

LAMPIRAN

Kepada:

Bapak/Ibu/Saudara/i

di tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha sedang melakukan penelitian untuk menyusun skripsi mengenai Peranan Pemeriksaan Operasional Atas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. TRIYUDIA BUSANAMAS.

Berkaitan dengan skripsi yang sedang saya susun, maka saya mengharapkan bantuan Anda untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Demi keakuratan data, Saya mengharapkan partisipasi Anda dengan memberikan pendapat yang sejujurnya. Saya akan menjamin kerahasiaan pendapat dan identitas Anda.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Grace Agustin

PETUNJUK PENGISIAN:

Berilah tanda silang (x) pada kotak jawaban yang sesuai dengan data diri Anda.

A. Data Diri Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin: Pria Wanita
3. Usia : 21-27 tahun 28-38 tahun > 35 tahun
4. Pendidikan Terakhir:
 SMU/SMEA/Sederajat D1/D3 S1 S2
5. Status : Belum Menikah Menikah Janda/Duda
6. Masa Kerja di Perusahaan Ini:
 <1 tahun 2-4 tahun 5-7 tahun >8 tahun

PETUNJUK PENGISIAN:

Berilah tanda silang (x) pada kotak jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

B. Peranan Pemeriksaan Operasional atas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Bagian I: Peranan Pemeriksa Operasional atas Penilaian Prestasi Kerja.

No.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
Prestasi Kerja						
1.	Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemeriksa operasional merupakan hal penting untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan.					
2.	Pelaksanaan penilaian prestasi yang dilakukan oleh pemeriksa operasional mendorong para karyawan untuk meningkatkan kerja sama dengan rekan kerja dan atasan.					
Kompensasi						
3.	Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemeriksa operasional penting bagi para karyawan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.					
4.	Dengan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemeriksa operasional, perusahaan dapat menetapkan kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.					
Penempatan						
5.	Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemeriksa operasional memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan karir dan mendapatkan promosi.					

6.	Konseling dapat memberikan umpan balik yang berguna bagi karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.					
Latihan dan Pengembangan						
7.	Perusahaan perlu mengadakan pelatihan (<i>training</i>) guna memotivasi prestasi kerja karyawannya agar menjadi lebih baik lagi.					
8.	Penilaian prestasi yang dilakukan oleh pemeriksa operasional memungkinkan para karyawan dapat mengembangkan potensinya.					
Perencanaan dan Pengembangan Karier						
9.	Dalam penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemeriksa operasional ada komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan.					
10.	Karyawan diberi kesempatan untuk berkonsultasi dengan penilai tentang hal-hal yang berhubungan dengan hasil penilaian prestasi kerja mereka sendiri.					
Penyimpangan-penyimpangan Proses <i>Staffing</i>						
11.	Sistem penilaian yang dilakukan oleh pemeriksa operasional, membantu karyawan untuk mengetahui apa yang diharapkan perusahaan dari mereka.					
12.	Penilaian prestasi membantu para karyawan dalam mengetahui kelemahan dan kekuatan mereka.					
Ketidak-akuratan Informasi						
13.	Kriteria yang dinilai dalam lembar penilaian prestasi					

	karyawan yang dilakukan oleh pemeriksa operasional tidak menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat.					
14.	Dalam penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemeriksa operasional tidak menyebabkan prestasi kerja karyawan menjadi buruk.					
Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan						
15	Baik hasil, target maupun proses sama-sama diperhitungkan sebagai dasar penilaian prestasi kerja karyawan.					
16.	Jangka waktu pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemeriksa operasional sudah tepat bagi karyawan.					
Kesempatan Kerja yang Adil						
17.	Penilaian yang dilakukan oleh pemeriksa operasional telah cukup objektif dalam menilai prestasi kerja karyawan.					
18.	Karyawan akan dinilai dengan lebih baik dari rekan yang lainnya jika ia berprestasi lebih baik.					
Tantangan-tantangan Eksternal						
19.	Melalui penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pemeriksa operasional, atasan dapat mengetahui kesulitan yang dihadapi karyawan sehubungan dengan faktor di luar lingkungan kerja (keluarga, kesehatan, kondisi finansial, dsb).					

20.	Sasaran kerja yang ditetapkan perusahaan cukup menantang, namun masih dapat dicapai dan seimbang dengan faktor-faktor pribadi yang mempengaruhi pekerjaan karyawan.					
-----	---	--	--	--	--	--

Bagian II: Motivasi Kerja.

No.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
Kebutuhan Psikologis dan Biologis						
1.	Pekerjaan karyawan saat ini telah sesuai dengan bidang dan minat mereka, sehingga mereka berkeinginan untuk bekerja lebih giat.					
2.	Para karyawan berusaha untuk tidak meninggalkan pekerjaan atau absen, karena mereka membutuhkan pekerjaan ini untuk mempertahankan hidup.					
3.	Imbalan yang karyawan dapatkan atas pekerjaan ini sudah mencukupi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.					
4.	Sebagian dari imbalan dan tunjangan yang diperoleh karyawan masih dapat disimpan untuk keperluan dimasa yang akan datang.					
Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan						
5.	Fasilitas di perusahaan sangat menunjang pekerjaan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja.					
6.	Perusahaan sangat mengutamakan keselamatan jiwa karyawannya, sehingga mereka merasa aman saat mengerjakan pekerjaan.					

7.	Tingkat keamanan harta (tas, motor, dsb.) di perusahaan sangat aman sehingga karyawan tidak perlu merasa khawatir saat sedang bekerja.					
8.	Perlindungan asuransi yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat bagi karyawan.					
Kebutuhan Sosial						
9.	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga karyawan tidak merasa tertekan/cemas saat bekerja.					
10.	Pimpinan sangat menghormati karyawannya, sehingga mereka merasa termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.					
11.	Perusahaan perlu berperan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki para karyawan untuk kemajuan dirinya maupun perusahaan, agar mereka merasa lebih dihargai dalam lingkungan kerja.					
12.	Perusahaan akan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi yang diselenggarakan perusahaan.					
Kebutuhan akan Penghargaan						
13.	Perhatian dan pujian atasan memacu prestasi kerja karyawan.					
14.	Penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja yang terbaik, akan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang.					

15.	Para karyawan mempunyai kesempatan untuk maju dan berkembang dalam karier di perusahaan agar lebih diakui dalam lingkungan kerja.					
16.	Bila karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaan, atasan akan menegur dan memperingati terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi, sehingga mereka merasa lebih dihargai.					
Aktualisasi Diri						
17.	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka agar dinilai lebih baik lagi.					
18.	Dalam bekerja, karyawan berusaha mengkrontibusikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
19.	Karyawan sudah berusaha untuk kreatif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
20.	Para karyawan akan tetap bekerja dengan baik tanpa pengawasan yang ketat dari atasan.					

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	VAR1	3,5143	,6585	35,0
2.	VAR2	3,6571	,5913	35,0
3.	VAR3	3,5143	,7811	35,0
4.	VAR4	3,6000	,6945	35,0
5.	VAR5	3,4286	,6547	35,0
6.	VAR6	3,6857	,5827	35,0
7.	VAR7	3,5429	,7413	35,0
8.	VAR8	3,6571	,6835	35,0
9.	VAR9	3,5143	,6585	35,0
10.	VAR10	3,5143	,8531	35,0
11.	VAR11	3,6000	,6945	35,0
12.	VAR12	3,6857	,6311	35,0
13.	VAR13	3,5714	,6547	35,0
14.	VAR14	3,5429	,6108	35,0
15.	VAR15	3,5714	,6547	35,0
16.	VAR16	3,6286	,7311	35,0
17.	VAR17	3,6000	,7356	35,0
18.	VAR18	3,4571	,7005	35,0
19.	VAR19	3,6857	,6761	35,0
20.	VAR20	3,5143	,7017	35,0
21.	VAR21	3,5429	,7005	35,0
22.	VAR22	3,6286	,5983	35,0
23.	VAR23	3,6286	,6456	35,0
24.	VAR24	3,6000	,7356	35,0
25.	VAR25	3,5714	,6547	35,0
26.	VAR26	3,7143	,5725	35,0
27.	VAR27	3,7714	,4260	35,0
28.	VAR28	3,6857	,6761	35,0
29.	VAR29	3,4857	,7017	35,0
30.	VAR30	3,6857	,5827	35,0
31.	VAR31	3,4857	,7017	35,0
32.	VAR32	3,6857	,7581	35,0
33.	VAR33	3,6571	,6391	35,0
34.	VAR34	3,4857	,6122	35,0
35.	VAR35	3,5429	,5606	35,0
36.	VAR36	3,5429	,6108	35,0
37.	VAR37	3,6571	,5913	35,0
38.	VAR38	3,5143	,6122	35,0
39.	VAR39	3,6000	,6508	35,0
40.	VAR40	3,6286	,7311	35,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	143,6000	299,2471	17,2988	Variables 40

REL I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR1	140,0857	282,4924	,7373	,9636
VAR2	139,9429	285,5261	,6692	,9639
VAR3	140,0857	280,4336	,6958	,9638
VAR4	140,0000	284,2941	,6179	,9642
VAR5	140,1714	286,6756	,5478	,9645
VAR6	139,9143	287,1395	,5960	,9643
VAR7	140,0571	281,5261	,6902	,9638
VAR8	139,9429	285,3496	,5816	,9643
VAR9	140,0857	285,4336	,6013	,9642
VAR10	140,0857	276,8454	,7635	,9634
VAR11	140,0000	284,3529	,6153	,9642
VAR12	139,9143	284,7866	,6602	,9640
VAR13	140,0286	287,3227	,5180	,9646
VAR14	140,0571	287,8202	,5333	,9645
VAR15	140,0286	286,7933	,5423	,9645
VAR16	139,9714	283,1462	,6327	,9641
VAR17	140,0000	282,0000	,6762	,9639
VAR18	140,1429	283,0672	,6656	,9639
VAR19	139,9143	286,3748	,5425	,9645
VAR20	140,0857	283,0218	,6663	,9639
VAR21	140,0571	281,4084	,7381	,9635
VAR22	139,9714	284,9109	,6920	,9638
VAR23	139,9714	287,2639	,5285	,9646
VAR24	140,0000	282,2941	,6639	,9639
VAR25	140,0286	288,7345	,4533	,9649
VAR26	139,8857	286,3983	,6462	,9641
VAR27	139,8286	289,2639	,6763	,9642
VAR28	139,9143	282,3748	,7224	,9636
VAR29	140,1143	283,5160	,6448	,9640
VAR30	139,9143	286,4336	,6325	,9641
VAR31	140,1143	282,9866	,6679	,9639
VAR32	139,9143	284,0218	,5733	,9644
VAR33	139,9429	282,2319	,7734	,9634
VAR34	140,1143	289,2807	,4606	,9648
VAR35	140,0571	290,1731	,4586	,9648
VAR36	140,0571	282,5849	,7932	,9634
VAR37	139,9429	285,1731	,6873	,9639
VAR38	140,0857	283,3748	,7519	,9636
VAR39	140,0000	288,1176	,4846	,9648
VAR40	139,9714	284,1462	,5910	,9643

Reliability Coefficients

N of Cases = 35,0

N of Items = 40

Alpha = ,9650

Tingkat Kepercayaan = 95%

Alpha = 5%

***r product moment* = 0.334**

Syarat valid:

Corrected item total correlation > 0.334

Syarat reliable:

Alpha if Item deleted < 0.9650

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Grace Agustin
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Agustus 1984
Alamat : Jalan Palmerah Barat No.38
Jakarta Pusat 10270