**Kuesioner Kecenderungan Perilaku Kepemimpinan Publik Walikota Bandung**

**Berdasarkan *Five Dimensions of Public Leadership Behaviours***

Dinas : Hari/Tgl :….………………..
Nama :
Jabatan :

**Keterangan :**

* Wajib mengisi seluruh pernyataan yang disiapkan.
* Lingkari salah satu jawaban menggunakan alat tulis.
* Skala Pengukuran :
* **0 = Sangat Tidak Setuju**
* **1 = Tidak Setuju**
* **2 = Netral**
* **3 = Setuju**
* **4 = Sangat Setuju**
* Setiap pernyataan diawali oleh kata : **“ Walikota Bandung…”**
1. ***Accountibility Leadership***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Skala Pengukuran |
| 1. | Mendorong pegawainya untuk menjelaskan maksud dari setiap tindakan yang dilakukan kepada pemangku kepentingan. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. | Mendorong pegawainya untuk menginformasikan cara bekerja dari pegawainya kepada pemangku kepentingan. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. | Menyediakan pegawainya peluang untuk menjelaskan perilaku mereka kepada pemangku kepentingan. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Menekankan kepada pegawainya bahwa menjawab pertanyaan dari publik dan pemangku kepentingan merupakan suatu yang penting. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. | Berusaha meyakinkan bahwa pegawainya sangat terbuka dan mau bekerja sama dengan organisasi lain. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. | Mendorong pegawainya agar dapat menjelaskan maksud dari tindakan dan keputusan yang diambil kepada pemangku kepentingan. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

1. ***Lawfullness Leadership***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Skala Pengukuran |
| 1. | Memastikan pegawainya untuk taat terhadap regulasi dan peraturan Pemerintah yang sudah ditetapkan. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. | Memberikan pengertian kepada pegawainya untuk secara baik mengikuti aturan Pemerintah. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. | Menekankan pegawainya bahwa sangat penting untuk mengikti aturan yang sudah ada. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Menekankan pegawainya untuk menerapkan kebijakan Pemerintah dengan benar. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

1. ***Ethical Leadership***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Skala Pengukuran |
| 1. | Menjelaskan secara jelas mengenai kode etik yang digunakan dalam organisasinya. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. | Menjelaskan apa yang diharapkan dari pegawainya sehubungan dengan hal integritas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. | Menjelaskan maksud dan tujuan dari integritas ini. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Memastikan setiap pegawainya untuk mengikuti kode etik yang sudah ada dalam organisasinya. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. | Menjelaskan konsekuensi dari setiap perilaku yang tidak sesuai dengan kode etik yang berlaku. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. | Mendorong pegawainya untuk berdiskusi bila terjadi permasalahan sehubungan dengan masalah integritas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. | Memuji pegawainya atas kinerja baik yang dilakukan pegawainya terkait dengan perilakunya. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

1. ***Political Loyal Leadership***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Skala Pengukuran |
| 1. | Mendorong pegawainya untuk mengimplementasikan keputusan politik dengan baik, bahkan ketika hasilnya melemahkan kinerja dari dinasnya tersendiri. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. | Menyuruh pegawainya untuk mendukung setiap keputusan politik, meskipun para pemangku kepentingan akan mengkonfrontasi mereka. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. | Menekankan pegawainya untuk tidak membahayakan hubungan dari pimpinan politik, meskipun hal tersebut beresiko. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Menyuruh pegawainya untuk mengimplementasikan keputusan politik mesikpun akan menambah pertanggungjawaban baru yang harus diambil. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. | Mendorong pegawainya untuk melindungi keputusan politik walaupun sangat beresiko. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

1. ***Network Governance Leadership***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Skala Pengukuran |
| 1. | Mendorong pegawainya untuk berinteraksi dengan organisasi lain. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. | Menekankan pegawainya untuk selalu berkomunikasi dan pihak pihak lainnya. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. | Mendorong pegawainya untuk bekerja sama dengan organisasi lain agar tercipta koneksi baru. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Memberikan keleluasaan bagi pegawainya untuk membangun hubungan pekerjaan dengan organisasi lain. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. | Menghabiskan waktunya untuk mengurus hubungan hubungannya kepada organisasi lain atau pihak lain. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. | Mendorong pegawainya untuk lebih bekerja keras untuk menjaga dan membangun koneksi baru dengan pihak lain. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. | Menyuruh pegawainya untuk terus terhubung dengan organisasi - organisasi lain. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |