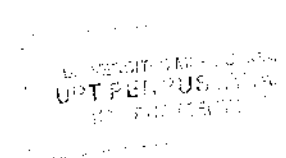


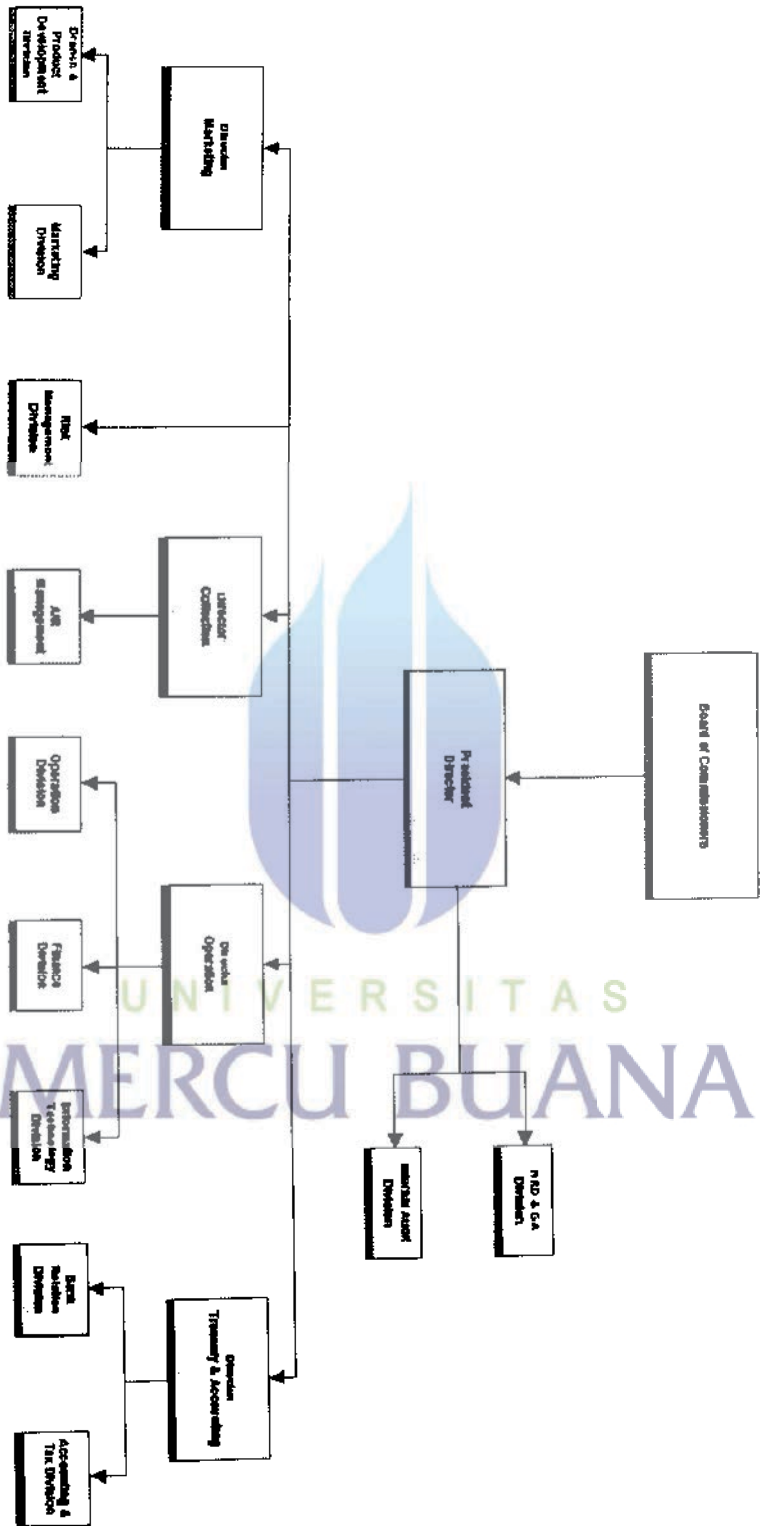
# LAMPIRAN



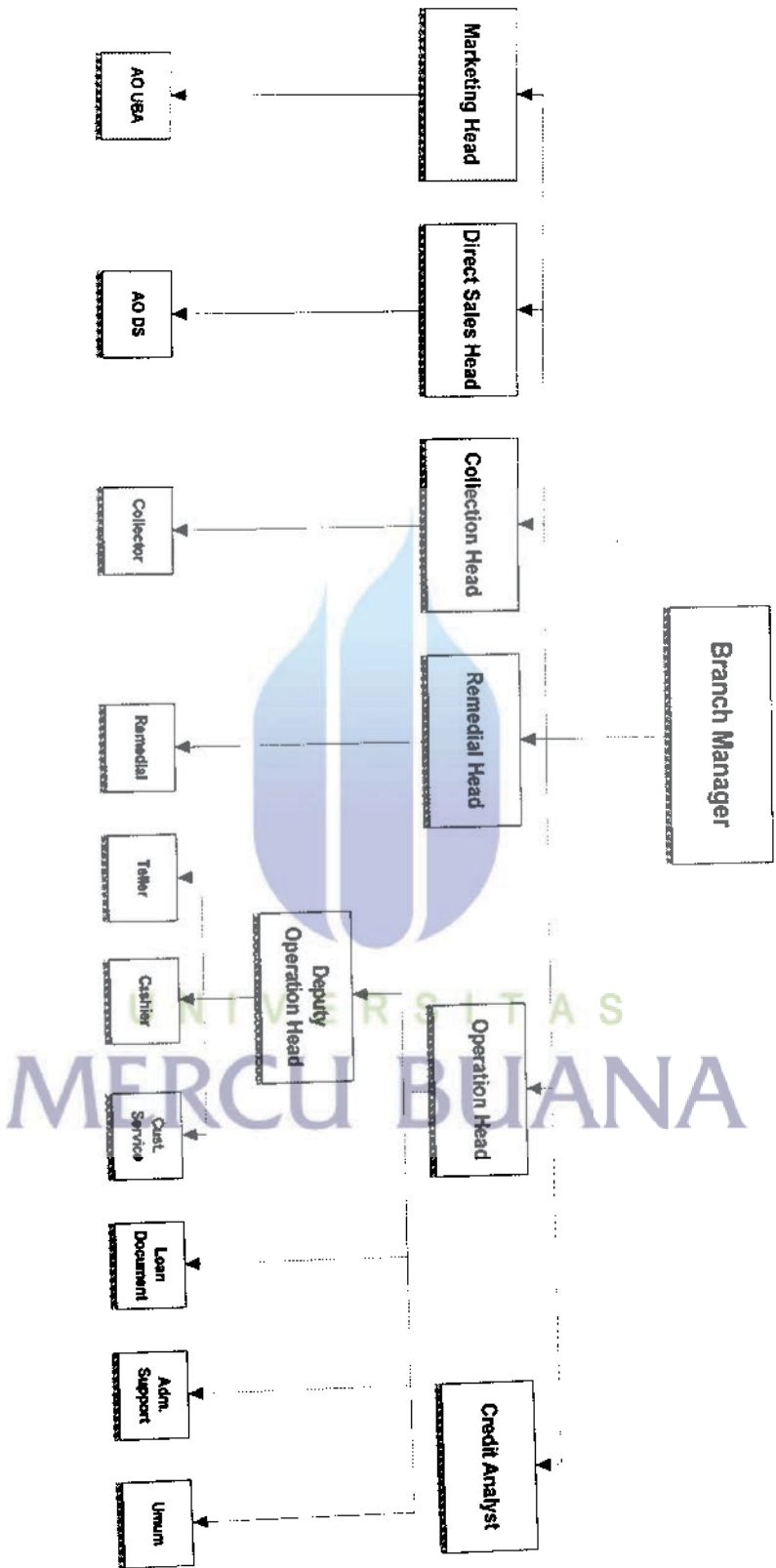
UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



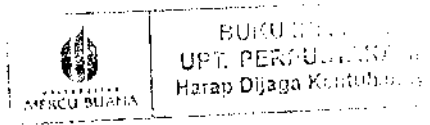
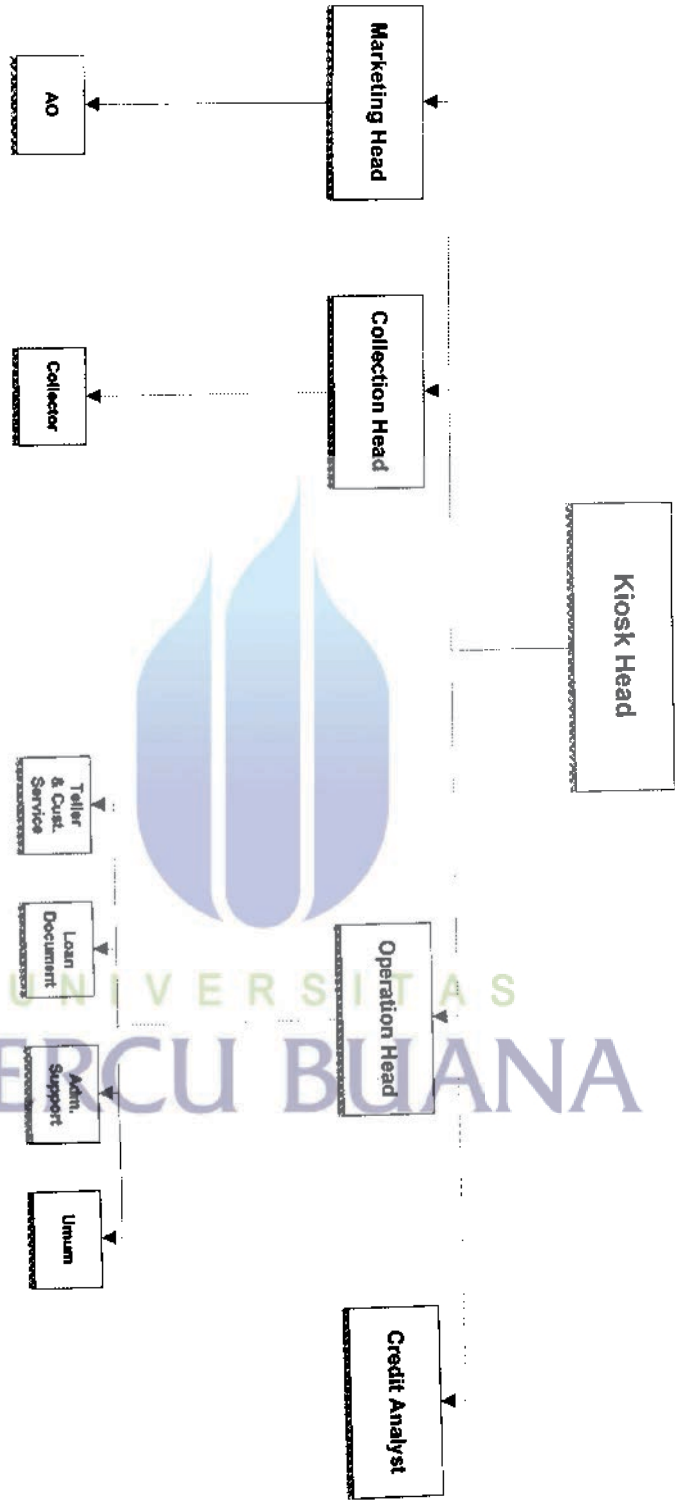
# STRUKTUR ORGANISASI PUSAT



# STRUKTUR ORGANISASI CABANG



# STRUKTUR ORGANISASI KIOS



Untuk kelengkapan data survey, mohon Bapak/Ibu mengisi data diri dibawah ini dengan melingkari alternatif pilihan jawaban yang telah tersedia.

No.	Keterangan	Alternatif Jawaban
1	Jabatan / Tingkatan Karyawan	a. Staff b. Head/Supervisor c. Asisten Manager d. Manager
2	Pendidikan	a. SLTA b. D3 c. S1 d. S2
3	Lama Bekerja	a. < 5 tahun b. > 5 - 10 tahun c. > 10 - 15 tahun d. > 15 tahun
4	Usia	a. < 25 tahun b. 25 - 30 tahun c. 31 - 40 tahun d. > 40 tahun
5	Penghasilan Perbulan	a. < 3 juta b. > 3 - 5 juta c. > 5 - 10 juta d. > 10 juta
6	Status Perkawinan	a. Menikah b. Tidak Menikah
7	Tempat Tinggal	a. Jakarta b. Luar Jakarta

MERCU BUANA

## DAFTAR ANGKET

Dengan menggunakan skala dibawah ini, silahkan diberi tanda (√) pada salah satu kolom untuk setiap pernyataan dari pertanyaan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan Bapak/Ibu.

<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>
<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

### Variabel Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia (SDM)

No.	Pertanyaan	4	3	2	1
1.	Dalam melakukan penilaian kinerja, atasan menggunakan dimensi-dimensi yang jelas sesuai dengan target dan job description saya.				
2.	Dalam penilaian kinerja juga mencakup perilaku individu sesuai dengan tuntutan nilai-nilai perusahaan.				
3.	Dalam perencanaan strategis perusahaan penilaian kinerja yang terkait dengan perilaku individu dilakukan secara 180 derajat (atasan, diri sendiri dan bawahan) adalah untuk mengurangi subyektifitas.				
4.	Atasan telah memberikan penilaian yang obyektif sesuai dengan apa yang saya lakukan.				
5.	Kriteria penilaian kinerja dalam merencanakan strategis perusahaan yang dipakai dapat diterapkan dan lebih adil karena seseorang dinilai dari apa yang dihasilkan dan dengan cara bagaimana dia melakukannya.				
6.	Periode penilaian kinerja secara formal dilakukan 1 tahun sekali.				
7.	Perencanaan strategis dalam penilaian kinerja dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah				

	ditentukan.				
8.	Evaluasi kinerja selalu dilakukan untuk mencapai target dan identifikasi permasalahan hambatan dalam pencapaian target.				
9.	Bimbingan formal maupun Informal dilakukan atasan dalam rangka penilaian kinerja individu yang akhirnya menuju pencapaian target kinerja perdivisi.				
10.	Perusahaan memberikan umpan balik setelah merencanakan strategis perusahaan dalam penilaian kinerja.				

#### Varabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	4	3	2	1
1.	Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap tugas saya sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan saya, karena saya berorientasi pada prestasi kerja.				
2.	Saya senang apabila saya telah melakukan pekerjaan dengan baik bahkan melampaui target yang telah ditentukan.				
3.	Saya biasanya lebih banyak mempengaruhi oranglain di dalam menyelesaikan pekerjaan daripada dipengaruhi oleh oranglain.				
4.	Saya memiliki kesempatan untuk menduduki suatu jabatan terkait dengan kinerja saya.				
5.	Saya senang bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
6.	Saya suka menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya demi membantu rekan kerja dan keberhasilan tim.				
7.	Saya menginginkan keleluasaan untuk membina hubungan yang baik dengan semua pihak yang				

	terkait dengan divisi kerja saya.				
8.	Saya sennag jika mampu mengendalikan rekan kerja dan pelanggan.				
9.	Saya selalu mengeluarkan kemampuan dan potensi yang saya millki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.				
10.	Saya memiliki loyalitas kepada rekan kerja dan atasan saya.				

### Variabel Kinerja (Data Sekunder)

#### I. Sasaran Kerja

Target tercapai > 110 %	Target tercapai 100 %	Target tercapai > 80 %	Target tercapai < 80 %
4	3	2	1

No.	Pertanyaan	4	3	2	1
1.	Sasaran Divisi				
2.	Sasaran Individu				
3.	Tugas Utama Lainnya				

#### II. Penilaian Perilaku

Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah
4	3	2	1

No.	Pertanyaan	4	3	2	1
4.	Komitmen				
5.	Team Work				
6.	Profesional				
7.	Pelayanan				
8.	Disiplin				
9.	Kerja Keras				
10.	Integritas				



### Hasil Responden Mengenai Perencanaan Strategis SDM

No.	Dimensi	Item	Score				
			SS	S	TS	STS	
1.	<b>Tujuan SDM</b>						
		Kepentingan Individu Karyawan	1	12	43	1	1
		Kepentingan Organisasi Perusahaan	3	12	39	6	0
		Kepentingan Nasional	4	10	36	11	0
2.	<b>Perencanaan Organisasi</b>						
		Penilaian kinerja mencakup perilaku individu sesuai nilai-nilai Perusahaan.	2	11	40	5	1
		Evaluasi kinerja dilakukan untuk mencapai target dan identifikasi permasalahan hambatan.	8	4	47	6	0
3.	<b>Audit SDM</b>						
		Perusahaan memberi umpan balik setelah perencanaan strategis penilaian kinerja telah dilakukan.	10	12	35	8	2
4.	<b>Peramalan SDM</b>						
		Periode penilaian kinerja secara formal dilakukan 1 tahun sekali	6	9	42	6	0
		Penilaian kinerja dilakukan sesuai dengan jadwal.	7	4	38	15	0
5.	<b>Program SDM</b>						
		Bimbingan formal maupun informal dilakukan sesuai perencanaan strategis dalam penilaian kinerja individu.	9	10	42	5	0
6.	<b>Evaluasi SDM</b>						
		Kriteria penilaian kinerja yang dipakai dapat diterapkan dan dinilai.	5	9	42	6	0

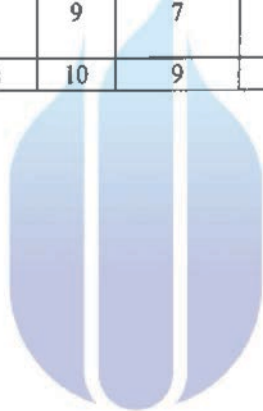
  
 UNIVERSITAS  
 MERCU BUANA

### Hasil Responden mengenai Motivasi

No.	Dimensi	Item	Score			
			SS	S	TS	STS
1.	<b>Motivasi Prestasi</b>					
	Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan kewenangan saya karena saya berorientasi pada prestasi kerja.	1	28	29	0	0
	Saya senang apabila saya telah melakukan pekerjaan dengan baik.	2	33	23	1	0
	Saya selalu mengeluarkan kemampuan dan potensi yang saya miliki.	9	20	36	1	0
2.	<b>Motivasi Kekuasaan</b>					
	Saya biasanya lebih banyak mempengaruhi oranglain di dalam pekerjaan daripada dipengaruhi oleh oranglain.	3	6	32	18	1
	Saya memiliki kesempatan untuk menduduki suatu jabatan terkait dengan kinerja saya.	4	7	42	8	0
3.	<b>Motivasi Afiliasi</b>					
	Saya senang bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja.	5	22	34	1	0
	Saya suka menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya demi membantu rekan kerja dan keberhasilan tim.	6	6	47	4	0
	Saya membina hubungan yang baik dengan semua pihak yang terkait.	7	21	34	2	0
	Saya senang jika mampu mengendalikan rekan kerja dan pelanggan.	8	8	37	12	0
	Saya memiliki loyalitas kepada rekan kerja dan atasan saya.	10	15	39	3	0

### Hasil Responden Mengenai Kinerja

No.	Dimensi	Item	Score			
			Tercapai > 110 %	Tercapai 100 %	Tercapai 80 %	Tercapai < 80 %
1.	<b>Sasaran Kerja</b>					
	Sasaran Unit	1	57	0	0	0
	Sasaran Individu	2	9	45	3	0
	Sasaran Lainnya	3	0	57	0	0
2.	<b>Perilaku</b>		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak Pernah
	Komitmen	4	10	42	5	0
	Team work	5	14	38	5	0
	Profesional	6	8	43	6	0
	Pelayanan	7	7	46	5	0
	Disiplin	8	6	48	5	0
	Kerja Keras	9	7	43	7	0
	Integritas	10	9	44	4	0



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA