

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief (2018), "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variable intervening pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro Yogyakarta" Universitas Islam Indonesia.
- Ardana . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Armstrong, Michael (2006). *"A Handbook of Human Resource Management Practice Edition"*. London: Kogan Page.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Craft (1980) *"Human resource practices and organizational performance: review synthesis and research implications"*.
- Dessler, G. (2001) .*Human Resource Management (7th Ed.)*. New Delhi: Prentice Hall.
- Dharma, DR. Surya. (2007). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Risiko*. Bandung: Alfabeta.
- Farid, A., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK SATISFACTION TOWARD TEACHER PERFORMANCE OF HIGH SCHOOL AT MAKASSAR.
- Flippo, Edwin B. (1988). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid 1. Terjemahan Moh Masud. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Flippo, L. (1994). *Karir dalam Organisasi (Terjemahan Susanto Budidharmo)*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Frazeir.(1981).*Hubungan Masyarakat: Prinsip ,Kasus dan Masalah*. Penyunting Onong U.E.Bandung.PT.RemajaRosdakarya.
- Gould, R. (1984). *"Gaining a Competitive Edge through Human Resource Strategies": Human Resource Planning*.
- Hadari Nawawi, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko, Hani T., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE

- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Harbison, F., & Myers, C. A. (1973). *Human Resources as the Wealth of Nations*. New York: Oxford University Press.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hassan Danial Aslam, dkk. (2013), *Importance of Human Resource Management in 21 Century : A Theoretical Perspective*. Pakistan : Macrothink Institute.
- Henry Simamora (1997), buku Koleksi Rekrutmen digital, Universitas Kristen Petra.
- Izueke, E. M. (2009). *Strategic Human Resources Management in the Nigerian Public Service and the Millennium Development Goals (MDGs): The Nexus*. *Nigerian Journal of Public Administration and Local Government*, 14(1 & 2).
- Jackson H John "Human Resource Management", edisi 10, Jakarta : Salemba Empat, (2006).
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Mathis Robert L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Megisson, (Mangkunegara) (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Mills, D. Q., (1985), *Planning With People in Mind*, *Havard Business Review*, 97-105 *Olian*.
- Nawawi , H.Dadari (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press.

- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nkechi Obiweluozor. (2013). *Supervision and inspection for effective primary Education in nigeria: strategies for improvement. Academic Research International. Volume 4 No. 4 July 2013.*
- Noe et al (2003) *Human resource practices and organizational performance: review synthesis and research implications.*
- Payaman Simanjuntak J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Panggabean, Mutiara S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Risma,R ., Syamsu Alam., Reni.Andi. ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, WORKING STRESS ON JOB MORALE AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, (2008)
- Robbins Stephen P, (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Sarkodie,W.G. (2011) *"What is human resource planning and the level of importance to an organization"?*
- Septivan Nada Pratama (2011), "Pengaruh Kempemimpinan, Analisis Jabatan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten Pemalang" Universitas Negeri Semarang.
- Simamora, Bilson, (2006), *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka
- Slovin, Husein J. Umar (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* , Ed 8 Baru, Jakarta :penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Sonia Eka Putri (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. Universitas Islam Indonesia"
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Simanjuntak Payaman, (2005), *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, edisi pertama, cetakan pertama, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources (16th ed.)*. South Western: Cengage Learning.
- Supriyanto Achmad Sani, (2010), *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : UIN Maliki Press, Jakarta.
- Sutrisno Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tengblad, S, & Damm, M. (2000). *Human Work's Transformations in Sweden - A Historical Perspective, Trading with People - Perspective on Human Resource Management*. Academia Adacta AB.
- Veithzal dan, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Xanthopolou, D Bakker, A.B Demerouti, E., dan Schaufeli,W.B (2007). *The Role of Personal Resources in the job Demands-Resources Model*. *International Journal of stress management*, 14 (2), 121-141.
- Zubair Aslam Marwat. Januari (2006) "*Impact of selection, training, performance, appraisal and compensation on employee performance a case of Pakistani telecom sector, journal of management Institute of Interdisciplinary Business Research*" Vol 1 No 7.

LAMPIRAN

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Andi Adlim Mursyadin
Tempat Tanggal Lahir: Ujung Pandang, 23 Mei 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl.Bakti 3 Blok 1 No 1
No.HP : 0878-4003-0093
Alamat *E-Mail* : adlimmrsydn@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- SMA Negeri 3 Makassar (2014)
- SMP Negeri 5 Makassar (2011)
- SD Negeri Mangkura II (2008)

Riwayat Organisasi

- Pengurus HIPMI PT Universitas Hasanuddin
- Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam
- Pengurus HIPMI PT Makassar

Demikian Biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 25 Januari 2021

Andi Adlim Mursyadin

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
(PABRIK GULA TAKALAR)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Hasanuddin:

Nama : Andi Adlim Mursyadin
NIM : A21114506
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi yang menjadi syarat untuk kelulusan yang berjudul "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar), peneliti ingin memohon bantuan kepada Bapak dan Ibu Karyawan sekalian untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuisisioner penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian sebagai syarat untuk kelulusan dan bukan untuk konsumsi publik, maka dari itu peneliti dapat menjamin kerahasiaan data yang diperoleh dari para responden. Atas kesediaan waktu Bapak dan Ibu sekalian untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

- **Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Berikanlah tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan untuk memilih jawaban yang dinilai sangat mewakili sesuai dengan fakta yang ada.
2. Setiap pertanyaan responden berhak untuk memilih 1 jawaban saja.
3. Mohon untuk mengembalikan kembali kuisisioner kepada yang menyebarkan.
4. Guna meminimalisir terjadinya bias data, ***dimohon untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan.***

Keterangan Poin Jawaban

Dalam pengisian kuisisioner ini responden hanya diperkenankan untuk memilih satu jawaban saja yang dianggap paling sesuai dengan fakta yang ada. Setiap pertanyaan meliputi poin jawaban. Adapun poin jawaban tersebut dapat dimulai dari yang terkecil yaitu 1 sampai dengan 5 yang paling besar. Sedangkan keterangan poin jawaban tersebut dapat dijelaskan dengan detail sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Lima poin tersebut merupakan poin jawaban yang ada pada setiap pertanyaan yang diajukan peneliti. Melalui penjelasan tersebut diharapkan responden dapat memberikan jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan fakta. Atas perhatiannya peneliti mengucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

- **Identitas Responden**

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami:

1. Nama Responden : (Jika Berkenan)
2. Jenis Kelamin :
 - A. Laki-Laki.
 - B. Perempuan.
3. Usia :
 - A. Kurang dari 25 tahun.
 - B. 25 – 30 tahun.
 - C. 31 – 40 tahun.
 - D. 41 – 50 tahun.
 - E. Lebih dari 50 tahun.
4. Pendidikan Terakhir :
 - A. SMP
 - B. SMA
 - C. Diploma
 - D. Sarjana (S1)
 - E. Magister (S2)
 - F. Doktoral (S3)
5. Lama Bekerja :
 - A. Kurang dari 1 tahun
 - B. 1 -3 tahun
 - C. 4 – 6 tahun
 - D. 7 – 9 tahun
 - E. Lebih dari 9 tahun
6. Penghasilan per Bulan :
 - A. kurang dari Rp. 1.600.000

- B. Rp. 1.600.00 – Rp. 3.000.000
- C. Rp. 3.100.000 – Rp. 4.500.000
- D. Lebih dari Rp. 4.500.000

REKRUTMEN (X1)

Defining Requirements (Pemberian Informasi Rekrutmen Oleh Perusahaan)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.1.1	Informasi terkait deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan saat rekrutmen cukup jelas.					
1.1.2	Karyawan melamar pekerjaan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang diberikan secara jelas oleh perusahaan.					
1.1.3	Karyawan memperoleh informasi terkait persyaratan rekrutmen cukup jelas dan detail saat melamar pekerjaan.					
1.1.4	Kondisi kerja yang dirasakan karyawan sesuai dengan informasi yang diberikan perusahaan semasa rekrutmen.					

Attracting Candidates (Proses Rekrutmen)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.2.1	Karyawan merasa perusahaan telah melakukan proses rekrutmen eksternal dengan adil dan baik.					
1.2.2	Perusahaan telah melakukan pengiklanan yang cukup jelas untuk menginformasikan rekrutmen.					

Selecting Candidates (Proses Seleksi)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.3.1	Karyawan telah mengikuti wawancara individu sesuai dengan prosedur yang berlaku semasa seleksi.					
1.3.2	Karyawan telah mengikuti wawancara panel sesuai dengan prosedur yang berlaku semasa seleksi.					
1.3.3	Keputusan penilaian pusat yang diberikan perusahaan kepada karyawan semasa seleksi dirasa cukup adil.					

PELATIHAN (X2)**Reaction (Reaksi)**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
2.1.1	Karyawan menyikapi positif dengan adanya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.					
2.1.2	Program pelatihan yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja pada suatu pekerjaan selanjutnya.					
2.1.3	Karyawan merasa memperoleh hasil dan manfaat dari program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.					

Learning (Pembelajaran)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
2.2.1	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, dinilai dapat meningkatkan keterampilan karyawan.					
2.2.2	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, dinilai dapat meningkatkan pengetahuan karyawan.					
2.2.3	Melalui program pelatihan yang diberikan perusahaan, karyawan dapat meningkatkan sikap kerja yang baik.					

Behaviour (Perilaku)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
2.3.1	Karyawan merasa telah melakukan suatu perubahan positif setelah berpartisipasi dalam program pelatihan.					
2.3.2	Karyawan memiliki niat untuk merubah perilaku ke arah yang lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan.					
2.3.3	Saya merasa adanya dukungan dari seorang atasan dalam melakukan suatu perubahan yang lebih baik.					

Result (Hasil)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
2.4.1	Karyawan antusias dalam mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh semasa pelatihan					
2.4.2	Hubungan antar karyawan menunjukkan dampak yang positif dalam melakukan pekerjaan.					

ANALISIS JABATAN (X3)

Aktivitas Pekerjaan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
3.1.1	Pemimpin menjabarkan setiap aktivitas pekerjaan yang harus dilakukan selama melakukan pekerjaan.					
3.1.2	Pemimpin memberikan informasi mengenai cara melakukan setiap pekerjaan.					
3.1.3	Pemimpin memeriksa hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh para bawahannya.					

Perilaku Manusia

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
3.2.1	Pemimpin berkomunikasi dengan baik kepada setiap karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.					
3.2.2	Pemimpin meminta setiap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan dibuat dalam daftar					
3.2.3	Pemimpin memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk terlibat di dalam proses pengambilan keputusan.					

Peralatan Kerja yang digunakan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
3.3.1	Peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai seperti tersedianya komputer, printer, dan lainnya.					
3.3.2	Peralatan kerja yang digunakan memberikan pengaruh positif terhadap hasil pekerjaan sehingga mempercepat proses penyelesaian pekerjaan seperti peralatan kebersihan (sapu, pel, gerobak sampah, dan lainnya).					

Standar Prestasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
3.4.1	Pemimpin memberikan informasi standar prestasi kepada karyawan mengenai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang harus dicapai.					
3.4.2	Pemimpin mengevaluasi setiap hasil tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan karyawan.					

Konteks Pekerjaan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
3.5.1	Pemimpin memberikan gambaran mengenai kondisi fisik kerja kepada karyawan.					
3.5.2	Pemimpin memberikan jadwal kerja yang harus dipatuhi setiap karyawan.					

3.5.3	Pemimpin memberikan informasi kepada karyawan mengenai orang-orang yang dapat membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.					
-------	--	--	--	--	--	--

Persyaratan Personil

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
3.6.1	Perusahaan memberikan informasi berkenaan dengan persyaratan yang harus dimiliki calon karyawan yang akan bekerja di dalam perusahaan.					
3.6.2	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru berada di perusahaan.					
3.6.3	Perusahaan memberikan keterampilan yang membantu karyawan di dalam melakukan pekerjaan seperti pelatihan penyelamatan SAR (Search and Rescue)..					

PENGEMBANGAN KARIR (X4)

Kebutuhan Karir

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.1.1	Saya paham mengenai kebutuhan karir saya					
4.1.2	Saya memiliki perencanaan karir saya selama bekerja di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV					

Dukungan Perusahaan dalam bentuk Moral

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.2.1	Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja saya.					
4.2.2	Perusahaan memberikan kesempatan promosi/rotasi jabatan bagi karyawan .					
2.2.3	Perusahaan membantu karyawan dalam mengembangkan karir mereka.					

Dukungan Perusahaan dalam bentuk Materil

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.3.1	Perusahaan memberikan fasilitas lengkap bagi para karyawan agar lebih mudah dalam bekerja.					
4.3.2	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan kerja saya.					

Pelatihan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.4.1	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan terkait pengembangan karir saya					
4.4.2	Pelatihan yang diberikan memberikan dampak positif kepada karyawan untuk mempermudah dalam promosi jabatan					
4.4.3	Pelatihan yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat dan membantu karyawan dalam bekerja					

Perlakuan Adil dalam Berkarir

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.5.1	Saya dan rekan kerja lain memiliki kemudahan yang sama dalam mengakses informasi mengenai pengembangan karir					
4.5.2	Saya tidak merasa diperlakukan berbeda dengan rekan kerja lain mengenai pengembangan karir.					

Informasi Karir

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.6.1	Perusahaan memberikan informasi yang jelas dalam mengenai kebutuhan dan pengembangan karir.					
4.6.2	Informasi mengenai pengembangan karir mudah saya dapatkan.					

Promosi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.7.1	Dalam jangka panjang, perpindahan saya sama pentingnya dengan promosi yang mengembangkan karir seseorang.					
4.7.2	Promosi yang diterima karyawan sudah tepat sasaran.					

Mutasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.8.1	Ada program mutasi kerja					
4.8.2	Mutasi kerja sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan.					

Penempatan Karyawan pada pekerjaan yang tepat

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.9.1	Jabatan yang saya emban sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

Pengembangan Tenaga Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
4.10.1	Program pengembangan dan pelatihan disini dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan karyawan.					
4.10.2	Pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
5.1.1	Sebagai seorang karyawan, pekerjaan yang diberikan telah saya selesaikan dengan sebaik-baiknya.					
5.1.2	Pekerjaan yang diselesaikan, sudah sesuai dengan target yang diharapkan.					

Kuantitas Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
5.2.1	Sebagai seorang karyawan, banyaknya tugas yang saya kerjakan selama ini dapat menunjukkan hasil yang baik.					
5.2.2	Saya merasa puas atas hasil tugas yang telah dikerjakan.					

Ketepatan Waktu

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
5.3.1	Sebagai seorang karyawan, saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
5.3.2	Efisiensi waktu merupakan prinsip saya dalam melakukan suatu pekerjaan.					

Efektifitas Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
5.4.1	Hasil pekerjaan yang diperoleh saya sebagai karyawan, dapat berdampak positif terhadap profitabilitas perusahaan.					
5.4.2	Dalam melakukan suatu pekerjaan, sebagai karyawan saya cenderung menghindari terjadinya suatu kerugian					

Kemandirian

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
5.5.1	Sebagai karyawan, saya merasa mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan langsung dari seorang atasan.					
5.5.2	Sebagai karyawan, saya mampu bekerja dengan mandiri tanpa perlu pengarahan yang intensif dari seorang atasan.					

Komitmen

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
5.6.1	Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya dapat menjaga harkat dan martabat saya sebagai karyawan.					
5.6.2	Sebagai seorang karyawan, saya akan menjaga reputasi diri dengan baik dalam melakukan suatu pekerjaan.					
5.6.3	Kerja sama antar tim merupakan hal penting bagi seorang karyawan.					