	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	2	4	4	3	2	3	2	1	4	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	1	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2		
ELB	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
ES	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
EM	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	3	1	3	1	4	2	4	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	
Elta	3	4	4	4	3	3	3	4	2	1	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	1	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	1	3	3		
Enggar	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
ET	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
EVB	3	4	3	4	3	4	3	4	1	2	4	3	1	3	1	3	2	4	4	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	
FA	4	3	4	4	4	3	4	4	2	1	1	2	4	2	4	2	3	1	2	4	1	1	1	2	2	1	1	1	3	4	2	4	2	3	4	2	1	3	2	2	2		
Fahmi barqah	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	1	1	4	1	1	1	3	3	1	2	4	1	2	2	1	1	1	4	2	3	3	2	1	3	1	1	1	1	
FR	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	3	1	3	1	4	2	1	3	4	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	4	3	1	2	4	1	2	2		
FS	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
Fenny Fania	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	
indri	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Farah febriani	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	1	2	1	4	1	1	4	1	4	1	2	3	1	4	3	3	4	2	3	1	4	2	1	1	4	3	2	2	2	
Farhana Rara	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
FS	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1

Farira Calya	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1						
fasa watrana	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	1	4	2	1	4	4	4	1	1	3	2	4	2	3	4	2	4	1	3	3	2	1	3	3	1			
F	4	3	4	4	4	3	4	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
FK	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	1	4	1	1	3	4	4	1	2	4	1	4	2	4	4	2	4	3	4	3	1	1	4	1	1			
Rizky	4	4	3	4	3	4	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1			
FS	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	2	1	4	2	4	2	3	2	2	1	1	1	2			
FEMI	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
Felicia Josephine	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	
Feri Hariawan	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1		
Fikri	4	3	3	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1		
FA	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1			
Fira Maharani	3	4	4	3	4	3	4	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2		
F Widya	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	
Fitri R	4	3	4	4	3	4	3	4	2	1	4	3	1	4	1	3	2	4	4	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	
Caca	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	3	1			
farah	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	
FA	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3			
FF	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	4	1	4	2	4	2	2	4	4	4	1	1	3	1	4	2	2	4	1	4	3	4	4	1	1	4	3	1			
FD	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	1	4	2	4	1	3	2	2	4	4	4	1	2	4	1	4	1	2	3	1	4	1	4	3	2	1	3	1	1			
Frisca	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1			
FTW	4	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	1	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2		
FTWS	3	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
FRN	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
gadis hanania	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	2	4	2	1	3	4	3	1	2	4	3	4	2	4	3	1	3	1	3	4	2	1	3	4	2			
GLG	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
GG	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	4	1	4	2	4	2	1	4	4	3	1	2	4	2	3	1	3	4	1	4	3	3	4	1	2	3	4	2			
Gea	3	3	4	3	4	3	4	3	2	1	3	4	2	4	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	
GP	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Gifar gaza	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
GA	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
Gilang	4	4	3	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	1	4	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
gilang ramadhan	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	2	1	4	2	4	1	3	1	1	3	4	4	2	1	4	2	4	1	3	4	1	3	1	4	3	1	1	2	2	1	1		
Gisel	4	3	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1		
Grisella Lauren	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3		
RE	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	

KP	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3											
Aisyah	4	4	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1									
Kamila A	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2									
Kanaya	2	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	4	2	1	4				
KN	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	1	4	2	3	1	4	2	2	4	4	4	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	1	4	4	1	3	4	3	1				
KK	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2	2	1	4	1	4	1	4	2	4	2	3	4	2	1	3	3	2	2	3	4	2	4	2	3	4	1	1	3	1	1				
EZK	4	3	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
karina aira	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	1	4	1	2	4	4	3	1	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	1	3	3	3	2				
KRA	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1			
Karlin M	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1			
Kavi Maheswara	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Kayla S	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2		
KW	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	1	3	1	1	2	2	4	4	3	1	1	2	1	4	1	3	4	2	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1			
KHF	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	4	4	1	1	1	4	2	1	1	2	1	2	2	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2		
KE	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	1	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3		
KA	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4		
Keysa Meli	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2		
K	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	1	4	2	2	4	4	2	1	3	4	4	2	2	3	1	4	1	3	3	3	4	1	4	3	1	1	4	2	1	1			
Gina	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	4	4	2	1	3	2	4	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	3	3	1	1			
Khairina Arin	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1		
Kinaan	3	3	3	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	4	4	3	3			
krisna angga	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	2	4	1	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1		
Kumia Andi	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	
A	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	
bila	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	1	4	3	4	1	4	1	1	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	
Lala Kamila	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
lala	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	1	4	2	3	1	2	3	1	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2		
LK	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	
lana dely	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	1	3	1	4	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	2	1	1	4	2	1	4	2	
laras	3	3	4	3	4	4	4	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
Laudia Sri	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2
Leni	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	1	1	4	1	
Lestari kencana	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	3	1	4	1	4	2	1	3	4	3	2	1	2	1	4	2	3	4	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
LTR	3	3	4	4	3	4	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
Lily	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	4	4

lio ekasa	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	4	3	4	2	2	3	4	4	1	4	4	3	4	3	2	4	2	1	2	2	2								
Luki Baskoro	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
LMA	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2					
LA	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3							
Magoet Hanggar Haria	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3					
Malika Naomi	3	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1				
Malvin	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1						
Zeo Mollusca	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	1	4	2	3	1	1	2	1	2	4	4	2	1	4	2	4	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1					
MD	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	3	1	4	2	4	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	3	1	2	2	2	1	1						
Maria Ulfah	3	4	3	4	3	4	4	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1				
MD	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2						
MF	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
MD	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1					
mateo elgara	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	3	1	4	2	3	3	2	4	3	4	1	2	3	3	2	3	4	3	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3						
mateo karel	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	4	1	3	3	4	3	1	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2						
MRN	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
Mei	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3				
Meirisa Z	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
meisya wijaya	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	4	3	2	1	3	3	1	1	1					
MVI	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	4	1	3	3	3	4	4	2	4	2	4	1	2	4	3	1	2	3	1	2	3				
mesha ocktavia	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	4	1	3	2	1	4	3	3	1	1	3	2	2	1	4	3	2	4	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1			
MA	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2			
MHD	3	3	4	4	4	3	4	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1			
MG	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
Mimi	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	1	2	3	1	2	3	1	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	3	3	2	1	3	2	1	3				
MTH	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1			
MA	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3			
MA	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	1	1	2	2	3	1	4	2	2	4	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1		
Muh Naufal	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3			
muhammad rifqi	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	3	2	4	2	4	1	2	4	3	4	1	1	3	1	3	2	3	3	1	3	2	4	3	1	3	4	3	1	3	4	3	3			
Mutiara P	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2		
MTA	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1		
Michael Sanjaya	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
Suzy	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	2	4	3	1	1	4	3	3	2	1	4	2	4	1	3	4	1	4	2	3	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2			
NA	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	1	4	2	4	1	2	3	4	3	1	1	3	1	4	2	4	3	1	4	3	3	4	1	1	3	3	1	1	3	3	1			

NM	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2													
Nabiyon Amanda	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2												
Nana	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2													
NK	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	4	3	3	2	2	4	1	3	1	4	4	3	3	1	4	3	1	1	3	3	4						
Naina Safitri	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
NLS	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2						
Indah Aruna	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1					
NS	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	1	1	1	4	1	2	3	1	3	2	2	3	1	4	1	3	4	1	4	1	1	4	1	1	1	3	1						
Naryo	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	1	3						
Natasha	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3					
NTH	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1						
Naura	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1					
NB	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1					
NR	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4				
NWK	3	3	4	4	3	4	4	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
AI	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	4	2	1	3	2	4	2	4	3	1	3	1	3	4	2	1	3	4	2	1	3	4	2			
nindya nimpuna	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	3	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	1	3	3	1	4	2	3	4	1	3	2	4	3	2	4	3			
Nisa Rovinda	1	2	4	3	4	4	3	4	2	2	1	1	3	1	3	3	4	2	2	4	3	4	1	3	4	1	3	2	3	1	4	4	2	4	3	2	2	3	2	1	2	1				
jae	4	4	4	3	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1		
Noman R	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	4	2	4	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1	2	2	1	1	1				
Nur Rahma	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4			
NPA	3	4	4	4	3	4	4	3	1	2	1	2	2	4	1	4	1	3	4	3	2	1	3	1	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1			
Nur	3	3	4	4	1	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	4	2	1	4	
Nur Sahara	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1			
AOC	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	1	3	1	4	2	1	4	4	4	1	1	2	2	4	2	3	4	1	4	2	4	4	1	1	3	3	1	3	3	1			
Irine	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
nazwa	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	1	2	3	3	2	2	3	2			
OTR	3	3	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1			
Redo	2	4	2	4	2	4	2	1	3	3	1	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3		
pradika bagus	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	1	3	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	2	4	2	4	3	2	3	1	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	2	4	
Priyanka Aubrey	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Pratiwi Kusuma	3	4	4	4	3	3	4	4	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2		
Aldino Saputra	4	3	3	4	4	3	3	4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	
PAS	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
PTA	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2

SA	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	4	1	4	2	1	2	1	3	4	2	1	2	4	1	4	2	1	4	2	4	1	4	2	1	2	1	1	1	1				
Salma Fauziah	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2			
Salsabila	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3			
SR	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	4	2	1	1	1	1	2	4	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	2	4					
Salsa Nasika	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3				
Sari Halimah	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2			
SN	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	4	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2			
Ra	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1		
Sei	4	3	4	3	4	4	4	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1			
Hida	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3
SAN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	3	4	1	1	3	3	4	1	1	3	4	4	1	4	4	1	3	2	4	4	1	2	4	3	1					
Shera Fina C	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2				
Setiawan J	3	4	4	3	3	4	3	4	2	1	1	4	2	4	2	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	3					
SP	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	2	1	1	1	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	1	4	2	3	4	1	2	4	4	2					
SW	3	3	4	3	3	4	4	4	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2				
Sitti Humairah	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2			
Syaifuddin Faisal	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
SUrynsni	2	1	3	4	2	2	4	3	2	1	3	4	2	3	1	1	2	1	1	4	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
Syafani Adiba	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1			
DSY	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	
syafira hadzami	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	2	1	4	2	4	1	3	1	1	3	4	4	2	1	4	2	4	1	2	1	1	2	1	3	4	1	2	4	4	2					
SN	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	1	4	2	2	4	3	3	1	2	4	1	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1			
Aulia Syifa	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1		
TA	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1			
Tasya Kalina	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2		
TG	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	1	4	1	3	1	3	1	2	4	3	4	4	2	3	2	4	1	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	1	1				
Taupik	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	
Ulfah	4	4	3	3	4	4	1	1	4	4	3	1	4	2	3	4	1	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1		
Umar Ramdhan	4	3	4	3	3	4	4	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1		
USK	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	4	1	1	3					
Utari Anjani	3	3	4	4	4	3	4	4	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2		
Valeria Guntur	4	4	4	3	3	3	3	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2		
Varoo	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	1	2	4	1	4	1	3	4	3	2	1	4	1	1	4	2	3	2	4	4	1	3	1	3	3	2	1	3	3	2	3	2			
veronica eza	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	1	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
VNA	3	3	4	4	3	3	4	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	

Hwa	4	4	4	4	3	1	4	4	2	3	1	1	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2					
Violin	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3					
Viona Amalia	3	3	4	4	3	4	3	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2				
VS	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	4	2	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1					
VNS	3	3	4	3	3	3	3	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1				
Vela	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	1	4	1	4	4	1	3	2	2	3							
Wahyu Hidayat	4	3	4	3	3	4	4	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2				
WRK	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	3	4	2	4	2	4	2	4	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1			
Daya	4	3	4	4	1	3	4	4	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2				
Wida	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2				
Irsa W	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2				
Wulan	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1			
Dyanti	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	4	2	1			
xaviera zize	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	4	2	4	2	3	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3			
YJ	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	2	2	4	1	2	1	4	2	1	2	3	3	1	2	4	2	4	1	3	1	2	3	2	2	4	1	2	4	2	1	2	4	2	1			
Yolanda Cika	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2			
Yrina	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1		
Yuan	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1		
Yukie S	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
Yulianti A	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1		
YMS	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1		
YA	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Aini	3	3	3	4	3	4	3	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1			
ZP	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
zafira anetasya	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	1	1	3	2	4	2	4	2	1	4	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2			
zahra maybila	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	3	1	3	2	4	1	2	4	2	2	2	1	3	2	4	1	3	4	2	4	2	3	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2		
ZM	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	1	1	4	1	3	2	4	1	2	2	3	3	2	4	4	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1		
Zaiya	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	4		
zanna kirania	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	2	4	3	2	2	1	2	2	2	4	3	1	3	1	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3		
ZT	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	1	4	2	4	2	2	4	4	4	1	2	2	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	
Zein Hasanuddin	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
aza	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3		
fira	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
ZD	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	1	4	1	3	3	1	4	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	2	4	1	3	4	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	
ZP	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	1	3	2	4	1	3	2	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1