

## “KUISIONER PENGARUH MOTIVASI “

Oleh :

**M. MARTA LENA H**  
**NIM : 07.832.0207**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Nama : \_\_\_\_\_

Jabatan : \_\_\_\_\_

Untuk Penilaian :

Penilaian ini menunjukkan penilaian Bapak/Ibu terhadap pekerjaan bawahan. Puas tidaknya penilaian ini akan tergantung dari kejujuran dan ketepatan yang Bapak/Ibu gunakan. Bapak/Ibu perlu mengingat, bahwa di dalam penilaian ini terdapat dua kepentingan yaitu kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan.

**Untuk melakukan penilaian yang baik perhatikanlah hal-hal di bawah ini :**

1. Pada setiap penilaian, pertimbangkanlah hanya satu faktor
2. Beri tanda (√) pada kolom yang telah disediakan untuk penilaian Bapak/Ibu dengan mendasarkan atas persyaratan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan untuk setiap pernyataan dengan inlai :
  - a. SB (sangat baik) nilai skor 5
  - b. B (baik) nilai skor 4
  - c. CB (cukup baik) nilai skor 3
  - d. KB (kurang baik) nilai skor 2
  - e. TB (tidak baik) nilai skor 1
3. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan dibawah ini sebelum menilai
4. Setelah selesai, bacalah kembali dan periksa hasil penilaian
5. Beri komentar apabila saudara anggap perlu.

No.	URAIAN	Kriteria Penilaian				
		SB	B	CB	KB	TB
1.	Bagaimana dengan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan setelah adanya motivasi					
2	Bagaimana dengan pola tingkah laku, sopan santun, rasa hormat yang ditunjukkan oleh karyawan					
3	Bagaimana kerjasama yang dilakukan antar sesama karyawan					
4	Bagaimana dengan pola komunikasi seperti saling bertukar pikiran yang dilakukan oleh karyawan					
5	Bagaimana dengan pola pikir karyawan didalam mengembangkan perusahaan setelah mereka mengikuti pelatihan					
6	Bagaimana dengan inisiatif yang dimiliki oleh					

	karyawan didalam menghadapi masalah					
7	Bagaimana dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan setelah mereka mengikuti pcelatihan dan pengembangan					
8	Bagaimana dengan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan					
9	Bagaimana dengan kete ampilan yang dimiliki oleh karyawan					
10	Bagaimana dengan kesctiaan yang ditampilkan oleh karyawan kepada perusahaannya					

**Komentar Tambahan :** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Nama Penilai :** \_\_\_\_\_ **Tanggal :** \_\_\_\_\_

## "KUISIONER PENILAIAN PRESTASI KERJA

Oleh :

**M. MARTA LENA H**  
**NIM : 07.8320207**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Nama : \_\_\_\_\_

Jabatan : \_\_\_\_\_

### Untuk Penilaian :

Ini menunjukkan bagaimana penilaian saudara terhadap pekerjaan bawahan saudara setelah adanya pengembangan. Baik tidaknya penilaian ini akan tergantung dari kejujuran dan ketepatan yang saudara gunakan. Saudara perlu mengingat, bahwa di dalam penilaian ini terdapat dua kepentingan yaitu kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan.

### Untuk melakukan penilaian yang baik perhatikanlah hal-hal di bawah ini :

1. Pada setiap penilaian, pertimbangkanlah hanya satu faktor
2. Beri tanda (√) pada kolom yang telah disediakan untuk penilaian Bapak/Ibu dengan berdasarkan atas persyaratan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan untuk setiap pernyataan dengan inlai :
  - a. SP (sangat puas) nilai skor 5
  - b. P (puas) nilai skor 4
  - c. CP (cukup puas) nilai skor 3
  - d. KP (kurang puas) nilai skor 2
  - e. TP (tidak puas) nilai skor 1
3. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan dibawah ini sebelum menilai
4. Setelah selesai, bacalah kembali dan periksa hasil penilaian
5. Beri komentar apabila saudara anggap perlu.

No.	URAIAN	Kriteria Penilaian				
		SP	P	CP	KP	TP
1.	Hasil kerja yang ditunjukkan karyawan					
2	Kecepatan dan ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
3	Kualitas kerja karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
4	Kerja yang dilakukan karyawan mampu memberikan pemauskan bagi perusahaan					
5	Karyawan dapat diandalkan untuk melakukan segalatugas yang diberikan kepadanya					
6	Karyawan dapat dipercaya atas amanah yang diberikan					
7	Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan					
8	Sikap karyawan dalam menghadapi masalah yang terjadi di dalam perusahaan					
9	Kemampuan karyawan dalam menjalankan					

	tugas sehari-hari					
10	Produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan di dalam menghadapi pelanggannya.					

**Komentar Tambahan :** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Nama Penilai :** \_\_\_\_\_ **Tanggal :** \_\_\_\_\_

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. (2002). **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek**. Edisi Refisi V. Penerbit Rineka Cipta, Bandung.
- Benerdin dan Russel. 2003. **Personel Administration and Human Ressources Management**. John Wiley & Sons, Inc. Canada
- Heidjarachman, Suad Husnan. (2004). **Manajemen Personalialia**. Edisi Keenam, BPFE, Yogjiakarta.
- Koesriyanto, Bambang. (2004). **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Cetakan Keenam, PT. Gramedia, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Mangkunegara. P. 2003. **Manajenemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Rosdakarya. Jakarta
- Manullang, M. 2005. **Maanajemen Sumber daya Manusia**. Jilid I. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Moekijat.(2005). **Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kelima, Edisi Revisi V CV. Mandar Maju, Bandung.
- Moh. Nasution .(2004). **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang SP. (2001). **Manajemen Personalialia**, BPFE, Yogyakarta.
- Soewarno, Handayaniingrat, (2005). **Pengatur Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen**, Gunung Agung, Jakarta.
- Zuhad Ichyaudin, (2000). **Manajemen**, Edisi Kesembilan. Erlangga, Jakarta.