

## DAFTAR PUSTAKA

- Aniun, N. 2005. *Aplikasi Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul*. Usahawan, 10 : pp.25-29.
- Buchari Zainun, 2008, *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Caacio. W. F. 2005. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke-4. McGraw-Hill Inc., United States.
- Davis, K. dan J. W. Newstrom. 2005. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I dan 2. Edisi revisi. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, I dan S. Nyoman. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Harvey dan Brown. 2005. *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen*, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Kussetiarno, S. 2011. *Pengaruh Komponen Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. YKK Alumico Indonesia)*. Tesis pada Program Studi Ilmu Administrasi. Universitas Indonesia, Depok.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Inc., United States.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Siagian, P. S. 2006. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun, 2008, *Pedoman Peaulisan Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

## KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Sdr/i yang terhormat, saya adalah salah seorang mahasiswa Universitas Medan Area, bermohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kami menyadari bahwa sedikit banyak permohonan ini akan mengganggu aktivitas. Penelitian ini tidak berpengaruh sedikitpun terhadap kepentingan Bapak/Ibu/Sdr/i di perusahaan, namun hanya akan digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi. Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan perhatiannya.

Medan, .....2013

Peneliti,

Muhammad Hazri

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda *checklist* ( ✓ ) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang Setuju dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dilajur yang telah disediakan.

### IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : .....

Pendidikan : .....

Cara pengisian untuk pernyataan cukup dengan memberi tanda *checklist* ( ✓ ) pada jawaban yang anda pilih. Dengan keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PERTANYAAN

### I. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X (KUALITAS KEHIDUPAN KERJA)

| No   | Pernyataan   | Jumlah |   |   |    |     |
|--|--|--------|---|---|----|-----|
|  |  | SS     | S | R | TS | STS |
| <b>Partisipasi Dalam Pemecahan Masalah</b> |  |        |   |   |    |     |
| 1  | Pendapat anda dengan atasan dan rekan kerja sering tidak sejalan.                                |        |   |   |    |     |
| 2  | Tugas-tugas yang harus anda lakukan sering sekali bukan bagian dari pekerjaan anda.              |        |   |   |    |     |
| 3  | Anda tidak dapat bekerja sama dengan kelompok kerja yang tidak anda kenai.                       |        |   |   |    |     |
| 4  | Keadaan susah yang anda hadapi dalam dunia kerja selalu dihadapi dan tanpa pemecahan yang jelas. |        |   |   |    |     |
| <b>Sistem imbalan yang inovatif.</b>       |  |        |   |   |    |     |
| 5  | Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan kedudukan anda sebagai karyawan                |        |   |   |    |     |
| 6  | Gaji yang selama ini diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan                            |        |   |   |    |     |
| 7  | Bonus yang diberikan selalu rutin atau diberikan pada waktunya                                   |        |   |   |    |     |
| <b>Restrukturisasi kerja.</b>              |  |        |   |   |    |     |
| 8  | Anda sering mendapat pekerjaan yang selalu kejar target selesai.                                 |        |   |   |    |     |
| 9  | Setiap tugas yang diberikan pimpinan secara tiba-tiba sering tidak anda pahami.                  |        |   |   |    |     |
| <b>Perbaikan lingkungan kerja</b>          |  |        |   |   |    |     |
| 10   | Tata ruang yang tepat dan nyaman mengurangi kejenuhan terhadap kebosanan.                        |        |   |   |    |     |

## II. PERTANYAAN VARIABEL TERIKAT Y (MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN)

| No   | Pernyataan  | Jumlah |   |   |    |     |
|--|---|--------|---|---|----|-----|
|  |   | SS     | S | R | TS | STS |
| <b>Tingkat prestasi seseorang, terdiri dari gaji dan penghargaan</b>   |   |        |   |   |    |     |
| 1  | Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari anda.  |        |   |   |    |     |
| 2  | Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja.                                   |        |   |   |    |     |
| 3  | Promosi yang dilaksanakan telah sesuai prosedur yang ditetapkan   |        |   |   |    |     |
| <b>Kemampuan individu.</b>   |   |        |   |   |    |     |
| 4  | Selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktu.  |        |   |   |    |     |
| 5  | Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.   |        |   |   |    |     |
| <b>Pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut juga persepsi peranan</b> |   |        |   |   |    |     |
| 6  | Tugas yang diberikan pimpinan membangkitkan motivasi.   |        |   |   |    |     |
| 7  | Demi meningkatkan kinerja, pegawai sudah bekerja secara efektif dan efisien.  |        |   |   |    |     |
| 8  | Pegawai yang selalu mematuhi segala peraturan menandakan bahwa kinerja pegawai tersebut baik                          |        |   |   |    |     |
| 9  | Pekerjaan yang diberikan pimpinan selalu mendapatkan bimbingan dan petunjuk kerja dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. |        |   |   |    |     |
| 10   | Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja.  |        |   |   |    |     |