

**PERBEDAAN TINGKAT DISIPLIN KERJA PRODUKTIVITAS
KERJA DITINJAU DARI LAMA BEKERJA KARYAWAN
PENGOLAHAN DI INSTALASI PENGOLAHAN AIR
PDAM TIRTANADI PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**MUHAMMAD TAUFIK
NPM. 101804036**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**PERBEDAAN TINGKAT DISIPLIN KERJA PRODUKTIVITAS
KERJA DITINJAU DARI LAMA BEKERJA KARYAWAN
PENGOLAHAN DI INSTALASI PENGOLAHAN AIR
PDAM TIRTANADI PROVINSI
SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**MUHAMMAD TAUFIK
NPM. 101804036**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Perbedaan Tingkat Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Ditinjau dari Lama Bekerja Karyawan Pengolahan di Instalasi Pengolahan Air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

N a m a : Muhammad Taufik

N P M : 101804036

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II




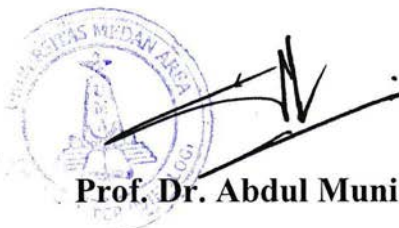
Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi



Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 09 Mei 2012

N a m a : Muhammad Taufik

N P M : 101804036



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Azhar Aziz, S.Psi, MA

Sekretaris : Cut Meutia, S.Psi, M.Si

Pembimbing I : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi

Pembimbing II : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si

Penguji Tamu : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Taufik

NPM : 101804036

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini dengan judul :

“Perbedaan Tingkat Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Ditinjau dari Lama Bekerja Karyawan Pengolahan di Instalasi Pengolahan Air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”

Adalah benar merupakan hasil penelitian yang saya kerjakan sendiri tanpa meniru atau menjiplak hasil penelitian orang lain.

Apabila di kemudian hari bahwa tesis ini tidak orisinil dan merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia di cabut gelar magister yang saya peroleh.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Juni 2012

Yang menyatakan,



Muhammad Taufik

Abstrak

PERBEDAAN TINGKAT DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI LAMA BEKERJA SEBAGAI KARYAWAN PENGOLAHAN DI INSTALASI PENGOLAHAN AIR PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Muhammad Taufik

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak segala usaha dan aktifitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki alat-alat canggih sekalipun, tetapi tidak didukung dengan adanya karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja maka produktivitas kerja perusahaan tidak dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan di instalasi pengolahan air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan tujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan tingkat produktivitas kerja karyawan di instalasi pengolahan air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode angket, wawancara dan observasi. Analisis yang digunakan untuk melihat perbedaan tingkat disiplin kerja dan tingkat produktivitas kerja karyawan pengolahan di instalasi pengolahan air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah dengan anava

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara bersama tidak ada perbedaan tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan antara karyawan dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun dan yang lama bekerja lebih dari 5 tahun di instalasi pengolahan air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dimana signifikan $t_{hitung} 0,909 > 0,05$. Tidak ada perbedaan tingkat disiplin kerja ditinjau dari lamanya bekerja karyawan di instalasi pengolahan air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dimana signifikan $t_{hitung} 0,374 > 0,05$. Ada perbedaan tingkat produktivitas kerja ditinjau dari lamanya bekerja karyawan di instalasi pengolahan air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dimana signifikan $t_{hitung} 0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 46,745 > F$ tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,6. Nilai R^2 disiplin kerja = 0.014 berarti variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lama kerja sebesar 0,14 % . nilai R^2 produktivitas kerja = 0.455 berarti variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lama kerja sebesar 45,5 % . Sedangkan sisanya sebesar 44,36 % dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

Tingkat disiplin kerja dengan lama bekerja kurang 5 tahun adalah tinggi (mean hipotetik $55,00 < \text{mean empirik } 68,03$), tingkat disiplin kerja dengan lama bekerja lebih 5 tahun adalah tinggi (mean hipotetik $55,00 < \text{mean empirik } 70,66$), tingkat produktivitas kerja pegawai dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun adalah tinggi (mean hipotetik $50,00 < \text{mean empirik } 75,17$) dan tingkat produktivitas kerja pegawai dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun adalah tinggi (mean hipotetik $50,00 < \text{mean empirik } 83,97$). Setiap perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan dalam mengadakan penyeleksian, pembinaan dan pengembangan serta peningkatan produktivitas kerja karyawan harus dengan benar. Sehingga pengaruh positif ini dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci : Disiplin kerja , Produktivitas kerja, Lama bekerja, PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATAPENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT dengan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada pihak –pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini sehingga dapat tersusun dan terselesaikan dengan lancar, kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, MPd selaku ketua program studi magister psikologi Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, MSi, MA, MPsi selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan arahan kepada penulis.
3. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, SPsi, MPsi, selaku dosen pembimbing II yang juga telah banyak meluangkan waktu untuk member arahan dan masukan pada penulis.
4. Bapak Cece Harahap, SE, MSi , selaku Ka.Div umum PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
5. Orang tua dan mertua serta istri (Nisfi Rimadani) dan anakku (Muhammad Faiz) tersayang juga seluruh keluarga yang tak dapat disebutkan.
6. Rekan – rekan dan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini yang belum sempat penulis sebutkan.

Akhirulkalam, penulis mengharapkan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Mei 2012

Penulis

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

1. Gambar 1 Kerangka Pemikiran	47
2. Tabel 3.1 Penentuan Skala Sikap	51
3. Tabel 3.2 Distribusi Pernyataan Skala Disiplin Kerja	52
4. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan	57
5. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja	57
6. Tabel 4.3 Distribusi Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba	59
7. Tabel 4.4 Distribusi Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba	60
8. Tabel 4.5 One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test	62
9. Tabel 4.6 Anova	63
10. Tabel 4.7 Test Of Between – Subjects Effects	64
11. Tabel 4.8 Box’s Test Of Equality Of Convariance Matrices	65
12. Tabel 4.9 Descriptive Statistics	66
13. Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Empirik	67

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Produktivitas	12
1. Pengertian Produktivitas	12
2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	13
3. Indikator Produktivitas Kerja.....	18
4. Metode Pokok Pengukuran Produktivitas.....	20

5. Manfaat dari penilaian Produktivitas Kerja	22
B. Disiplin Kerja.....	22
1. Pengertian Disiplin.....	22
2. Disiplin Kerja.....	24
3. Macam-macam Disiplin Kerja.....	26
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
5. Hal-hal Yang Menunjang Kedisiplinan	30
6. Cara Menegakkan Disiplin	31
7. Aspek-aspek Disiplin Kerja	32
8. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.	34
9. Indikator Disiplin Kerja	35
C. Lamanya Bekerja Seorang Karyawan	37
1. Pengertian Lama Bekerja.....	37
2. Lama Kerja Dan Peranannya Dalam Pekerjaan.	38
D. Perbedaan Tingkat Disiplin Kerja Ditinjau Dari Lama Bekerja	39
E. Perbedaan Tingkat Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Lama Bekerja	42
F. Perbedaan Tingkat Disiplin Dan Produktivitas Ditinjau Dari Lama Bekerja	44
G. Rancangan Penelitian	47
H. Hipotesis	47

BAB	III	METODE PENELITIAN	
		A. Lokasi Dan Pendekatan Penelitian.....	48
		B. Populasi Dan Sampel	48
		C. Defenisi Operasional Penelitian.....	49
		1. Produktivitas kerja	49
		2. Disiplin Kerja.....	50
		3. Lamanya Bekerja	50
		D. Teknik Pengumpulan Data	50
		1. Angket Disiplin Kerja.....	50
		2. Produktivitas Kerja	52
		3. Lama Bekerja	52
		E. Uji Validitas Dan Reliabilitas	53
		1. Uji Validitas Alat Ukur.....	53
		2. Uji Realibilitas Alat Ukur	53
		F. Metode Analisis Data.....	54
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
		A. Orientasi Kancha Dan Persiapan Penelitian	55
		1. Orientasi Kancha	55
		2. Karakteristik Responden	56
		a. Karakterisrik Berdasar Pendidikan	56
		b. Karakteristik Berdasar Masa Kerja	57
		3. Persiapan Penelitian	58
		a. Persiapan Administrasi	58

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian	58
c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian (Try Out Terpakai)	59
B. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	61
1. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas Sebaran	62
b. Uji Linieritas Hubungan	62
2. Hasil Perhitungan anava	63
3. Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	65
a. Mean Hipotetik	65
b. Mean Empirik	66
c. Kriteria	67
C. Pembahasan	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang Masalah

Pada era globalisasi yang tengah berlangsung saat ini, persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar terbilang cukup ketat, karena itu, tiap perusahaan didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Untuk dapat memenuhi harapan tersebut, keberadaan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki produktivitas dan disiplin yang tinggi. Karyawan yang dapat memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung (Robbins, 2001).

Titik berat pengelolaan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat

canggih, karena peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada diperusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. (Samsudin, 2006).

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta : Yogyakarta.
- Davis & Newstrom, 1995, *The Organizational Behavior Reader*, Prentice Hall.
- Drever, 1986, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, Rand McNally College Publishing Company.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Keith Davis, 1985, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, Tata McGraw-Hill Publishing Company, Ltd. : New Delhi.
- Labonte, Thomas F, 2003, *Building a new performance vision for result, Industrial and Commercial Training*, Vol 35 No 1.
- Lateiner dan Levine, 1985, *Psychology at Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Hill Companies: McGraw.
- Lewin. JC, 1996, *Organisational Behavior An Asia-Pasific Perspective*, John Wiley & Sons
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta.

- Nitisemit, 1992, ***Seminar Sumber Daya Manusia Menjelang 2020: Pasar Kerja dalam Era Liberalisasi***, Makalah, HIPIIS Cabang Yogyakarta : Yogyakarta (tidak diterbitkan).
- Rivai, Veithzal, 2005, ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)***, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006, ***Perilaku Organisasi Edisi 10***, PT. Salemba Empat : Jakarta.
- Saad dan Sackett, 2002, ***Efektivitas Organisasi (Terjemahan Tim Erlangga,***. Erlangga : Jakarta.
- Sagir, 1982, ***Kebijakan Kinerja Karyawan***, BPFE : Yogyakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto, 2003, ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional***, Bumi Aksara : Jakarta.
- Saydam, 1996, ***The Essence Of Human Resource Management***, Andi Ofset dan Pearson Education Asia : Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2007, ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***, Mandar Maju : Bandung.
- Simamora, Henry, 2007, ***Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua***, YKPN : Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P., 2008, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara : Jakarta.
- Sinungan,Muchdarsyah, 2005, ***Produktivitas, Apa dan Bagaimana***, Bumi Aksara,edisi III : Jakarta.
- Siswanto, 1989, ***Kebijakan Kinerja Karyawan***, BPFE : Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005, ***Statistika untuk penelitian***, Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono, 2006, ***Metode Penelitian Bisnis***, Alfabeta: Jakarta.
- Wursanto, 1985, ***Psikologi Manajemen Sebuah Pengantar Bagi Individu dan Kelompok di dalam Organisasi***, Alih Bahasa Edisi Keempat, Erlangga : Jakarta.
- Wursanto, 2003, ***Dasar-Dasar Ilmu Organisasi***, Andi Offset : Yogyakarta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEGISTER PSIKOLOGI
PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI
KUISIONER
TENTANG DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PENGOLAHAN DI INSTALASI PENGOLAHAN AIR PDAM TIRTANADI PROVINSI
SUMATERA UTARA

Kuisisioner ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pengolahan di instalasi pengolahan air PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi keperluan tugas akhir mahasiswa strata 2 (S2) program studi magister psikologi jurusan psikologi industri dan organisasi Universitas Medan Area, oleh karena itu jawaban Bapak/Sdr tidak akan dipublikasikan dan terjamin kerahasiannya.

Sehingga dengan sangat memohon kepada Bapak/Sdr untuk menjawab pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya, agar penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar dan semoga ada nilai positifnya bagi perusahaan. Atas kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

(Muhammad Taufik)

- Jenis kelamin : laki-laki/perempuan
- Usia : a. Dibawah 21 tahun
b. 21 – 30 tahun
c. Diatas 30 tahun
- Pendidikan terakhir : S2 / S1 / D3 / SMU / SMK / SMP /SD
- Lama kerja sebagai operator : a. kurang dari 5 tahun
b. 5 tahun keatas

PETUNJUK PENGISIAN ANKET

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu dari 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
3. Alternative jawaban adalah sebagai berikut :
SS : sangat setuju
S : setuju
TS : tidak setuju
STS : sangat tidak setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam member jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat sebelumnya, kemudian tanda silang (X) pada jawaban baru.
5. Jawablah semua pertanyaan tanpa ada yang terlewatkan.
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang Anda berikan.

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas waktu yang telah
diberikan**

Angket

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang paling menyenangkan dalam hidup saya adalah masuk kerja tepat waktu				
2.	Meskipun saya merasa jengkel dengan atasan, saya selalu berusaha menjalankan perintah atasan dengan benar				
3.	Bagi saya salah satu hal yang paling menyenangkan adalah menjalankan pekerjaan yang penuh tantangan				
4.	Saya sering lupa tidak izin jika tidak masuk kerja				
5.	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh pada atasan				
6.	Saya sering pesimis dalam menghadapi kesulitan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
7.	Ada rasa canggung dalam diri saya jika pekerjaan saya belum selesai hingga waktu istirahat tiba				
8.	Dalam bekerja saya merasa risih jika tidak mengenakan pakaian dinas dan rapi				
9.	Menurut rekan-rekan kerja, saya bekerja penuh dengan semangat				
10.	Jika saya mengalami kejenuhan saat bekerja saya keluar dari kantor				
11.	Dalam bekerja saya merasa jenuh jika saya harus berpakaian dinas dan rapi saat bekerja				
12.	Seringkali pekerjaan saya tertunda karena kurangnya mempertimbangkan pekerjaan yang lebih penting				
13.	Saya merasa senang jika mengikuti kegiatan/acara yang telah ditentukan oleh perusahaan tepat waktu				
14.	Meskipun pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan, saya tetap mengerjakannya sesuai dengan perintah atasan				
15.	Bila mengerjakan sesuatu saya harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya				
16.	Saya merasa kegiatan/acara adalah kegiatan yang paling menjenuhkan sehingga saya sering datang terlambat pada saat pelaksanaan kegiatan/acara tersebut				
17.	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh pada atasan				
18.	Terkadang saya malas bekerja tanpa adanya pengawasan dari atasan				
19.	Dalam bekerja saya berusaha mengikuti tata tertib yang telah ditentukan oleh perusahaan				
20.	Saya selalu berusaha menjalankan tata tertib di lingkungan kerja				
21.	Saat mengalami kegagalan, saya akan berusaha mencoba kembali sampai saya berhasil melakukannya				
22.	Apa yang saya kerjakan seringkali tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku				
23.	Saya merasa keberatan mematuhi tata tertib yang terlalu formal				
24.	Saya ingin bersantai-santai terlebih dahulu sebelum menyelesaikan suatu pekerjaan				