

DAFTAR PUSTAKA

- Baban Sobandi (2006), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Gibson, (2008), *Organization (Organisasi)*, Terjemahan Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Handyaningrat Soewarno, (2006), *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Gunung Agung, Jakarta.
- Manullang, M (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Malunudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. STIM YKPN, Jakarta.
- Moekijat, (2006), *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Kedelapan, Penerbit Remaja Rosa Karya, Bandung.
- Ruky Achmad, (2010), *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Gramedia, Jakarta.
- Stoner James A F., (2008), *Dasar-Dasar Manajemen*, Terjemahan Alfonsus Sirait, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sutarto, (2007), *Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Penerbit Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Surjadi (2009), *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono Suyadi, (2005), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Wibowo, (2006), *Manajemen Kinerja*, Edisi 2, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2003 “Pokok-Pokok Kepegawaian”.

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian”.



KUESIONER PENELITIAN PERANAN PEGAWAI HONORER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN.

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Medan Area dengan judul "Peranan Pegawai Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Sumatera Utara Medan".

Besar harapan saya kiranya Bapak/ Ibu/ Saudara bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Identifikasi Responden

1. No. responden :
2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita (silang salah satu)
3. Usia Responden :
4. Pendidikan Responden :
5. Status Pernikahan :

Berikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.

Daftar Pernyataan

I. Pernyataan Variabel Bebas X (Peranan Pegawai Honorar)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai honorer memiliki loyalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan atasan					
2	Loyalitas yang diberikan pegawai honorer dapat berupa pemberian bantuan kepada rekan sekerja					
3	Kejujuran seorang pegawai honorer sangat diharapkan dalam setiap mengerjakan pekerjaan					
4	Pekerjaan yang pegawai honorer lakukan sering mengalami kesalahan (human error)					
5	Pekerjaan yang pegawai honorer lakukan berkompeten dan tidak banyak kesalahan					
6	Atasan mengharapkan pegawai honorer yang berkompeten untuk dijadikan pegawai tetap.					
7	Pegawai honorer cerdas dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya					
8	Pegawai honorer sering mengambil keputusan yang dianggap penting					
9	Sikap atasan kepada pegawai honorer cenderung otoriter dalam mendelegasikan tugas					

II. Pernyataan Variabel Terikat Y (Kinerja Organisasi)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan yang pegawai honorer lakukan tidak dikontrol dengan baik oleh atasan					
2	Pegawai honorer kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan					
3	Pegawai honorer tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik ketika dihadapkan pada harapan yang berbeda antara klien dan atasan					
4	Pegawai honorer tertekan jika mengalami perbedaan persepsi dengan atasan/rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan					
5	Semangat kerja dan energy kerja menurun disebabkan kurangnya perhatian dari atasan.					
6	Pegawai honorer tidak diberikan pengarahan yang cukup oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
7	Pekerjaan yang pegawai honorer lakukan kurang sesuai dengan nilai-nilai yang pegawai honorer anut					
8	Pegawai honorer tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pegawai honorer dengan baik ketika dihadapkan pada harapan yang berbeda					
9	Kemajuan teknologi merupakan ancaman bagi pegawai honorer karena takut posisi pegawai honorer digantikan					