

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
AGAMA SUMATERA UTARA
MEDAN**

SKRIPSI

**Dijukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**JEMMY KASIDY
NIM : 07 832 0058**

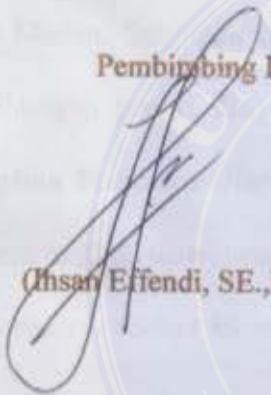


**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Medan
Nama Mahasiswa : JEMMY KASIDY
No. Stambuk : 07 832 0058
Jurusan : Manajemen


Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

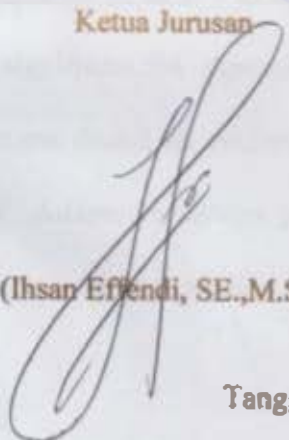
Pembimbing II



(Dra. Isnaniah, LKS, MMA)

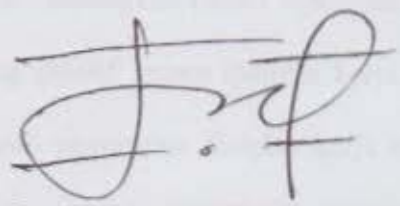
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus :

2012

RINGKASAN

Jeremy Kasidy, Judul “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Medan” dibawah bimbingan bapak Ihsan Effendi SE,MSi sebagai pembimbing I dan ibu Dra. Isnaniah, LKS, MMA, sebagai pembimbing II, Penelitian ini mengangkat masalah tentang sejauh mana peranan Disiplin dalam meningkatkan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Medan.

Dalam Penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah apakah disiplin kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Medan. Sehingga tujuan dari tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Medan. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket, wawancara, dan studi dokumentasi. Sementara teknik analisa data menggunakan *Korelasi Product Moment*.

Hasil penelitian menunjukkan semakin baik disiplin yang dilakukan maka, akan semakin meningkatnya kinerja pegawai, hal ini didasarkan karena nilai t hitung sebesar 0,965, bila dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,254. Sedangkan dalam pengujian hipotesis dengan tingkat signifikan 5% diperoleh t hitung 28,539, sedangkan t tabel diperoleh sebesar 2,000 maka dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Adapun besarnya persentase pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 93%, sementara sisanya 7% dipengaruhi oleh faktor lain.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti serta shalawat dan salam disampaikan pada junjungan Rasulullah Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul "Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Medan". Penelitian ini ditujukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, namun peneliti berusaha sebaik mungkin untuk menghasilkan skripsi yang tetap memenuhi kaidah penelitian. Hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan peneliti baik pengetahuan, pengalaman maupun materi. Dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik, saran dan masukan yang bersifat membangun dari para pembaca sangat diharapkan untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian ini.

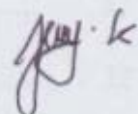
Penulis banyak memperoleh bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta yang telah berkorban baik moral dan materil demi keberhasilan ananda.
2. Teristimewa Kepada Paman saya Drs. H. Syariful Mahya Bandar, MAP

3. Bapak Prof. H. Sya'ad Afifuddin, SE, Mec, selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Medan Area sekaligus Dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah, LKS, MMA selaku dosen pembimbingan dan Bapak/ Ibu dosen jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Medan Area serta seluruh staf pegawai fakultas Ekonomi Medan Area.
6. Kepala Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara Medan, Drs. Abd Rahim, M.Hum yang telah memberikan izin penelitian bagi penulis dan seluruh Staf Pegawai Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara Medan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang juga telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga besar ku yang turut juga memberikan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini
8. Syarifah Zoraya Nadra Bella Alhabasy yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
9. Kepada teman-teman Jurusan Manajemen stambuk 2007 : Susiyandi, tonmy Indrawan dan teman-teman seangkatan. Dan juga kepada teman-teman saya di Persatuan Basket Universitas Medan Area : Faziul rahman Nasution, Nicky, dan teman-teman yang lain yang tidak bisa saya sebut satu persatu
10. Semua pihak yang turut membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Medan, 2012

Wassalam
Penulis



JEMMI KASIDY



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| DAFTAR TABEL | vii |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 3 |
| BAB II : LANDASAN TEORITIS | |
| A. Uraian Teoritis..... | 4 |
| 1. Pengertian dan Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja..... | 4 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 20 |
| 3. Pengertian Pengukuran Kinerja | 23 |
| 4. Beberapa Kategori Pengukuran Kinerja PNS | 24 |
| 5. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja..... | 39 |
| 6. Penelitian Terdahulu..... | 30 |
| B. Kerangka Konseptual..... | 31 |
| C. Hipotesis | 32 |

BAB III: METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian | 33 |
| B. Populasi dan Sampel..... | 34 |
| C. Definisi Operasional | 34 |
| D. Jenis dan Sumber Data..... | 36 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| F. Teknik Analisis Data | 38 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian | 41 |
| 1. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Medan..... | 41 |
| 2. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Medan..... | 42 |
| 3. Deskripsi Tugas | 44 |
| 4. Data Hasil Penelitian..... | 45 |
| 5. Penyajian Data Angket Responden..... | 47 |
| B. Pembahasan..... | 49 |
| 1. Uji Validitas dan Realibilitas | 59 |
| 2. Korelasi Produk Moment | 62 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 63 |
| 4. Koefisien Determinasi | 64 |

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 66 |
|---------------------|----|

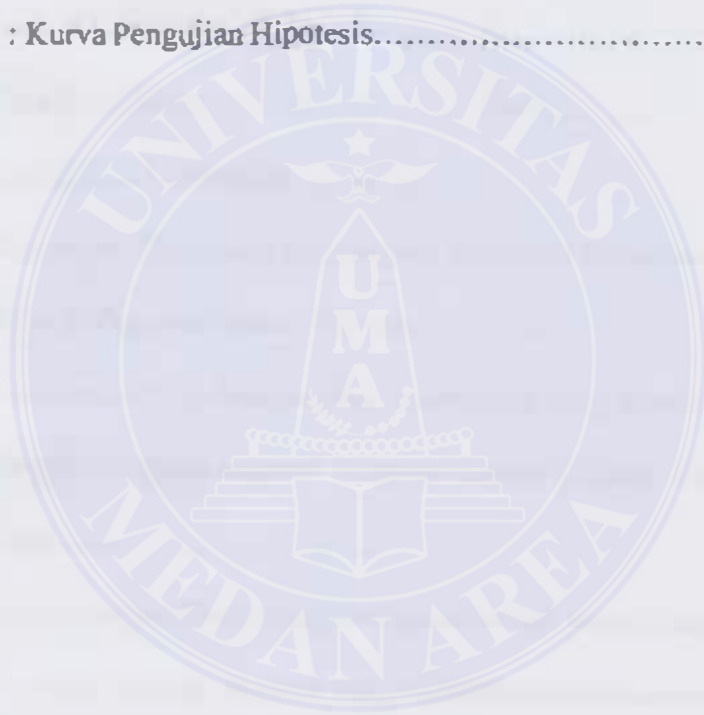
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar II- 1 : Gambar Bagan Kerangka Konseptual..... | 31 |
| Gambar IV- 1 : Gambar Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara Medan..... | 43 |
| Gambar IV- 2 : Kurva Pengujian Hipotesis..... | 64 |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel III-1 : Jadwal Penelitian Januari 2012s/d Mei 2012..... | 33 |
| Tabel III-2 : Kisi – kisi Instrumen pada Variabel Bebas (Disiplin Kinerja).. | 35 |
| Tabel III-3 : Kisi-kisi Instrumen pada Variabel Terikat (Kinerja)..... | 36 |
| Tabel IV-1 : Jenis Kelamin Responden..... | 46 |
| Tabel IV-2 : Usia Responden..... | 46 |
| Tabel IV-3 : Pendidikan Responden..... | 47 |
| Tabel IV-4 : Bagaimana Penerapan Sanksi yang Diberikan Pimpinan Kepada Pegawai Dalam Bekerja..... | 48 |
| Tabel IV-5 : Bagaimana Pemberian teguran secara lisan yang diterapkan Pimpinan kepada pegawai yang melakukan tindakan kurang Disiplin..... | 48 |
| Tabel IV-6 : Bagaimana pemberian teguran secara tulisan yang dilakukan Pimpinan kepada pegawai yang melakukan tindakan kurang Disiplin..... | 49 |
| Tabel IV-7 : Bagaiman pemberian sanksi berupa hukuman kepada pegawai Yang melakukan tindakan yang kurang tepat..... | 50 |
| Tabel IV-8 : Bagaimana kesesuaian sanksi dalam pemberian hukuman dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai..... | 50 |
| Tabel IV-9 : Apakah pemberian sanksi berupa penundaan gaji kepada pegawai yang melanggar disiplin..... | 51 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV-10: Apakah pemberian sanksi berupa penundaan kenaikan pangkat kepala pegawai yang melakukan pelanggaran aturan kerja..... | 51 |
| Tabel IV-11 : Apakah pemberian sanksi berupa penempatan pegawai dengan posisi non job kepada pegawai yang melakukan pelanggaran aturan kerja..... | 52 |
| Tabel IV-12: Apakah sanksi yang diberikan pimpinan dengan melakukan pemberhentian kepada pegawai yang sering melakukan tindakan kurang disiplin..... | 52 |
| Tabel IV-13: Bagaimana realisasi sanksi yang diberlakukan kepada pegawai yang melakukan tindakan kurang disiplin..... | 53 |
| Tabel IV-14: Bagaimana tanggung jawab Bapak/Ibu/Sdr/i dalam Bekerja..... | 54 |
| Tabel IV-15: Bagaimana keberanian Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengambil resiko dalam bekerja..... | 54 |
| Tabel IV-16: Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr/i dalam merealisasikan tujuan yang ditetapkan pimpinan..... | 55 |
| Tabel IV-17: Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr/i dalam merealisasikan tujuan dan cita-cita anda dalam pekerjaan..... | 55 |
| Tabel IV-18: Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu/Sdr/i agar memiliki inisiatif dalam pekerjaan..... | 56 |
| Tabel IV-19: Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam merealisasikan tugas yang diberikan atasan..... | 56 |

| | |
|---|----|
| Tabel IV-20: Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam menyusun agenda kerja..... | 57 |
| Tabel IV-21: Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr/i dalam merealisasikan pekerjaan yang diberikan pimpinan (atasan)..... | 57 |
| Tabel IV-22: Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr/i dalam memanfaatkan umpan balik dalam bekerja..... | 58 |
| Tabel IV-23: Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu/Sdr/i agar memiliki rencana dalam bekerja..... | 59 |
| Tabel IV-24: Validitas butir pertanyaan bebas X dan Y..... | 60 |
| Tabel IV-25: Realibilitas Variabel Bebas dan Variabel terikat Y..... | 62 |
| Tabel IV-26: Korelasi Product Moment..... | 62 |
| Tabel IV-27: Uji Signifikan Parsial (uji t)..... | 63 |
| Tabel IV-28: Koefisien Determinasi..... | 65 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan tenaga kerja manusia sebagai titik pokoknya, sebab pemikiran manusia yang kreatif dan mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan. Pencapaian tujuan semaksimal mungkin dengan menggunakan faktor-faktor produktivitas, efektifitas dan efisiensi.

Dengan semakin berkembangnya teknologi yang digunakan perusahaan, menyebabkan sering terjadi perubahan, sehingga dirasakan perlu diadakan pendisiplinan karyawan agar tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Adanya peningkatan prestasi kerja dengan landasan penerapan disiplin, juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan kerja. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat kedisiplinan yang kuat.

Setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan hasil. Kinerja berarti sebagai hasil kerja/ kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang/organisasi atas pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

Perencanaan peningkatan kinerja adalah teknik manajemen untuk peningkatan kinerja yang mengutamakan daya analisis/kekuatan pendorong dan penghambat kinerja guna menentukan strategi serta langkah-langkah kegiatan terkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara di Medan, terdapat berbagai masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja pegawai kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara di Medan dalam penerapan standar pelayanan berdampak kepada keterlambatan, absen tanpa pemberitahuan, keluar kantor sebelum waktunya istirahat makan siang dan keluar sebelum waktunya pulang kerja.
2. Kurangnya penguasaan langkah-langkah standar pelayanan sehingga mempengaruhi disiplin kerja dan pencapaian kinerja pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara di Medan.
3. Kurangnya penerapan sanksi yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja yang telah ditetapkan.

Mengingat pentingnya disiplin dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan maka penulis tertarik untuk memilih judul yaitu : “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Kantor Wilayah Kememerian Agama Sumatera Utara di Medan”.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu, 2000, **S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

<http://www.google.co.id/?q=dp3-sebagai-penilaian-karier-pegawai-negeri-sipil>

<http://www.bkn.go.id/perundangan/uu/uu43tahun1999.htm>

Ichsan, (2009) **staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo**

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Muchdasrab, Sinungan, 2000 **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Bumi Aksara, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Prjodarminto, Soegeng, 1994, **Disiplin Kiat Menuju Sukses**, Pradnya Paramita Bandung.

Sugiyono, 2005, **Metode Penelitian Bisnis**; Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.

Sinungan, M, 2000 : **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Situmorang, Victor M. dan Jusuf Juhir, 1994, **Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, (Online)

Unaradjan, Dolet, 2003, **Manajemen Disiplin**, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

LAMPIRAN 1

DAFTAR QUESTIONER

Untuk mengisi questioner, ikuti petunjuk dibawah ini :

Berikan tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i yang dianggap paling sesuai. Setiap pertanyaan hanya dibutuhkan satu jawaban saja.

Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Saudara.

Identitas Responden

Nama Responden (tidak perlu diisi) :

Unit/Bagian :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Tingkat Pendidikan : S-2 S-1 D3 SMA/Aljyah SLTP

PERTANYAAN

Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

1. Bagaimana penerapan sanksi yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam bekerja.

a. Sangat baik b. Baik c. Kurang baik

d. Tidak baik e. Sangat tidak baik

2. Bagaimana pemberian teguran secara lisan yang diterapkan pimpinan kepada pegawai yang melakukan tindakan kurang disiplin.

a. Sangat baik b. Baik c. Kurang baik

d. Tidak baik e. Sangat tidak baik

3. Bagaimana pemberian teguran secara tertulis yang dilakukan pimpinan kepada pegawai yang melakukan tindakan kurang disiplin.

a. Sangat baik b. Baik c. Kurang baik

d. Tidak baik e. Sangat tidak baik

4. Bagaimana pemberian sanksi berupa hukuman kepada pegawai yang melakukan tindakan yang kurang tepat.

| | | |
|----------------|----------------------|----------------|
| a. Sangat baik | b. Baik | c. Kurang baik |
| d. Tidak baik | e. Sangat tidak baik | |

5. Bagaimana ~~kesesuaian~~ sanksi dalam pemberian hukuman dengan pelanggaran yang dilakukan pegawai staf fungsional.

| | | |
|----------------|----------------------|----------------|
| a. Sangat baik | b. Baik | c. Kurang baik |
| d. Tidak baik | e. Sangat tidak baik | |

6. Apakah pemberian sanksi berupa ~~penundaan~~ gaji kepada pegawai yang melanggar disiplin.

| | | |
|----------------|----------------------|----------------|
| a. Sangat baik | b. Baik | c. Kurang baik |
| d. Tidak baik | e. Sangat tidak baik | |

7. Apakah pemberian sanksi berupa penundaan dalam kenaikan pangkat kepada pegawai yang melakukan pelanggaran aturan kerja.

| | | |
|----------------|----------------------|----------------|
| a. Sangat baik | b. Baik | c. Kurang baik |
| d. Tidak baik | e. Sangat tidak baik | |

8. Apakah pemberian sanksi berupa penempatan pegawai dengan posisi non job kepada pegawai yang melakukan pelanggaran aturan kerja.

| | | |
|----------------|----------------------|----------------|
| a. Sangat baik | b. Baik | c. Kurang baik |
| d. Tidak baik | e. Sangat tidak baik | |

9. Apakah sanksi yang diberikan pimpinan dengan melakukan pemberhentian kepada pegawai yang sering melakukan tindakan kurang disiplin.

| | | |
|----------------|----------------------|----------------|
| a. Sangat baik | b. Baik | c. Kurang baik |
| d. Tidak baik | e. Sangat tidak baik | |

10. Bagaimana realisasi sanksi yang diberlakukan kepada pegawai yang melakukan tindakan kurang disiplin.

| | | |
|----------------|----------------------|----------------|
| a. Sangat baik | b. Baik | c. Kurang baik |
| d. Tidak baik | e. Sangat tidak baik | |

Variabel Terikat (Kinerja)

1. Bagaimana tanggung jawab Bapak/Ibu/Sdr/i dalam bekerja.

| | | |
|----------------|----------------------|----------------|
| a. Sangat baik | b. Baik | c. Kurang baik |
| d. Tidak baik | e. Sangat tidak baik | |

2. Bagaimana keberanian Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengambil resiko dalam bekerja.

| | | |
|----------------|----------------------|----------------|
| a. Sangat baik | b. Baik | c. Kurang baik |
| d. Tidak baik | e. Sangat tidak baik | |

3. Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr/i dalam merealisasikan tujuan yang ditetapkan pimpinan.
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
4. Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr/i dalam merealisasikan tujuan dan cita-cita anda dalam pekerjaan.
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
5. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu/Sdr/i agar memiliki inisiatif dalam pekerjaan.
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
6. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam merealisasikan tugas yang diberikan atasan.
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
7. Bagaimana Kemampuan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam menyusun agenda kerja.
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
8. Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr/i dalam merealisasikan pekerjaan yang diberikan pimpinan (atasan).
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
9. Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr/i dalam memanfaatkan umpan balik dalam bekerja.
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
10. Bagaimana kemampuan Bapak/Ibu/Sdr/i agar memiliki rencana dalam bekerja.
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Kurang baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik