

KUESIONER

“Pengaruh Tingkat Kesesuaian Antara Persepsi Tentang Suatu Keinginan Untuk Ikut Berpartisipasi Dengan Suatu Kesempatan Untuk Berpartisipasi Terhadap Kinerja Manajerial : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.”

BAGIAN 1

Identitas Responden

No Responden :.....(Diisi oleh surveyor)

Usia :.....th

Jenis Kelamin : Laki-laki / Wanita

Latar Belakang Pendidikan : Akuntansi / Manajemen / Hukum / Lain-lain (.....)

Tingkat Pendidikan : D3 / S1 / S2 / S3 / Lain-lain (.....)

Telah bekerja sebagai Manajer selama :th

(termasuk pada perusahaan sebelumnya, bila pernah bekerja sebagai manajer di perusahaan lain)

Mulai bekerja di perusahaan saat ini tahun :

Kami mohon Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini dengan cara menjawab pernyataan - pernyataan berikut ini.

Instrumen Kinerja Manajerial (Mahoney, 1963).

Jawaban atas pertanyaan berikut ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja Anda akhir-akhir ini untuk setiap bidang berikut ini, dengan menuliskan nomor diantara 1 sampai dengan 7 sesuai dengan skala yang menurut Anda paling tepat. dengan ketentuan bahwa :

Kinerja
dibawah rata-rata

Kinerja
rata-rata

Kinerja
diatas rata-rata

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

No.	Bidang	Skor
1.	Perencanaan Kinerja Anda dalam menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan atau pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman...	...
2.	Investigasi Kinerja Anda dalam menentukan, mengumpulkan dan menyampaikan informasi, untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis pekerjaan...	...
3.	Pengkoordinasian Kinerja Anda dalam tukar menukar informasi dengan manajer di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain...	...

4.	<p>Evaluasi</p> <p>Kinerja Anda dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk...</p>	...
5.	<p>Pengawasan</p> <p>Kinerja Anda dalam mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan Anda; membimbing, melatih, dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan; memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan...</p>	...
6.	<p>Pemilihan staff</p> <p>Kinerja Anda dalam mempertahankan angkatan kerja di bagian Anda; merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru; menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai...</p>	...
7.	<p>Negosiasi</p> <p>Kinerja Anda dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjualan, tawar menawar secara kelompok...</p>	...
8.	<p>Perwakilan</p> <p>Kinerja Anda dalam menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan intern, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan ke masyarakat, mempromosikan tujuan umum perusahaan Anda...</p>	...
9.	<p>Evaluasi kinerja Bapak / Ibu secara keseluruhan</p>	...

Instrumen Komitmen Organisasi
(Dikembangkan oleh Meyer, J.P., Natalie J. Allen, dan Catherine A.Smith, 1993)

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert ini berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu. Dengan angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju sampai angka 5 yang menunjukkan sangat setuju.

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju

No	BIDANG	1	2	3	4	5
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
2	Saya membanggakan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.					
3	Saya benar “merasakan seakan” permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri.					
4	Saya berfikir saya tidak akan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini.					
5	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
6	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.					
7	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.					
9	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.					
10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya.					
11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saat ini.					
12	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini.					
13	Saat ini tetap berkerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.					

14	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan bila ingin meninggalkan organisasi ini.					
15	Salah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada.					
16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini.					
17	Saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.					
18	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.					
19	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya.					
20	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral.					
21	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya.					
22	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi.					
23	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir mereka.					
24	Saya tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah organisasi merupakan tindakan yang bijaksana.					

Instrumen Tingkat Keselarasan Partisipasi

Pernyataan-pernyataan dibawah ini digunakan untuk menjelaskan tingkat keselarasan (*congruence*) dimensi keadilan di perusahaan Anda. Anda diminta untuk mengisi dua kolom dalam satu pernyataan yang sama, kolom - kolom tersebut adalah :

1. Kolom pada skor harapan

Skor harapan berhubungan dengan kebutuhan atau keinginan Anda.

2. Kolom pada skor aktual

Skor aktual berhubungan dengan keadaan yang sesungguhnya terjadi dalam perusahaan dimana Anda bekerja.

SKOR HARAPAN							PERNYATAAN	SKOR AKTUAL						
STS			SS					STS			SS			
1	2	3	4	5	6	7	1. Saya memerlukan waktu, diluar jam kerja normal saya untuk menyiapkan anggaran di unit.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	2. Saya bekerjasama dengan atasan dalam mempersiapkan anggaran unit saya.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	3. Saya bekerjasama dengan bawahan untuk mempersiapkan anggaran unit saya.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	4. Saya bekerjasama dengan staf keuangan dalam mempersiapkan anggaran unit saya.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	5. Saya berkonsultasi mengenai faktor tertentu yang mungkin akan masuk dalam anggaran yang sedang saya buat.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	6. Anggaran baru mencakup perubahan yang saya sarankan.	1	2	3	4	5	6	7

1	2	3	4	5	6	7	7. Anggaran tidak akan disahkan sampai saya merasa puas dengan anggaran tersebut.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8. Saya memiliki kesulitan mewujudkan anggaran yang sesuai untuk unit saya.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	9. Saya memperlihatkan perbandingan kinerja aktual dan kinerja yang dianggarkan kepada unit lain.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	10. Saya meminta masukan dari superior (atasan saya) mengenai cara mencapai anggaran.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	11. Saya mempersiapkan laporan perbandingan hasil aktual dengan anggaran.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	12. Metode yang saya gunakan untuk mencapai kinerja yang dianggarkan diterima oleh subordinat tanpa dipertanyakan lagi.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	13. Metode yang saya gunakan untuk mencapai kinerja budget tidak diterima oleh subordinat tanpa dipertanyakan terlebih dahulu.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	14. Atasan akan menunjukkan ketidakpuasan terhadap saya ketika anggaran pada unit saya tidak tercapai.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	15. Ketika atasan membahas efisiensi saya sebagai manajer, anggaran merupakan salah satu topiknya.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	16. Saya meminta asisten dari departemen yang fokus pada masalah penganggaran.	1	2	3	4	5	6	7

1	2	3	4	5	6	7	17. Saya diminta untuk memberikan penjelasan tertulis mengenai penyebab varian anggaran yang besar.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	18. Saya menggunakan anggaran untuk merencanakan aktivitas dalam unit.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	19. Secara personal saya menginvestigasi varian anggaran yang terjadi dalam unit	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	20. Saya menggunakan anggaran untuk mengevaluasi bawahan.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	21. Saya menyadari perlunya anggaran untuk mengalokasikan beberapa aktivitas kedalam akun lain ketika dana anggaran telah habis.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	22. Saya harus merubah hal yang berkaitan dengan operasi untuk mengurangi varian anggaran.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	23. Masalah anggaran disebutkan dalam diskusi informal.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	24. Saya memberikan pemikiran saya dalam menghadapi masalah anggaran.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	25. Saya memberikan saran terhadap perbaikan system anggaran.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	26. Sistem penganggaran diubah berdasarkan saran yang saya berikan.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	27. Anggaran memungkinkan saya menjadi lebih fleksibel.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	28. Anggaran memungkinkan saya menjadi lebih inovatif.	1	2	3	4	5	6	7
1	2	3	4	5	6	7	29. Anggaran memungkinkan saya	1	2	3	4	5	6	7

								untuk mempertahankan kesuksesan saya sebagai manajer.								
1	2	3	4	5	6	7		30. Anggaran memungkinkan saya menjadi manajer yang lebih baik.	1	2	3	4	5	6	7	

*STS: Sangat Tidak Setuju; SS: Sangat Setuju

