

**PENGARUH MOTIVASI DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA DALAM STRATEGI
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT VALE
INDONESIA Tbk)**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT TO COMMITMENT AND PERFORMANCE IN STRATEGY
ENHANCING PERFORMANCE PERFORMANCE (CASE STUDY PT VALE
INDONESIA Tbk)***

¹Yanuar Taufiq Dwi Putra, ²Muh. Idrus Taba, ³Muh. Sobarsyah,

¹PT. Vale Indonesia (yanuar.taufiq.dwi.putra@vale.com)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
(idruss_taba@yahoo.com)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
(msobarsyah@gmail.com)

Abstrak

Bagi PT Vale Indonesia Tbk, kinerja adalah merupakan salah satu indikator yang penting bagi perusahaan. Kinerja juga disebutkan dan dijelaskan di dalam buku hasil Perundingan Kerja Bersama 2014 yang merupakan hasil kesepakatan manajemen dengan serikat pekerja sebagai perwakilan dari karyawan. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan perceived organizational support terhadap komitmen dan kinerja dalam strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT Vale Indonesia Tbk, digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang terpilih sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik Structural Equation Modeling (SEM). Metode ini lazim digunakan untuk pengujian hubungan yang relative kompleks secara simultan dengan sampel sebanyak 202 orang pada PT Vale Indonesia Tbk. Hasil penelitian menunjukkan komitmen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Perceived Organizational Support dan motivasi, kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan Perceived Organizational Support, sementara komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Tbk, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Motivasi, perceived organizational, komitmen kerja, dan kinerja.

Abstract

For PT Vale Indonesia Tbk, performance is one of the important indicators for the company. Performance is also mentioned and described in the proceeds of the 2014 Joint Task Force which is the result of management agreements with trade unions as representatives of employees. To analyze the influence of motivation and perceived organizational support towards commitment and performance in employee performance improvement strategy at PT Vale Indonesia Tbk, used data collection technique through questionnaires distribution to selected employee as sample. Data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) technique. This method is commonly used for the examination of relatively complex relations simultaneously with a sample of 202 people at PT Vale Indonesia Tbk. The

results showed that commitment was positively and significantly influenced by Perceived Organizational Support and motivation, performance was positively and significantly influenced by motivation and Perceived Organizational Support, while commitment had positive and significant effect on employee performance at PT. Vale Indonesia Tbk, so the hypothesis in this research is accepted.

Keywords: Motivation, perceived organizational, work commitment, and performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktifitas perusahaan haruslah melibatkan sumber daya manusia karena sumber daya manusialahyang menjadi kekuatan utama untuk mewujudkan perubahan (perkembangan) tetapi juga semakin aktif dalam berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins and Judge, 2008).

Salah satu bentuk partisipasi aktif karyawan dalam perusahaan ditunjukkan dalam bentuk kinerja. Kinerja merupakan gambaran dari hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan. Kinerja juga merupakan indikator keberhasilan baik secara inividu karyawan ataupun secara kolektif di dalam sebuah perusahaan.

Manajemen memiliki tugas khusus untuk menentukan kebijakan serta mengambil keputusan yang tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan rata – rata hasil penilaian kinerja karyawan berada pada kategori “di atas target”..

Untuk memperbaiki kinerja karyawan, hendaknya meliputi beberapa hal yang diukur dalam penilaian kinerja tahunan, seperti ukuran umum (keselamatan dan kehadiran) dan ukuran perilaku (motivasi, akurasi dan kecermatan, dan kerjasama). Ukuran penilaian kinerja tersebut tidak terlepas dari beberapa faktor yang ada dari karyawan itu sendiri atau dapat dibagi menjadi 2 faktor utama yaitu faktor internal berupa motivasi dan faktor eksternal berupa perceived organizational support.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu. Motivasi juga disebut daya rangsangan atau gairah. Motivasi biasanya timbul di dalam diri seseorang dikarenakan adanya faktor yang menyebabkan orang tersebut mau melakukan sesuatu. Untuk seorang karyawan, motivasi bisa berasal dari diri sendiri dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan disebut motivasi (Hamalik, 1992:173). Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Sardiman, 2003:73).

Perceived organizational support merupakan sebuah bentuk dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap seorang karyawan. Lingkungan kerja bisa berarti rekan, atasan maupun anggota dalam tim kerjanya. Menurut Eisenberger et al., (1986), Perceived organizational support adalah bentuk emosional dari karyawan kepada organisasinya dengan pendekatan kebutuhan emosi sosial untuk menilai kesiapan organisasi untuk memberi penghargaan terhadap usaha sehingga karyawan akan membentuk suatu komitmen dalam organisasi(Shore and Tetrick, 1991).

Komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005). Komitmen secara umum adalah sesuatu hal yang melekat pada

individu. komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai - nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut (Meyer and Allen, 1991). Karyawan dengan tingkat komitmen affective mempunyai keinginan dan memiliki motivasi untuk memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana dan apa strategi peningkatan kinerja yang akan manajemen PT Vale Indonesia Tbk terapkan khususnya terkait dengan motivasi, perceived organizational support dan komitmen.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan format kuantitatif deskriptif yang fokus kepada hubungan antar variabel dalam penelitian ini serta menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Data yang akan digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari hasil survei menggunakan kuesioner terhadap karyawan PT Vale Indonesia sebagai responden dalam penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT Vale Indonesia yang berlokasi di Plant Site, Soroako, Luwu Timur, Sulawesi Selatan, 92984 dari tanggal 8– 22Juni 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah orang atau yang selanjutnya disebut sebagai karyawan yang bekerja di PT Vale Indonesia yang berjumlah 3,103 (PT Vale Indonesia, 2015). Dalam hal ini sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili untuk diteliti. Teknik pengambilan sampel akan dilakukan dengan menggunakan metode proportional random sampling, yaitu metode pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan kepada semua individu di dalam populasi berdasarkan proporsi jumlah individu di setiap departemen dan diperoleh sampel sebanyak 202 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner kepada karyawan yang terpilih sebagai sampel yang berisikan mengenai pernyataan dan pernyataan yang berkaitan dengan variabel – variabel yang diteliti dan diperoleh melalui studi literature dengan hal – hal yang berkaitan dengan subyek penelitian. Peneliti bisa menghubungi dan memberikan kuesioner baik secara langsung maupun melalui surat elektronik.

Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik Structural Equation Modeling (SEM). Metode ini lazim digunakan untuk pengujian hubungan yang relative kompleks secara simultan. Kompleksitas hubungan yang dimaksud adalah ketika satu variabel dependen berhubungan dengan satu atau lebih variabel independent (Munir & Ilyas, 2017). Selain itu kompleksitas terjadi juga karena adanya variabel yang berperan ganda yaitu sebagai variable independen pada suatu hubungan dan menjadi variabel dependen pada hubungan dengan variabel lain. Masing – masing variabel juga terdiri dari variabel lain atau disebut juga sebagai variable manifest. Program yang digunakan untuk menjalankan teknik analisa SEM adalah Analysis of Moment Structure (AMOS).

HASIL

Tabel 1 menunjukkan tanggapan responden mengenai Jawaban responden untuk variabel motivasi pada PT Vale Indonesia Tbk. Nilai rata-rata dari jawaban reponden mengenai motivasi

adalah 3.45. Dengan melihat nilai dari masing – masing indikator di dalam variabel, secara umum responden setuju terhadap pernyataan bahwa hasil dari pekerjaan mereka mampu untuk mencukupi kebutuhan sehari – hari dan bahkan untuk membeli barang kebutuhan sekunder, bekerja memberikan rasa keamanan, bekerja merupakan perwujudan hasil proses pendidikan yang mereka tempuh sebelumnya, dan karyawan akan lebih giat bekerja ketika ada pekerjaan baru. Sedangkan untuk indikator yang nilainya kurang nilai rata – rata dan dengan melihat jawaban tidak setuju yang paling banyak, responden menyatakan bahwa bekerja tidak akan meningkatkan status sosial dan dihargai oleh masyarakat, merupakan hasil perwujudan dari aktualisasi diri dan tidak tertantang apabila ada pekerjaan baru..

Tabel 2 menunjukkan tanggapan responden mengenai *Perceived Organizational Support* pada PT Vale Indonesia Tbk. Nilai rata-rata dari jawaban reponden mengenai POS adalah 3.42. Dengan melihat nilai dari masing – masing indikator di dalam variabel yang lebih dari rata – rata keseluruhan variabel, secara umum responden setuju terhadap pernyataan bahwa adanya pengumuman terhadap keberhasilan karyawan melalui jalur komunikasi, gaji yang diberikan layak, fasilitas kantor dan umum yang memadai, kerja sama dan saling mendukung antar karyawan, dan yakin terhadap K3 yang dijalankan oleh perusahaan. Sedangkan untuk indikator yang nilainya kurang nilai rata – rata dan dengan melihat jawaban tidak setuju yang paling banyak, responden menyatakan bahwa tidak ada kenaikan level, promosi dan pemberian bonus dilakukan atas dasar keberhasilan pekerjaan, tidak ada ucapan langsung dari atasan atas keberhasilan pekerjaan, dan pelatihan yang kurang sehingga kemampuan teknikal tidak bertambah.

Tabel 3 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel komitmen pada PT Vale Indonesia Tbk. Nilai rata-rata dari jawaban reponden mengenai motivasi adalah 3.36. Dengan melihat nilai dari masing – masing indikator di dalam variabel yang lebih dari rata – rata keseluruhan variabel, secara umum responden setuju terhadap pernyataan bahwa mereka akan menghabiskan karir di perusahaan, merasa bahwa masalah perusahaan adalah masalah mereka, memiliki ikatan emosional, bangga menjadi bagian dari perusahaan, memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, akan menerima pendapat orang lain serta menimbang segala sesuatu sebelum keluar dari perusaahaan, serta yakin bahwa benefit di perusahaan saat ini lebih baik daripada benefit di perusahaan lain yang sejenis untuk tingkat pekerjaan yang sama. Sedangkan untuk indikator yang nilainya kurang nilai rata – rata, responden menyatakan bahwa mereka tidak akan merasa bersalah ketika keluar dari perusahaan, tidak akan bertahan apabila ada tawaran kerja lain yang lebih menarik, tidak merasa ada hutang budi, tidak merasa sudah mencari pekerjaan lain karena ada banyak pilihan perusahaan yang akan menerima mereka.

Tabel 4 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja pada PT Vale Indonesia Tbk. Nilai rata-rata dari jawaban reponden mengenai kinerja adalah 4.43. Dengan melihat nilai dari masing – masing indikator di dalam variabel yang lebih dari rata – rata keseluruhan variabel, secara umum responden setuju terhadap seluruh pernyataan di dalam pertanyaan, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya jawaban tidak setuju atas pernyataan yang diberikan.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis data penelitian yang telah dilakukan diperoleh temuan secara empirik menyatakan bahwa komitmen pada PT Vale Indonesia Tbk. dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Perceived Organizational Support* dan motivasi. Hal ini sesuai dengan Schultz dalam Buraidah dan Lieke (2013) menyatakan bahwa faktor – faktor personal (motivasi) dan

faktor organizational (perceived organizational support) dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Kemudian dilihat dari hasil pengamatan yakni melalui penyebaran kuesioner di lapangan yang menyatakan bahwa bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan Perceived Organizational Support. Hal ini sesuai dengan beberapa temuan sebelumnya dari Payaman S Simanjuntak (2005) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu, motivasi dan dukungan dari perusahaan.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil analisa menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013) menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu bagian dari faktor personal yang mempengaruhi kinerja.

Strategi peningkatan kinerja dapat diambil dengan melihat hasil analisa secara keseluruhan, nilai variabel yang paling besar dalam pengaruhnya terhadap kinerja adalah perceived organizational support. Beberapa aspek yang perlu ditingkatkan antara lain penghargaan dan keperdulian perusahaan terhadap karyawan, penciptaan hubungan secara vertikal dan horizontal (atasan dan karyawan), penciptaan sistem kepemimpinan serta keperdulian perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa ada 3 hal yang mempengaruhi POS yakni keadilan (aspek struktural dan aspek sosial), dukungan supervisor serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis pengaruh motivasi dan perceived organizational support terhadap komitmen dan kinerja dalam strategi peningkatan kinerja karyawan PT. Vale Indonesia Tbk. dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa peningkatan kinerja dan komitmen, hal – hal terkait dengan perceived organizational support harus lebih diutamakan daripada hal – hal yang mempengaruhi motivasi, faktor motivasi yang paling mendasar seorang karyawan dalam bekerja adalah pemenuhan kebutuhan dasar atau kebutuhan untuk eksistensi dan nilai paling rendah adalah motivasi untuk pemenuhan aktualisasi diri, keperdulian perusahaan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting bagi karyawan dan untuk sebaliknya karyawan merasa bahwa perusahaan kurang memperdulikan peningkatan kemampuan karyawan. Dalam strategi peningkatan kinerja karyawan, perceived organizational support merupakan hal paling penting jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka strategi yang perlu diambil oleh perusahaan haruslah terkait dengan variabel tersebut antara lain seperti penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, penyediaan sarana dan prasarana yang baik di lingkungan kerja, memberikan penghargaan atas usaha dan hasil kerja, pemberian promosi dan bonus, menerapkan azas keadilan dalam bekerja dan kepemimpinan yang adil dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Buraidah dan Lieke. (2013). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X”. Pasca Sarjana Psikologi Universitas Gunadarma
- Eisenberger, R, R Huntington, S Hutchinson, and D Sowa. (1986). “Perceived Organizational Support.” *Journal of Applied Psychology* 71.
- Hamalik, Oemar. (1992). *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*. Bandung: CV Bandung Maju. Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. 4th ed. Balai Pustaka.
- Literature.”. Rhoades, L, R Eisenberger, and S Armeli. (2001). “Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support.” *Journal of Applied Psychology*.
- Munir, A. R., & Ilyas, G. B. (2017). Extending the Technology Acceptance Model to Predict the Acceptance of Customer toward Mobile Banking Service in Sulawesi Selatan. *International Journal of Economic Research*, 14(4), 365-375.
- Meyer, J.P. and N.J. Allen. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*.
- Robbins, S and Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman, A. M. (2003). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Shore, Lynn M. and Lois E. Tetrick. 1991. A Construct Validity Study of the Survey. *Journal of Applied Psychology*.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tabel 1. Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja pada Perusahaan Listrik Negara Area Makassar Selatan

No	Indikator	Jawaban					Rata - rata
		STS	TS	N	S	SS	
1	Penghasilan dari pekerjaan saya mencukupi untuk membeli kebutuhan sehari – hari	0	48	0	144	10	3.57
2	Penghasilan dari pekerjaan saya mencukupi untuk membeli barang – barang kebutuhan sekunder (ex: kendaraan dan barang elektronik)	0	55	0	143	4	3.48
3	Bekerja akan meningkatkan status social	0	59	0	139	4	3.44
4	Apabila saya mempunyai pekerjaan, saya merasa diterima dan dihargai oleh masyarakat	0	63	0	136	3	3.39
5	Kehidupannya saya (secara pribadi dan keluarga) akan lebih aman jika saya bekerja	0	53	0	144	5	3.50
6	Kebutuhan aktualisasi diri saya (pengembangan diri) akan terpenuhi saat saya bekerja	0	71	0	127	4	3.32
7	Bekerja merupakan salah satu perwujudan hasil dari proses pendidikan yang saya tempuh sebelumnya	0	55	0	145	2	3.47
8	Ketika ada pengakuan atas hasil kerja, saya akan lebih giat bekerja	0	55	0	140	7	3.49
9	Tertantang apabila ada pekerjaan baru	0	62	0	131	9	3.43
No	Indikator	Jawaban					Rata - rata
		STS	TS	N	S	SS	
Rata - rata total						3.45	

Sumber : Data primer diolah, 2017

Tabel 2. Tabel Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel POS

No	Indikator	Jawaban					Rata - rata
		STS	TS	N	S	SS	
1	Kenaikan level atau promosi diberikan atas keberhasilan kerja yang telah dilakukan	1	61	0	136	4	3.40
2	Bonus diberikan atas keberhasilan kerja yang telah dilakukan	0	69	0	127	6	3.35
3	Keberhasilan kerja karyawan diumumkan melalui jalur komunikasi perusahaan (ex: email, intranet, media perusahaan)	2	55	0	141	4	3.45
4	Atasan tidak segan untuk menyampaikan ucapan selamat secara langsung ketika karyawan berhasil dalam melakukan pekerjaan	1	69	0	129	3	3.32
5	Gaji yang diberikan layak	0	61	0	137	4	3.42
6	Fasilitas kantor memadai (ex: ruangan, meja kursi, toilet, pantry, tempat ibadah)	0	59	0	139	4	3.44
7	Fasilitas umum yang disediakan oleh kantor memadai (ex: sekolah, rumah sakit, tempat rekreasi, tempat olahraga)	0	52	0	144	6	3.51
8	Hubungan antar karyawan terjalin baik	0	69	0	131	2	3.33
9	Antar karyawan saling mendukung	0	57	0	143	2	3.45
10	Kerja sama terjalin antar karyawan dalam bekerja	0	54	0	144	4	3.49
11	Hubungan dengan atasan terjalin baik	0	61	0	137	4	3.42
12	Atasan mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan	0	58	0	139	5	3.45
13	Kerja sama terjalin antara karyawan dengan atasan dalam bekerja	0	60	0	139	3	3.42
14	Atasan adalah seseorang yang adil dan tegas	0	66	0	132	4	3.37

No	Indikator	Jawaban					Rata - rata
		STS	TS	N	S	SS	
15	Keputusan yang diambil oleh atasan saya berdasarkan pemikiran yang matang	0	56	0	141	5	3.47
16	Pelatihan (teknikal maupun non teknikal) bagi karyawan mencukupi	1	68	0	132	1	3.32
17	Pelatihan yang ditawarkan mampu memenuhi kebutuhan	0	62	0	138	2	3.40
18	Kemampuan saya meningkat beberapa tahun belakangan ini	2	68	0	132	0	3.30
19	K3 merupakan hal penting	0	57	0	130	15	3.51
20	Pelaksanaan program K3 oleh perusahaan dilakukan dengan baik	0	55	0	141	6	3.49
21	Saya yakin terhadap sistem K3 perusahaan	0	57	0	139	6	3.47
Rata - rata total							3.42

Tabel 3. Tabel Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Komitmen

No	Indikator	Jawaban					Rata - rata
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya akan menghabiskan karir saya di perusahaan ini	3	58	0	139	2	3.39
2	Masalah yang ada di perusahaan ini adalah masalah saya juga	2	56	0	141	3	3.43
3	Saya memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan	2	62	0	135	3	3.37
4	Saya merupakan keluarga bagi perusahaan	2	65	0	131	4	3.35
5	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	0	54	0	145	3	3.48
6	Saya akan merasa bersalah ketika meninggalkan perusahaan ketika ada tawaran dari perusahaan lain	3	65	0	133	1	3.32
7	Saya akan tetap bertahan dan setia terhadap perusahaan	2	67	0	131	2	3.32
8	Saya memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan	1	62	0	131	8	3.41
9	Saya akan bertahan karena saya mempunyai hutang budi kepada perusahaan yang telah	2	67	0	130	3	3.32

Tabel 4. Tabel Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja

No	Indikator	Jawaban					Rata - rata
		STS	TS	N	S	SS	
1	Pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar sesuai dengan hasil yang diharapkan	0	0	0	105	97	4.48
2	Dalam melakukan pekerjaan, tidak ada sumber daya yang terbuang percuma (ex: material, tenaga kerja)	0	0	0	99	103	4.51
3	Pekerjaan saya selesai sesuai waktu yang diberikan	0	0	0	125	77	4.38
4	Saya melakukan pembagian waktu dalam bekerja	0	0	0	121	81	4.40
5	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	0	122	80	4.40
6	Apabila terjadi sesuatu dalam pekerjaan yang saya lakukan, maka saya siap bertanggung jawab	0	0	0	123	79	4.39
7	Saya akan mengikuti peraturan dalam bekerja	0	0	0	118	84	4.42
8	Saya akan berusaha agar pekerjaan saya selesai	0	0	0	115	87	4.43
9	Saya menerima dan mendengarkan masukan/ide dari rekan kerja dan atasan	0	0	0	106	96	4.48
10	Saya mengambil inisiatif tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	0	111	91	4.45
Rata – rata total							4.43