

**PENGARUH PERSEPSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CARITAS PSE LUBUK PAKAM**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

RESTI TURNIP

18.860.0370



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

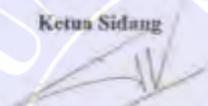
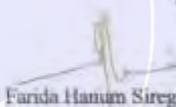
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22

SKRIPSI
PENGARUH PERSEPSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
CARITAS PSE LUBUK PAKAM
Dipersiapkan dan disusun oleh
Resti Turnip
188600370
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 15 September 2022
Susunan Dewan Penguji

<p>Ketua Sidang  Prof. Dr. Abdul Mumir, M.Pd</p>	<p>Sekretaris  Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi</p>
<p>Pembimbing  Hasanuddin, Ph.D</p>	<p>Penguji Tamu  Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi</p>

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 15 September 2022


Kepala Bagian AREA
INDUSTRI & ORGANISASI
Arif Purnomo, S.Psi, M.Psi

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Hasanuddin, Ph.D

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Resti Turnip

NPM : 18.860.0370

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/ lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik atau hukum yang berlaku.

Medan, 15 September 2022



Resti Turnip

18.860.0370

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Resti Turnip
NPM : 188600370
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Persepsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Caritas PSE Lubuk Pakam.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 15 September 2022

Yang Menyatakan



(Resti Turnip)

MOTTO

Sesulit apa pun tantangan yang dihadapi, selalu ada jalan keluar untuk meraih kemenangan karena ada Tuhan disetiap langkah & perjalanan hidup kita.

Tanpa masalah, kita tidak akan bertumbuh.

Tanpa masalah, kita akan bergantung sama kekuatan kita.

Tanpa masalah, kita gampang lupa sama Tuhan.

Yakobus 1 : 12

Berbahagialah orang yang bertahan dalam pencobaan, sebab apabila ia sudah tahan uji, ia akan menerima mahkota kehidupan yang dijanjikan Allah kepada barangsiapa yang mengasihi Dia.

Selalu belajar bersyukur dan tidak membandingkan hidup kita dengan orang lain, karena setiap orang memiliki porsinya masing-masing.

Bukan dengan bahagia membuat kita harus bersyukur, tetapi dengan kita rajin mengucap syukur maka hidup kita akan bahagia.

1 Tesalonika 5:18

Mengucap syukurlah dalam segala hal, sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus bagi kamu.

Persembahan

Kupersembahkan dan kuhadiahkan karya sederhana ini kepada orang tuaku tercinta ayahku Jangolu Turnip & Ibuku Agustina br Silalahi.

Terima kasih yang tak terhingga buat ayah yang bersusah payah banting tulang mencari nafkah di bawah terik matahari dengan membawa roda tiga (becak) tak kenal lelah dari aku SD sampai hari ini aku bisa menyelesaikan perkuliahanku. Terima kasih juga buat sosok ibu yang penuh kesabaran, ketulusan selalu memberi dukungan untukku, serta doa yang tulus untukku. Terima kasih Ayah & ibuku yang sampai sekarang kalian memberi warna dalam hidupku.

Dan kupersembahkan pula kepada Kakak satu-satunya aku Lita Veronika Turnip, yang berjuang buat adik kecilmu ini membantu biaya keperluan perkuliahan serta yang selalu mengingatkanku untuk tidak mudah menyerah walaupun perekonomian keluarga dalam keadaan sulit.

Terima kasih juga buat abang ipar Renol Sinaga, yang selama menyelesaikan tugas akhir skripsi abang selalu memberi dukungan & sudah jadi sosok abang yang baik untukku.

Dan kupersembahkan pula untuk sosok abang angkatku Ferdinand Purba yang sudah membantuku, memberi dukungan khususnya yang rela memberi pinjaman materi disaat orangtua tak punya. Terima kasih banyak abang mungkin kalau tidak ada abang saat itu, aku sudah berhenti kuliah.

Terima kasih untuk kalian semuanya, tiada kata yang dapat penulis ucapkan teriring doaku selalu yang terbaik buat kalian.

I LOVE YOU SO MUCH

TUHAN YESUS MEMBERKATI KITA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Resti Turnip
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 10 Mei 1999
Alamat : Link VII Jln Tomuan, Kec. Lubuk Pakam
Kode Pos : 20517
Email : restiturnip19@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area-Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara)
2018-2022
2. SMA Swasta RK Serdang Murni Lubuk Pakam (Lubuk Pakam,
Sumatera Utara) 2014-2017
3. SMP Swasta RK Serdang Murni Lubuk Pakam (Lubuk Pakam,
Sumatera Utara) 2011-2014
4. SD Swasta HKBP Lubuk Pakam (Lubuk Pakam, Sumatera Utara)
2006-2011

C. Identitas Orangtua

Nama Ayah : Jangolu Turnip
Pekerjaan : Tukang Becak
Nama Ibu : Agustina br Silalahi
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, oleh karena kasih dan anugrah-Nya yang melimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik, guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul dari penelitian ini **“Pengaruh Persepsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Caritas PSE Lubuk Pakam”**.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H Erwin Siregar, M.BA, selaku ketua Yayasan H.Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan juga sebagai dosen pembimbing dalam penelitian ini yang memberikan bimbingan, arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri & Organisasi Universitas Medan Area yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.

5. Ibu Farida Hanum Siregar,S.Psi,M.Psi selaku dosen pembimbing yang sudah meringankan waktunya untuk hadir memberikan saran terbaik bagi penulis skripsi ini.
6. Ibu Rahma Afwina, S.Psi,M.Psi selaku sekretaris yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan menjadi notulen.
7. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir,M.Pd selaku ketua sidang yang sudah meringankan waktunya untuk hadir sekaligus memandu sidang dengan baik.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Teristimewa kepada kedua Orang tua saya Ibu Agustina br Silalahi dan Bapak saya Jangolu Turnip yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi dan dukungan lahir dan batin serta doa yang tiada henti untuk penulis.
11. Kepada kakak saya satu-satunya Lita Veronika Turnip & Abang Ipar saya abang Renol Sinaga yang telah memberikan bantuan dana untuk keperluan selama masa perkuliahan, dukungan serta doa bagi penulis.
12. Kepada seluruh keluarga besar Turnip bou, amangboru, opung serta adik-adik yang telah memberikan doa,dukungan, serta nasehat bagi penulis.

13. Kepada abangda saya Ferdinand Purba, yang memberi dukungan baik dari segi motivasi maupun materi yang selalu menolong keluargaku.
14. Kepada pastor Hermanus Sahar selaku pastor Paroki Gembala Yang Baik Lubuk Pakam, yang memberi doa, dukungan serta bantuan berupa dana uang kuliah pada waktu di tengah pandemic covid-19.
15. Kepada Pihak Yayasan Caritas PSE Lubuk Pakam yang memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat meneliti di tempat tersebut sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada Bou Dheo & Amangboru Dheo yang telah memberikan dukungan, doa serta nasehat kepada penulis.
17. Kepada Sahabat baikku Lidia Yanti Lubis, sahabatku dari SMA sampai sekarang ini yang selalu membantu penulis memberikan saran, dukungan, doa yang setia dalam keadaan susah dan senang selama peneliti menyelesaikan masa perkuliahan sampai saat ini.
18. Kepada Sahabat baikku Armida Oktafi Ani, sahabat yang satu-satunya saya punya selama di bangku perkuliahan. Sahabat yang siap memberikan tumpangan kos gratis & makan gratis bagi penulis selama masa perkuliahan, yang selalu setia nemani peneliti dari semester 2 sampai saat ini.
19. Kepada adikku yang tersayang Vira Yudika Zebuea dan Margareth Marini Simanjorang, selaku adik angkatku yang selalu memberi dukungan dan doa kepada penulis,

20. Kepada keluargaku teman-teman KMKat UMA (Keluarga Mahasiswa Katolik UMA) yang selalu setia memberikan dukungan, doa bagi penulis.

21. Kepada keluarga pertamaku di UMA yaitu KMKP UMA (Komunitas Mahasiswa Kristen Psikologi UMA) yang memberikan banyak pelajaran selama masa perkuliahan dari awal masuk sampai saat ini. Sehingga menguatkan iman bagi penulis, yang memberikan dukungan serta doa.

22. Kepada seluruh rekan-rekan angkatan 2018 kelas A4 Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

23. Kepada semua orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini terima kasih banyak.

Di dalam penelitian ini, peneliti sangat menerima setiap kritik dan saran yang membangun dari setiap pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi pembaca.

Medan, September 2022

Peneliti



Resti Turnip

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja.....	10
1. Pengertian Kinerja.....	10
2. Karakteristik Kinerja.....	11
3. Indikator Kinerja.....	12
4. Aspek-aspek Kinerja.....	14
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
6. Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
B. Persepsi Kerja.....	22
1. Pengertian Persepsi.....	22
2. Komponen Persepsi.....	24
3. Aspek-aspek Persepsi.....	25
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	26
5. Kesalahan-kesalahan Dalam Persepsi.....	28
6. Cara Memperbaiki Persepsi.....	30
C. Pengaruh Persepsi Kerja Terhadap Kinerja.....	31
D. Kerangka Konseptual.....	35
E. Hipotesis.....	35

BAB III Metodologi Penelitian

A. Tipe Penelitian	35
B. Identifikasi Operasional Penelitian	35
C. Defenisi Operasional Variabel	35
1. Kinerja.....	36
2. Persepsi Kerja	36
D. Subjek Penelitian	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	37
3. Teknik Pengambilan Sampel	37
E. Metode Pengumpulan Data.....	38
1. Skala Persepsi Kerja.....	39
F. Validitas & Reliabilitas	40
1. Validitas.....	40
2. Reliabilitas.....	41
G. Metode Analisis data.....	41
1. Uji Normalitas.....	41
2. Uji Heteroskedastisitas.....	42
3. Uji Multikolinearitas.....	42
4. Uji Regresi Linear Sederhana.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

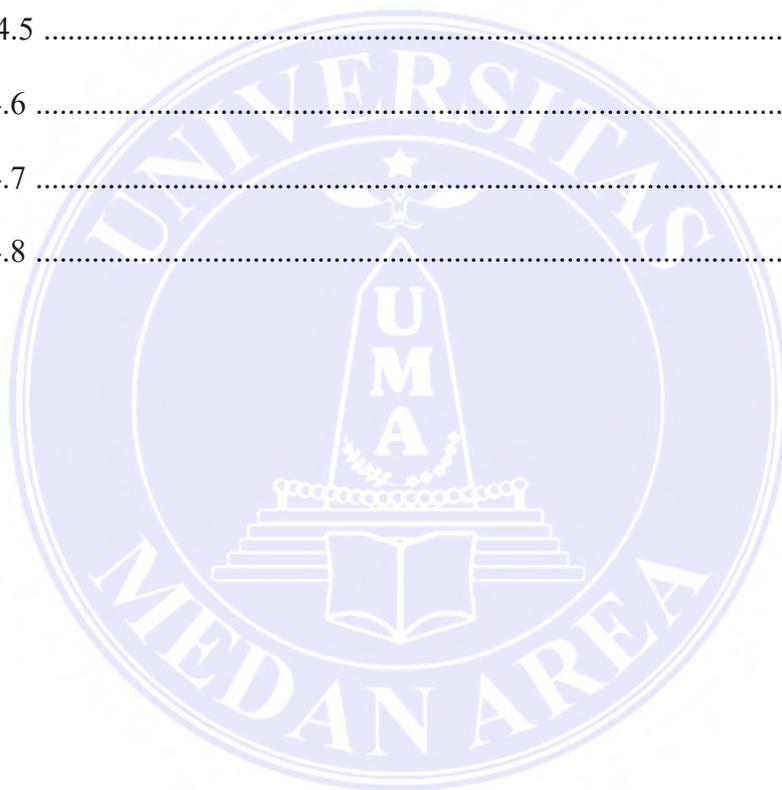
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	44
B. Persiapan Penelitian	46
1. Persiapan Administrasi	47
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	47
3. Uji Coba Alat Ukur	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	50
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	51
1. Uji Asumsi.....	51
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Heteroskedastisitas.....	52
c. Uji Multikolinearitas.....	53
2. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	54
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	55
E. Pembahasan.....	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	48
Tabel 4.2	50
Tabel 4.3	52
Tabel 4.4	53
Tabel 4.5	54
Tabel 4.6	55
Tabel 4.7	57
Tabel 4.8	57



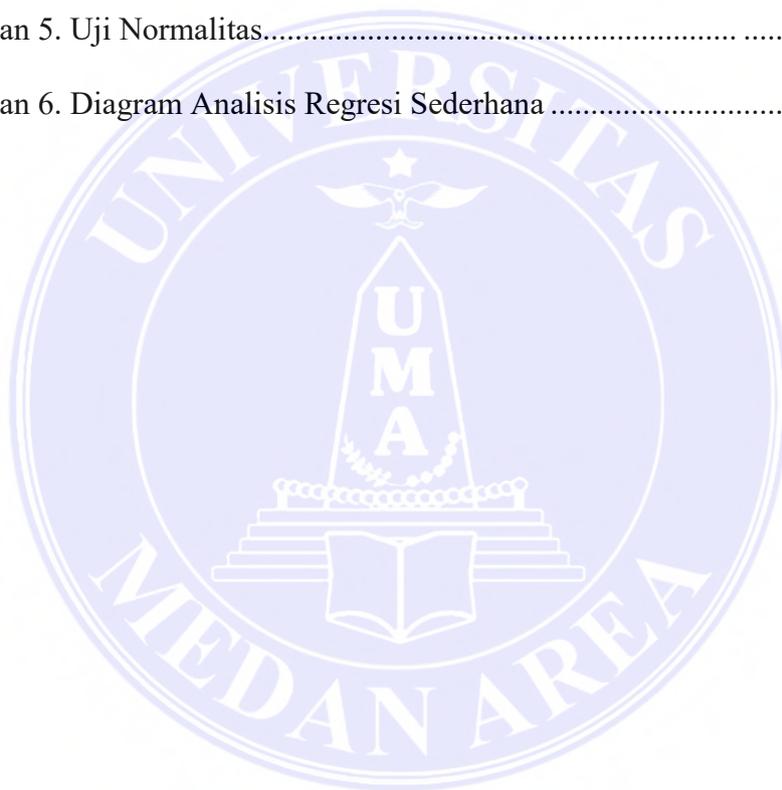
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	35
Gambar 2. Kurva Normal Variabel Kinerja.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah	73
Lampiran 2. Data Kinerja.....	75
Lampiran 3. Skala Persepsi Kerja.....	78
Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	85
Lampiran 5. Uji Normalitas.....	89
Lampiran 6. Diagram Analisis Regresi Sederhana	93



PENGARUH PERSEPSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CARITAS PSE LUBUK PAKAM

Oleh :

RESTI TURNIP

NPM : 188600370

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja karyawan di Caritas PSE Lubuk Pakam. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam, dan sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 50 orang, adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Bentuk skala dalam penelitian ini adalah skala likert. Dalam penelitian ini terdapat satu skala, yaitu skala persepsi kerja dan untuk kinerja karyawan diperoleh langsung dari data perusahaan tersebut. Dengan koefisien reliabilitas persepsi kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,955. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis data menunjukkan ada pengaruh signifikan antara persepsi kerja terhadap kinerja karyawan dimanan P (Sig) $0,000 < 0,005$ dengan koefisien determinan (R^2)=0,419. Selanjutnya diketahui kontribusi persepsi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 41,9% sedangkan 58,1% dipengaruhi faktor lain. Diketahui rata-rata persepsi kerja karyawan sebesar 30,722 sedangkan untuk melihat kategori kinerja nilai rata-rata yang diperoleh dibandingkan dengan keterangan nilai dari perusahaan yaitu sebesar 2,32.

Kata kunci : Persepsi Kerja, Kinerja.

THE EFFECT OF WORK PERCEPTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CARITAS PSE LUBUK PAKAM

Oleh :

RESTI TURNIP

NPM : 188600370

Abstract

This study aims to determine the effect of job perception on employee performance at Caritas PSE Lubuk Pakam. This research method uses quantitative methods. The population in this study were employees of Caritas PSE Lubuk Pakam, and the sample in this study was 50 people, while the sampling technique in this study used purposive sampling. The form of the scale in this study is the Likert scale. In this study there is one scale, namely the work perception scale and for employee performance obtained directly from the company's data. With a work perception reliability coefficient with Cronbach's Alpha formula 0.955. Data analysis used simple linear regression analysis. Based on data analysis, it shows that there is a significant effect between job perception on employee performance where P (Sig) $0.000 < 0.005$ with the determinant coefficient (R^2) = 0.419. Furthermore, it is known that the contribution of work perception to employee performance is 41.9% while 58.1% is influenced by other factors. It is known that the average employee's perception of work is 30,722 while to see the performance category the average value obtained is compared with the description of the value of the company, which is 2.32.

Keywords : Work perception, Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Samsudin (dalam Marbawi, 2016). Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan persiapan dalam penyesuaian diri terhadap perubahan-perubahan yang akan dihadapi di masa yang akan datang. Banyak faktor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kita lihat dalam indikator sebuah perusahaan yakni kinerja karyawan.

Kinerja adalah salah satu hal penting yang sangat disoroti oleh perusahaan, karena melalui kinerja karyawan yang baik perusahaan akan mengalami perkembangan dan kemajuan yang diharapkan dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal. Hal yang tidak kalah penting adalah memahami kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja yang baik ini penting karena bertujuan untuk memastikan karyawan bekerja

secara efisien sepanjang tahun dan dalam prosesnya mampu mengatasi masalah yang muncul.

Kinerja menjadi salah satu yang cukup menarik dan penting, karena terbukti sangat besar manfaatnya baik kepentingan individu, perusahaan maupun bagi masyarakat. Bagi individu mendorong dan mendukung untuk tampil lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja. Bagi perusahaan meningkatkan agar tercapainya sebuah program dan tujuan dari perusahaan serta memajukan nama perusahaan. Selanjutnya, bagi masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari perusahaan tersebut serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya Miner (Agoes Kamaruddin, 2014). Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (dalam). Karyawan harus bisa melibatkan diri dalam lingkungan perusahaan, untuk mengerjakan hal-hal yang semestinya dikerjakan, supaya ada peningkatan hasil kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan-tujuan dari

perusahaan tersebut, yang mengarah kepada perkembangan perusahaan di masa yang akan datang.

Objek penelitian ini adalah Karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam yang berkaitan secara langsung dengan residen, dimana karena adanya suatu daya tarik yang peneliti lihat saat mengobservasi yaitu residen terlihat kebanyakan diam, membuat tingkah yang aneh serta membuat rusuh di rehabilitasi tersebut pada saat jam kerja. Sehingga, peneliti tertarik meneliti karyawan yang berkaitan langsung dengan residen. Caritas PSE bergerak di bidang rehabilitasi yaitu sebuah program untuk membantu memulihkan orang yang memiliki penyakit kronis baik dari fisik ataupun psikologisnya. Caritas PSE merupakan sebuah program multi disiplin ilmu seperti *Theraupetic Community* 12 steps program, CBT dan MI serta religius. Caritas PSE merupakan suatu Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang berada di bawah naungan Yayasan Keuskupan Agung Medan. Pada Caritas PSE Lubuk Pakam terdiri atas 10 divisi yaitu unit RC (*Recovery Center*), unit DIC (*Drop in Centre*), unit *after care*, konselor, penjaga, tenaga kesehatan, kitchen, keamanan (*Security*), monev, sekretaris.

Menurut Hackman & Oldham (dalam Melan Angriani, 2019), mengatakan ciri-ciri kinerja karyawan yang baik yaitu, pekerjaan itu harus dialami sebagai sesuatu yang berarti ataupun penting, karyawan harus merasa bertanggungjawab atas hasil pekerjaannya secara pribadi, dan karyawan harus dapat memastikan dengan cara yang teratur dan baik atas pekerjaannya.

Namun hal ini menjadi bertolak belakang dengan kenyataan kinerja yang dilihat oleh peneliti selama mengobservasinya. Adapun kinerja yang dihasilkan karyawan cenderung kurang memberikan hasil yang baik dapat dilihat dari cara bekerja selama peneliti mengamati. Saat masa pra penelitian berlangsung dapat terlihat saat karyawan sedang bekerja tidak memberikan hasil nyata kerja yang baik seperti karyawan yang suka menunda pekerjaannya, mengobrol yang tidak penting di jam kerja sambil bermain handphone, kurang memberi perhatian terhadap residen. Hal tersebut menjadi perhatian bahwasanya kinerja karyawan kurang baik.

Sebagai bukti penguat fenomena terjadi di lapangan peneliti melakukan wawancara dengan dua orang karyawan. Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan yaitu *“Disini masalah yang muncul yaitu dimana kurangnya pengetahuan terhadap pekerjaannya dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan yang berbeda, sehingga kurangnya kemampuan dalam menangani masalah dan mengambil keputusan dan mengakibatkan adanya kecemburuan, seringnya terjadi pergantian karyawan, kurangnya pengawasan supervisor, disamping itu juga syarat dari indikator pekerjaan tidak sesuai dengan SOP sehingga menimbulkan ketidaksesuaian kualitas kerja dikarenakan ketidaksesuaian SOP tadi membuat karyawan tidak optimal di dalam bekerja”*.

Berdasarkan hasil wawancara di atas tampak ketika mereka bekerja, mereka kurang berkontribusi untuk bisa mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan. Adanya sifat kecemburuan dalam diri individu di dalam melakukan pekerjaan sehingga pada suatu ketika terjadi hal yang tidak diinginkan. Hal inilah yang

menjadi masalah bagi perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu aspek terpenting bagi perusahaan untuk mengerjakan segala sesuatunya yang dibutuhkan perusahaan agar bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Untuk memperjelas fenomena masalah tersebut sehingga peneliti melakukan wawancara kedua dengan karyawan di perusahaan tersebut. Adapun hasil wawancara tersebut yaitu *“Karyawan disini bekerja dengan setengah hati, seperti ketika diberi tugas hanya iyaiya saja dikatakan tetapi kurang diperhatikan ketika disuruh menjaga para pasien ada karyawan yang hanya menjaga saja tidak diberi perhatian kepada klien tersebut, ada pula juga yang pada saat bekerja sambil bermain handphone sehingga pada suatu ketika 18 orang para klien melarikan diri dari tempat rehabilitasi ini. Sehingga karena perilaku kerja mereka yang begitu santai tidak ada antusia dalam diri dapat mengakibatkan kinerja karyawan disini tidak baik. Saya pribadi merasa kesal dan membuat tidak adanya kepuasan bekerja dalam diri karena tidak adanya sifat pribadi yang berhubungan dengan kerjanya yaitu tadi bekerja dengan setengah hati, sambil bermain handphone. Padahal mereka tetap digaji jadi menimbulkan kecemburuan juga di dalam diri saya.”*

Dilihat dari wawancara yang kedua dapat terlihat, perilaku kerja karyawan yang bekerja dengan setengah hati serta kurangnya antusias dalam diri karyawan. Sehingga kinerja karyawan yang tidak baik tidaklah mungkin dapat mencapai hasil yang baik apabila karyawan melakukan pekerjaan setengah hati dan tidak memperhatikan residen pada saat jam kerja berlangsung.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masalah kinerja dalam bekerja ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat berupaya semaksimal mungkin dengan segenap

kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga hasil kerja karyawan tersebut juga akan meningkat serta dapat memajukan perusahaan tersebut.

Sebenarnya banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu pertama dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran. Kedua nilai, sikap dan kepuasan kerja dan pengambilan keputusan. Ketiga komitmen. Keempat motivasi. Faktor yang terakhir ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan diantaranya dipengaruhi oleh kemampuan diri yang dipersepsikan. Hal ini menjadi salah satu topik dari konsep perilaku organisasi.

Persepsi kerja menurut Slameto (dalam Dedi Rianto & Ety, 2019) adalah suatu proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihatan, pendengar, peraba, perasa, dan pencium. Persepsi kerja memiliki cara membentuk kesan tentang diri, orang lain, dan pengalaman hidup sehari-hari. Kualitas dan ketepatan persepsi seseorang, mempunyai pengaruh besar terhadap responnya untuk suatu situasi tertentu.

Persepsi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena di dalam proses persepsi memungkinkan karyawan menafsirkan dan memahami keadaan di sekitar lingkungan. Pengenalan obyek adalah fungsi utama dari proses

ini. Karena fokus utama perilaku organisasi adalah orang. Persepsi kerja merupakan jendela yang karyawan gunakan untuk mengamati, menafsirkan, dan menyiapkan tanggapan kita terhadap orang atau kejadian. Aktivitas manajemen yang sangat beraneka ragam, proses-proses organisasional, semuanya dipengaruhi oleh persepsi kerja untuk memberikan makna bagi individu. Rasa percaya diri yang kuat, sebagai hasil dari persepsi kerja terhadap kemampuan diri mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik yang tentunya nanti akan menghasilkan kinerja individu yang lebih baik pula. persepsi kerja karyawan terhadap kemampuan orang lain juga menentukan sikap di dalam berkomunikasi dengan orang tersebut. Jadi, persepsi kerja terhadap kemampuan diri maupun kemampuan orang lain menjadi dasar tindakan seseorang di dalam bekerja dan menjadi motif kerja yang sangat menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas, terkait dengan masalah kinerja karyawan yang kurang baik pada Caritas PSE Lubuk Pakam telah diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin meneliti mengenai pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja karyawan pada Caritas PSE Lubuk Pakam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah kinerja karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam. Karyawan mengalami permasalahan kinerja seperti keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai SOP dimana kurangnya pengawasan supervisor, kurangnya pengetahuan/skill terhadap pekerjaan dikarenakan belum memiliki pengalaman di dalam menghadapi klien sehingga karyawan setiap mengerjakan tugasnya dengan setengah hati, bekerja sambil bermain handphone, kurang memberi perhatian kepada klien, serta kurangnya antusias pada saat bekerja.

Untuk mendukung fenomena yang terjadi di lapangan yakni pada karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam memiliki kinerja yang rendah. Persepsi kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan tersebut karena karyawan yang bekerja dengan memiliki persepsi yang positif akan dapat menyeleksi sebuah kebenaran terhadap sesuatu hal yang diterima oleh stimulusnya saat bekerja agar menghasilkan kinerja yang positif. Sebaliknya, persepsi kerja yang negatif akan menimbulkan suatu keputusan yang salah dan akan menghasilkan kinerja yang negatif. Sehingga berdasarkan fenomena dilapangan, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja karyawan pada Caritas PSE Lubuk Pakam.

C. Batasan Masalah

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih fokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun fokus daripada penelitian ini ialah masalah persepsi kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja di Caritas PSE Lubuk Pakam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah ada pengaruh persepsi kerja terhadap karyawan di Caritas PSE Lubuk Pakam ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini pada dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja karyawan di Caritas PSE Lubuk Pakam.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja karyawan. Memberikan sumbangan pemikiran yang diharapkan mampu menjadi sarana pengembangan wawasan keilmuan.

2. Manfaat Praktis

Hal ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam dalam upaya memahami dan meningkat kinerja karyawan tersebut.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Bastian (dalam Sofyan, 2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan visi organisasi tersebut.

Kinerja menurut Rivai & Basri (dalam Bintoro, 2017) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Stolovitch & Keeps (dalam Sri Sundari, 2019) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (dalam Dedi Rianto, 2010).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka upayan mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Mathis & Jackson (dalam Bintoro, 2017).

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, dengan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dalam upaya mencapai tujuan misi dan visi organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

2. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (dalam Bintoro,2017)

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Indikator Kinerja

Menurut Bngun (dalam Hery, 2019) indikator kinerja :

a. Kuantitas

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang

karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Robbins (dalam Hari, 2015) , indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator kinerja maka, dapat disimpulkan indikator kinerja ialah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, efektivitas dan kemandirian.

4. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Hasibuan (dalam Iendy,2021) mengemukakan aspek-aspek kinerja yaitu :

a. Kerjasama

Karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal, di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

b. Tanggung Jawab dan Kecakapan

Karyawan mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

c. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Sikap

Karyawan dinilai atau dilihat dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

e. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

f. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

g. Inisiatif

Kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

h. Keandalan

Hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

i. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

j. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Malayu S.P Hasibuan (dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2018)

adapun aspek-aspek kinerja yaitu :

- 
- a. Kesetiaan
 - b. Hasil kerja
 - c. Kejujuran
 - d. Kedisiplinan
 - e. Kreativitas
 - f. Kerjasama
 - g. Kepemimpinan
 - h. Kepribadian
 - i. Prakarsa
 - j. Kecakapan
 - k. Tanggung jawab

Dari beberapa pendapat mengenai aspek kinerja maka, dapat disimpulkan aspek kinerja yaitu kesetiaan, kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, kreativitas, kejujuran, kepemimpinan, sikap, inisiatif, keandalan, hasil kerja, kepribadian, prakarsa, dan kecakapan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (dalam Bintoro, 2017) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi kerja, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain Robbins (2008), antara lain :

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja, pengambilan keputusan.
- c. Komitmen.
- d. Motivasi
- e. Persepsi kerja.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (dalam Meithiana, 2017) secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Variabel individu

- Kemampuan dan keterampilan

- Mental
- Fisik
- Latar Belakang
 - Keluarga
 - Tingkat Sosial
 - Pengalaman
- Demografis
 - Umur
 - Etnis
 - Jenis Kelamin
- b. Variabel organisasi**
 - Sumber daya
 - Kepemimpinan
 - Imbalan
 - Struktur
 - Desain pekerjaan
- c. Psikologis**
 - Persepsi kerja
 - Sikap
 - Kepribadian
 - Belajar

➤ Motivasi

Dari beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu

- a. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi dalam pengambilan keputusan individu.
- b. Faktor individual yang mencakup kemampuan dan keahlian, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, pengalaman, dan tingkah sosial), demografis (umur, etnis, dan jenis kelamin).
- c. Faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, struktur, dan *job design*.

6. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (dalam Enny, 2020), adapun manfaat penilaian kinerja ialah :

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi

karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

d. Dokumentasi penilaian kinerja

Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, penenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Manfaat Penilaian Kinerja Werther & Davis (dalam Bintoro, 2017) yaitu :

- a. Perbaikan kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi.
- c. Penempatan karyawan.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Mendeteksi kelemahan proses staffing.

- g. Mendeteksi ketidaktepatan informasi.
- h. Mendeteksi kesalahan desain jabatan.
- i. Menjamin kesempatan kerja yang setara.
- j. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM.

Dari beberapa pendapat mengenai manfaat kinerja maka, dapat disimpulkan manfaat kinerja yaitu :

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- c. Pemeliharaan sistem
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang

lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

- d. Mendeteksi kelemahan proses staffing.
- e. Mendeteksi ketidaktepatan informasi.
- f. Mendeteksi kesalahan desain jabatan.
- g. Menjamin kesempatan kerja yang setara.
- h. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM.

B. Persepsi Kerja

1. Pengertian Persepsi Kerja

Persepsi juga dipahami pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diindera seseorang sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang integrated dalam diri individu. Walgito (dalam Adnan, 2018).

Kerja yaitu pemahaman karyawan tentang apa yang dilakukan di tempat kerja sebagaimana signifikansinya terhadap apa yang benar-benar mereka lakukan (Wrzesniewski,2003).

Persepsi kerja ialah proses di mana individu mengatur dan menafsirkan kesan-kesan indrawi agar dapat memberi makna pada lingkungannya. Namun, apa yang kita rasakan dapat berbeda secara substansial dari realitas objektif. Robbins & Timothy (2012).

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Rakhmat (dalam Arifin Tahir, 2014).

Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan manusia. Pandji Anoraga (1992).

Persepsi kerja ialah bagaimana kita memahami lingkungan kita dalam menanggapi rangsangan lingkungan. Sambil mengamati lingkungan kita, kita melampaui informasi objektif yang tersedia bagi kita, dan persepsi kita dipengaruhi oleh nilai, kebutuhan, dan emosi kita. Tayla Bauer (2012).

Persepsi adalah proses dengan mana para individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungannya. Robbins & Judge (dalam Bernhard Tewal, 2017).

Kerja adalah sekumpulan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, sikap dan harapan yang orang-orang miliki dalam hubungan dengan kerja.(Siti,2013).

Persepsi Kerja merupakan hasil pengindraan seseorang terhadap keadaan lingkungan sekitar yang akan memberikan kenyamanan seseorang untuk bekerja. (Soetomo, 2015).

Persepsi adalah proses yang dilalui orang dalam memilih, mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi guna membentuk gambaran yang berarti mengenai dunia seseorang yang termotivasi siap untuk bertindak bagaimana orang

tersebut bertindak dipengaruhi oleh persepsinya mengenai situasi. Joseph (dalam Chandra Wijaya, 2017).

Kerja ialah sebagai suatu kontribusi yang signifikan untuk menemukan tujuan hidup seseorang. Chalofsky (dalam Herudiati, 2013).

Persepsi kerja ialah suatu proses dimana seseorang menyaring, memilih, mengatur, dan menafsirkan rangsangan untuk diberikan kepada mereka.

Dari beberapa pendapat mengenai persepsi kerja dapat disimpulkan bahwa persepsi kerja adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris ataupun rangsangan mereka (nilai, kebutuhan & emosi) guna memberikan arti bagi lingkungannya.

2. Komponen Persepsi Kerja

Henessy (dalam Sumartik, 2019) mengatakan ada tiga komponen utama pada persepsi kerja yaitu :

- a. Seleksi adalah proses penyaringan oleh indra terhadap rangsang dari luar, intensitas dan jenisnya dapat banyak atau sedikit.
- b. Interpretasi, yaitu proses mengorganisasikan informasi sehingga mempunyai arti bagi seseorang. Interpretasi dipengaruhi oleh faktor, seperti pengalaman masa lalu, sistem nilai yang dianut, motivasi, kepribadian, dan kecerdasan. Interpretasi juga bergantung pada kemampuan seseorang untuk mengadakan pengkategorian informasi yang kompleks menjadi sarjana.

- c. Interpretasi dan persepsi kemudian diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku sebagai reaksi. Jadi, proses persepsi adalah melakukan seleksi, interpretasi, dan pembulatan terhadap informasi yang sampai.

3. Aspek-aspek Persepsi Kerja

Walgito (dalam hafid, 2016), menyatakan aspek-aspek persepsi kerja adalah :

- a. Aspek kognisi menyangkut pengharapan, cara mendapat pengetahuan dan pemahaman masa lalu. Individu dalam mempersepsikan sesuatu dapat dilatarbelakangi oleh adanya aspek kognitif ini, yaitu pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan pengalaman dari yang pernah didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Aspek afeksi menyangkut emosi dari individu. Individu dalam mempersepsi sesuatu dapat melalui aspek afeksi aspek afeksi ini muncul karena adanya pendidikan moral dan etika semenjak kecil. Pendidikan moral inilah akhirnya menjadi landasan seseorang dalam memandang obyek sekitar yang akan dipersepsi.
- c. Aspek konasi berhubungan dengan kemauan. Aspek tersebut menyangkut sikap perilaku, aktivitas dan motif individu. Pandangan individu terhadap suatu obyek yang berhubungan dengan motif diwujudkan dalam sikap dan perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Kerja

Menurut Herman Sofyandi (2007) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi kerja ialah :

a. Pelaku Persepsi

Bila seorang individu memandang pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sarat dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individual itu.

b. Target

Karakteristik-karakteristik dalam target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Orang-orang yang keras suaranya lebih mungkin untuk diperhatikan dalam suatu kelompok daripada mereka yang pendiam. Demikian pula individu-individu yang luar biasa menarik atau luar biasa tidak menarik. Gerakan, bunyi, ukuran dan atribut-atribut lain dari target membentuk cara kita memandangnya.

c. Situasi

Situasi adalah penting konteks dalam mana kita melihat objek-objek atau peristiwa-peristiwa. Waktu adalah di mana suatu objek atau peristiwa itu dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti juga lokasi, cahaya, panas, atau setiap jumlah fakto-faktor yang mempengaruhi persepsi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi kerja menurut Robbins & Judge (dalam Arifin, 2014), yaitu :

- a. *Perceiver*, orang yang memberikan persepsi.
- b. Target, orang atau obyek yang menjadi sasaran persepsi, dan
- c. Situasi, keadaan pada saat persepsi dilakukan.

Robbins (2005) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi kerja, ialah :

- a. Faktor dari karakteristik pribadi atau pemersepsi seperti sikap, motif, kepentingan, pengalaman, dan pengharapan (ekspektasi).
- b. Faktor situasional seperti waktu, keadaan/tempat kerja, keadaan sosial.
- c. Faktor dalam target seperti hal-hal yang baru, gerakan, bunyi, suara, ukuran, latar belakang, kedekatan, kesamaan.

Dari beberapa pendapat mengenai faktor-faktor persepsi kerja maka, dapat disimpulkan faktor-faktor persepsi kerja yaitu pelaku persepsi, target dan situasional.

5. Kesalahan-kesalahan Dalam Persepsi Kerja

Menurut Robbins & Judge (dalam Bernhard, 2017), mengatakan adapun kesalahan persepsi kerja yang sering terjadi, yaitu ;

a. Selective perception

Persepsi selektif adalah menginterpretasi secara selektif apa yang dilihat seseorang berdasarkan minat, latar belakang, pengalaman dan sikap seseorang. Persepsi selektif memungkinkan kita membaca individu lain

dengan cepat, tetapi terdapat resiko bahwa kita mendapatkan gambaran yang tidak akurat. Karena kita melihat apa yang ingin kita lihat. Kita bisa menarik kesimpulan yang tidak beralasan dari situasi yang ambigu.

b. Halo effect

Halo effects adalah kecenderungan menilai seseorang hanya atas dasar salah satu sifatnya saja. Efek halo ini memang lazim dan berpengaruh kuat sekali pada diri kita dalam menilai orang-orang yang bersangkutan. Bila kita sangat terkesan oleh seseorang, karena kepemimpinnya atau keahliannya dalam suatu bidang, kita cenderung memperluas kesan awal kita. Bila ia baik dalam satu hal, maka seolah-olah ia pun baik dalam hal lainnya.

c. Contrast effects

Efek kontras adalah evaluasi tentang sifat atau karakteristik seseorang yang dipengaruhi oleh perbandingan dengan orang lain yang baru ditemui, yang mendapat nilai lebih tinggi atau lebih rendah untuk karakteristik yang sama. Kita tidak mengevaluasi seseorang secara terisolasi, sehingga reaksi kita terhadap seorang individu dipengaruhi oleh individu lain yang baru kita temui.

d. Stereotyping

Stereotyping adalah menilai seseorang berdasarkan persepsi tentang kelompok dimana ia bergabung. Stereotip sering kali didasarkan atas jenis kelamin, keturunan, umur, agama, dan kedudukan/ jabatan.

McShane dan Von Glinow (dalam Candra Wijaya, 2016), mengatakan adapun kesalahan-kesalahan dalam persepsi kerja antara lain :

a. *Fundamental Attribution Error*

Merupakan kesalahan persepsi karena kecenderungan kita menghubungkan tindakan orang lain pada sebab internal seperti sifatnya, sementara untuk sebagian besar mengabaikan faktor eksternal yang mungkin juga mempengaruhi perilaku. Dengan demikian, kita cenderung berasumsi bahwa perilaku orang lain ditentukan oleh cara, sifat dan watak mereka. Kebanyakan diantara kita mengasumsi bahwa seseorang yang datang terlambat di tempat pekerjaan adalah karena dia malas, daripada karena mengalami kemacetan lalu lintas.

b. *Halo effect*

Merupakan kesalahan persepsi karena kesan umum kita tentang orang bisanya didasarkan pada satu karakteristik yang ditentukan sebelumnya, sehingga mewarnai persepsi kita terhadap karakteristik lain dari orang tersebut. Terjadi karena objek dan kemudian menggunakan kesan tersebut membias penilaian tentang sesuatu objek.

c. *Similar-to-me effect*

Kecenderungan orang merasa atau menganggap enteng atau ringan orang lain yang diyakini sama dengan dirinya dalam setiap cara yang berbeda. Sebaliknya, bisa terjadi karena kecenderungan orang merasa lebih menyukai orang lain yang seperti mereka daripada mereka yang tidak

sama. Apabila atasan menilai bawahan, maka semakin sama bawahan, semakin tinggi penilaian yang diberikan oleh atasan. Kecenderungan ini terjadi pula pada beberapa dimensi kesamaan yang berbeda seperti kesamaan dalam nilai kerja dan kebiasaan, kesamaan keyakinan tentang cara yang harus dilakukan dalam pekerjaan, dan kesamaan yang berkaitan dengan variabel demografis seperti umur, ras, gender, dan pengalaman kerja.

Dari beberapa pendapat mengenai kesalahan-kesalahan dalam persepsi kerja ialah *halo effect, selective perception, contrast effect, stereotyping, fundamental attribution error dan similar-to-me-effect*.

6. Cara Memperbaiki Persepsi Kerja

Badeni (Chandra, 2016) adapun cara memperbaiki persepsi kerja seseorang, yaitu :

- a. Menyadari kapan faktor perceptual dapat mempengaruhi persepsi seseorang. Misalnya, ketika kita menyampaikan suatu ide baru, kita harus sadar bahwa hal yang baru dapat mempengaruhi persepsi orang tersebut bahwa hal itu sesuatu yang terbaik.
- b. Menyadari motif (misalnya motif kuasa, afiliasi, dan lainnya) dapat berpengaruh terhadap persepsi tentang peran memimpin. Cara yang dilakukan adalah dengan menjelaskan perannya secara eksplisit.
- c. Mencari informasi lain untuk mengonfirmasi yang kita tangkap. Misalnya, ketika kita mendapat kesan bahwa seseorang adalah orang baik, kita dapat

mengonfirmasikannya dengan mencoba meminta bagaimana pendapat orang lain terhadap orang tersebut.

- d. Empati yaitu usaha untuk melihat suatu situasi sebagaimana dipersepsi orang lain sebab setiap orang dapat mendefinisikan sesuatu yang sama secara berbeda.
- e. Menghindari penyimpangan-penyimpangan yang umum terjadi seperti stereotype, halo effect dan lain-lain.

D. Pengaruh Persepsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Caritas PSE Lubuk Pakam

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan negeri. Ini di karenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (dalam melan Angriani, 2019) mengemukakan pengertian kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dapat terlihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah adanya faktor ekstern (adanya dukungan pekerjaan yang diterima karyawan dari suatu perusahaan, keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan kuantitas *job design* yang telah ditetapkan, terjalannya hubungan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan); faktor intern (attitude baik yang dimiliki oleh setiap karyawan, motivasi tinggi yang

harus dimiliki setiap karyawan sehingga selalu berpikir positif terhadap situasi pekerjaan, kemampuan/keahlian yang dimiliki karyawan untuk menciptakan hasil terbaik). Menurut Purwodarminto (dalam Dedi Rianto, 2019) persepsi kerja adalah suatu tanggapan langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui penginderaan.

Persepsi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dalam bekerja karyawan harus memiliki persepsi yang positif sehingga pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan sesuatu yang positif, karyawan yang tidak menunjukkan persepsi yang positif dalam menjalankan tugasnya maka karyawan tersebut hanya menjalankan tugas sebagai suatu kewajiban saja, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan terkadang karyawan merasa terpaksa atau berat hati. Sehingga persepsi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan memiliki persepsi yang positif dalam bekerja maka semakin positif kinerja karyawannya, atau sebaliknya semakin karyawan memiliki persepsi yang negatif maka kinerja karyawan tersebut juga akan negatif.

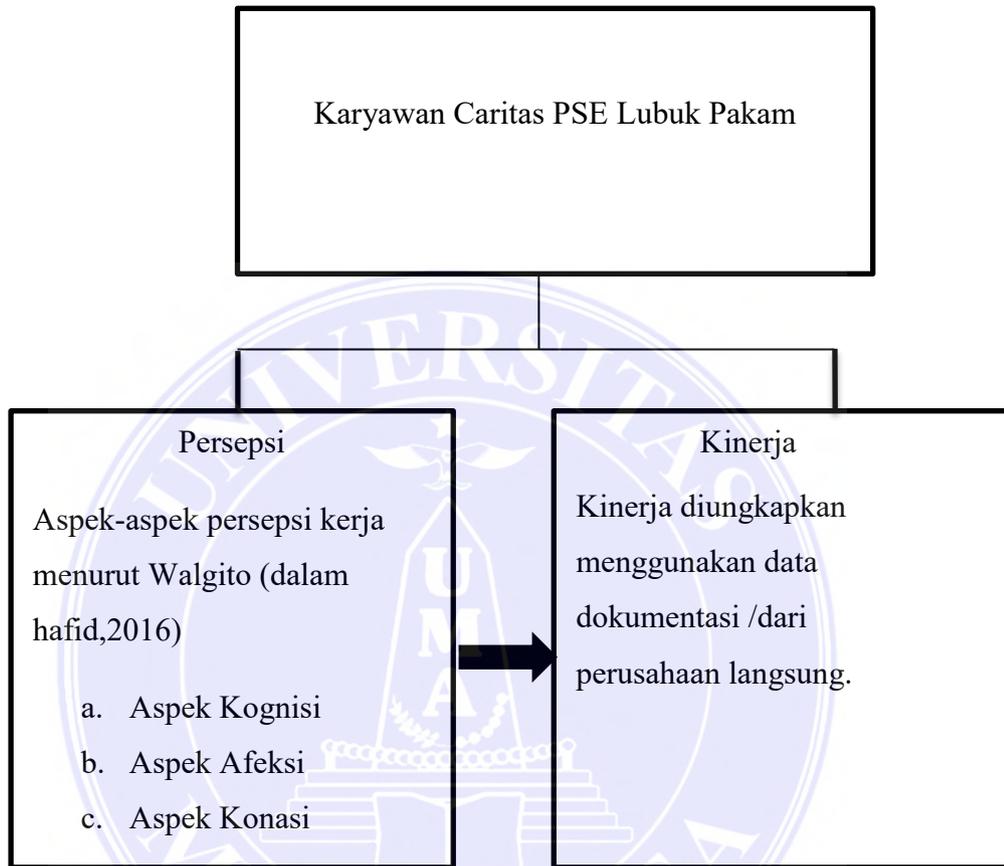
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parsidi dan Soetomo (2015) dengan judul *Pengaruh Persepsi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta Dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi* yang menyatakan bahwa berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS for windows versi 16.0 diperoleh angka signifikansi interaksi persepsi kerja dengan kinerja dosen (XIZ) terhadap

kinerja dosen (Z), yang semula TXI 0,008 menjadi TX1Z 0,017 setelah ada kinerja dosen (Z), pengaruh persepsi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta. Semakin positif persepsi kerja, maka semakin positif kinerja dosen.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Riscki Elita Rosihana (2021), dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan* menyatakan bahwa persepsi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasari hasil pengujian dengan program SPSS 16.00 yang mana nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Adapun t hitung adalah 2,207 sementara t tabel bernilai 2,0345.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi kerja seorang karyawan didalam bekerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dicermati oleh pihak manajemen suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja rendah seharusnya menjadi sinyal bagi perusahaan untuk waspada. Hal ini disebabkan karena persepsi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi: terdapat pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja karyawan di Caritas PSE Lubuk Pakam. Artinya semakin karyawan memiliki persepsi kerja yang positif maka semakin positif pula kinerja karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam. Dan begitu juga sebaliknya semakin negatif persepsi kerja karyawan maka semakin negatif kinerja daripada karyawan tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

B. Identifikasi Operasional Penelitian

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu :

- a. Variabel Bebas (X) : Persepsi Kerja
- b. Variabel Terikat (Y) : Kinerja

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dimaksud agar pengukuran variabel dalam penelitian lebih terarah dan dapat diukur dengan metode pengukuran yang dipersiapkan.

Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut dirumuskan sebaga berikut:

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dalam upaya mencapai tujuan misi dan visi organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

2. Persepsi Kerja

Persepsi kerja adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris ataupun rangsangan mereka (nilai, kebutuhan & emosi) guna memberikan arti bagi lingkungannya.

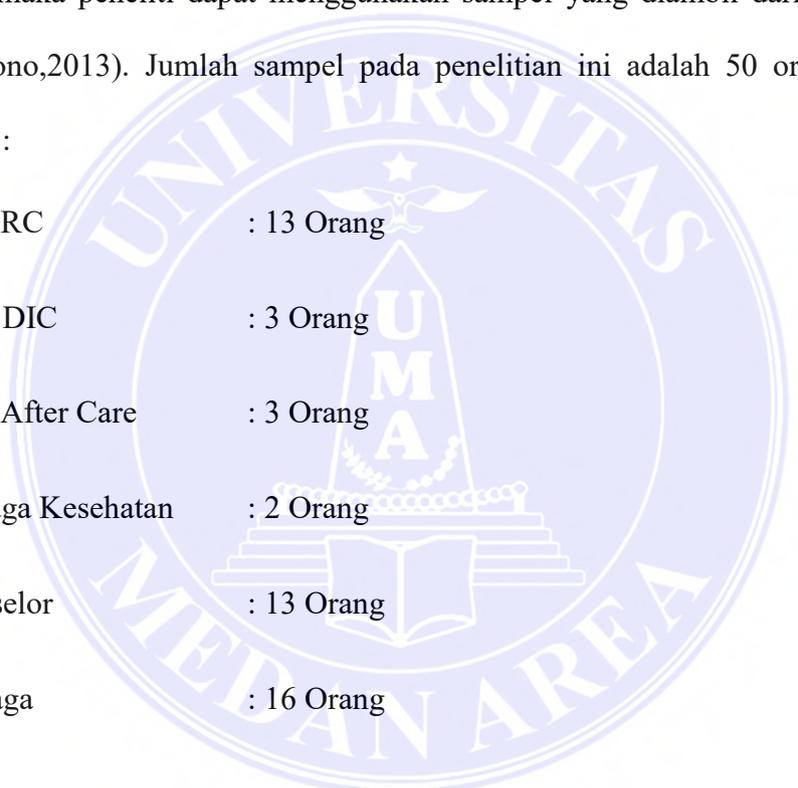
D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kumpulandari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan Nazir (Ngatno,2015). Populasi dari penelitian ini yaitu Karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2013). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang. Dengan rincian :

- 
- | | |
|---------------------|------------|
| a. Unit RC | : 13 Orang |
| b. Unit DIC | : 3 Orang |
| c. Unit After Care | : 3 Orang |
| d. Tenaga Kesehatan | : 2 Orang |
| e. Konselor | : 13 Orang |
| f. Penjaga | : 16 Orang |

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan purposive sampling. Dimana menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Adapun karakteristik pemilihan sampel digunakan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Pengambilan sampel diambil di 6 divisi yang berkaitan dengan residen secara langsung.
- b. Masa kerja minimal 3 tahun di Yayasan Caritas PSE Lubuk Pakam.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada peneliti ini, di dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan dua cara yaitu pertama untuk persepsi kerja digunakan metode skala, kedua untuk kinerja karyawan diperoleh langsung dari hasil data penilaian kinerja oleh pihak Caritas PSE Lubuk Pakam.

Skala adalah suatu daftar yang terdiri atas sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi yang tidak diketahui. Alasannya diungkapkan skala dalam penelitian (Hadi Kusumah, 2010) yaitu :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh penelitian.

Di dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan untuk mengukur persepsi kerja menurut Walgito (dalam Hafid, 2016) mengemukakan aspek-aspek persepsi kerja yaitu :

1. Aspek kognisi menyangkut pengharapan, cara mendapat pengetahuan dan pemahaman masa lalu. Individu dalam mempersepsikan sesuatu dapat dilatarbelakangi oleh adanya aspek kognitif ini, yaitu pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan pengalaman dari yang pernah didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari.
2. Aspek afeksi menyangkut emosi dari individu. Individu dalam mempersepsi sesuatu dapat melalui aspek afeksi aspek afeksi ini muncul karena adanya pendidikan moral dan etika semenjak kecil. Pendidikan moral inilah akhirnya menjadi landasan seseorang dalam memandang obyek sekitar yang akan dipersepsi.
3. Aspek konasi berhubungan dengan kemauan. Aspek tersebut menyangkut sikap perilaku, aktivitas dan motif individu. Pandangan individu terhadap suatu obyek yang berhubungan dengan motif diwujudkan dalam sikap dan perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari.

Model skala yang digunakan adalah model skala likert maka aitem-aitem dalam skala berupa pernyataan yang bersifat favorable dengan lima pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 5, jawaban setuju (S) mendapat nilai 4, Kurang Setuju (KS) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju(STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah : Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, Kurang Setuju

(KS) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 4 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 5.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu bentuk instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2016). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun rumus untuk menghitung validitas adalah :

$$R = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \times \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- R : Koefisien validitas item yang dicari
 X : Skor responden untuk setiap item
 $\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor
 N : Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu hasil bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda Sugiyono (2016). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik. Rumus Alpha yang digunakan adalah :

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s^2 j}{s^2 x}\right)$$

Keterangan :

- a : Koefisien reliabilitas alpha
 k : Jumlah item
 Sj : Varians responden untuk item I
 Sx : Jumlah varians skor total

G. Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai kriteria apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebarannya

dinyatakan tidak normal (Hadi, S. 2004). Uji normalitas yang paling sederhana adalah membuat grafik distribusi frekuensi atas skor yang ada. Mengingat kesederhanaan tersebut, maka pengujian kenormalan data sangat tergantung pada plotting data. Adapun rumus dari uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

O_i : Frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke- i

E_i : Frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke- i

2. Uji Heteroskedastisitas

Pada analisis regresi, heteroskedastisitas berarti situasi dimana keragaman variabel independen bervariasi pada data yang kita miliki. Salah satu asumsi kunci pada metode regresi biasa adalah bahwa error memiliki keragaman yang sama pada tiap-tiap sampelnya. Data dikatakan bebas heteroskedastisitas jika $\text{sig} > 0,05$ (Murniati dkk, 2013) .

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti. Multikolinearitas menyebabkan regresi tidak efisien atau penyimpangannya besar (Murniati,dkk 2013). Multikolinearitas dilihat dari nilai

tolerance dan *variance inflation factor* (VIF), satu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 .

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kasual atau fungsional. Untuk menentukan kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori atau konsep-konsep tentang dua variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2014:237) rumus regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Subjek dalam variabel yang diprediksikan

a : Nilai intercept (Konstanta)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari peneliti ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak tertentu.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja karyawan dimana P (sig) $0,000 < 0,005$, artinya semakin tinggi persepsi kerjanya maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Koefisien determinan (R^2) dari pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $R^2 = 0,419$, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh persepsi kerja sebesar 41,9% dan sebaliknya dibentuk oleh faktor lain.
- 2) Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam memiliki Persepsi Kerja dengan nilai rata-rata 152,32 sedangkan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 12,5.

- 3) Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa persepsi kerja positif dimana mean hipotetik 117 lebih kecil dari mean empirik 152,32.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan simpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

a. Bagi Karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, sebab hal tersebut akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, maka disarankan kepada karyawan Caritas PSE Lubuk Pakam untuk lebih meningkatkan kinerjanya melalui semangat kerja, misalnya dengan lebih fokus dan serius dalam bekerja seperti, tidak bermain handphone saat bekerja, tidak mudah menyerah dan tidak mudah merasa bosan saat berhadapan dengan residen. Sebaiknya karyawan, lebih membangun komunikasi yang baik terhadap residen agar terciptanya hubungan yang harmonis terhadap residen, karyawan juga sebaiknya menjaga sikap dan etika dalam bekerja dan senantiasa memiliki daya saing yang sportif dalam mencapai prestasi yang baik tanpa adanya unsur kecemburuan yang menimbulkan persepsi negatif dalam diri individu terhadap karyawan lainnya. Dengan demikian, karyawan akan memiliki

rasa tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya serta memiliki pencapaian kinerja yang lebih baik dan memuaskan bagi perusahaan.

b. Bagi Pihak Yayasan Caritas PSE Lubuk Pakam

Bagi pihak Caritas PSE Lubuk Pakam perlu memperhatikan kemampuan dari setiap karyawan dengan kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi seperti memberikan training ataupun seminar untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan organisasi atau perusahaan dan karyawan yang bersangkutan akan sama-sama terpenuhi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Supaya lebih mengembangkan penelitian tentang pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini, untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah kemampuan, motivasi, *attitude*, kepemimpinan, dan *job design*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan. (2018). *Pengantar Psikologi*. Makassar: Aksara Timur.
- Agoes Kamaruddin. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya: CV. Salsabila Putra Pratama.
- Arifin. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Azwar. (1996). *Reliabilitas & Validitas. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bernhard. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Patra Media Gravindo.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chandra. W. (2016). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Dedi. R & Tetty. (2019). *Perilaku Organisasi*. Bogor: PT Filda Fikrindo.
- Dedi. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Plembang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Elita, Riski. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 192-205.

- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi. K. (2004). *Methodology Research. Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman. S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Herudiati. (2013). Makna Kerja Bagi Satuan Pengamanan (Security) Perempuan (Studi Fenomenologi Satpam Perempuan Jawa). *Thesis*, Program Magister Sains Psikologi Fakultas Psikologi: Universitas Gajahmada.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo Jakarta.
- Iendy. (2021). *Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.
- Karyawan Menurut KBBI di www.kbbi.web.id/Karyawan (Diakses Tanggal 9 Novembeber 2018).
- Manullang. (2002). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan 16. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikusaleh.

- Melan. A. (2019). *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: CV Athra Samudra.
- Methiana. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Murniati. (2013). *Alat-alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Ngatao. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Semarang: CV Indoprinting.
- Novia dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Persada Bndung.
- Pandji. A. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Parsidi. (2015). Pengaruh Persepsi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta Dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 328-337.
- Prabu.A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Relika Aditama.
- Rais. (2021). *Manajemen Kasir Teori dan Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Robbins & Timothy. (2008). *Organizational Behavior*. America: Library of Congress Caloging-in-Publication Data.
- Robbins. (2005). *Organizational Behavior*. Pentice Hall Inc: Tonoto.

- Siti. (2013). Makna Kerja (Meaning of Work). *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*. 2(2),45-54.
- Sofyan.(2014). *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Sri. S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Bogor: Kawasan IPSC Sentul Bogor Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumatik. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jawa Timur: Unasida Press.
- Hafid. (2016). *Peresepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal An-nafs*, 1(2), 269-290.
- Syamsu. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Talya.B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. America: Unnamed Publisher.

Wirzesniewski. (2003). Interpersonal Sensemaking and The Meaning of Work.

Research in Organization Behavior, 23(3) , 93-135.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22



LAMPIRAN A DATA PENELITIAN



SKALA PERSEPSI KERJA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	TOTAL			
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	189			
2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	180		
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	170		
4	2	4	1	4	1	3	2	3	2	1	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	106			
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144		
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	145		
7	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	186		
8	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	5	3	5	3	5	3	4	2	4	2	4	2	5	2	127		
9	5	2	2	4	3	5	2	5	4	5	5	5	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	2	4	1	5	5	5	1	5	3	4	1	4	1	5	4	5	1	141			
10	5	4	2	4	4	5	2	4	2	5	2	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	2	118		
11	4	5	1	5	1	4	1	5	1	5	1	5	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	119	
12	5	3	1	4	1	4	3	5	1	5	1	4	3	4	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	5	1	5	1	5	4	5	1	4	1	4	1	4	1	4	1	190	
13	4	4	2	4	2	4	3	4	2	5	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	2	4	2	5	1	4	2	5	1	182	
14	4	3	1	5	1	3	1	4	2	4	2	4	3	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	5	2	4	1	5	1	4	1	4	1	4	1	4	1	174	
15	5	4	1	5	2	5	2	5	3	5	2	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	1	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4	2	136		
16	4	4	1	4	2	4	3	5	1	5	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	1	198	
17	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	152	
18	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	143	
19	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	134	
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	
21	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	196	
22	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	180		
23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	193	
24	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	179
25	4	4	2	4	4	4	2	4	2	5	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	5	2	5	3	4	2	4	2	3	4	4	3	197			
26	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	122			
27	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	111		
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	118	
29	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	124			
30	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	138	
31	4	5	3	5	3	4	3	2	3	5	3	4	3	5	2	4	3	4	3	5	3	4	3	3	2	5	3	4	1	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	2	138	
32	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184	
33	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	184	
34	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	176	
35	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	176		
36	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	173	
37	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	170	
38	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	1	5	2	5	4	5	1	150			
39	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	185		
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	195	
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	167	
42	2	3	4	1	5	1	5	1	5	1	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	5	1	5	2	5	1	5	3	5	2	5	1	1	1	1	1	5	1	120	
43	2	3	4	1	5	1	5	1	5	1	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	5	1	5	2	5	1	5	3	5	2	5	1	1	1	1	1	5	1	1	130	
44	2	3	4	1	5	1	5	1	5	1	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	5	1	5	2	5	1	5	3	5	2	5	1	1	1	1	1	5	1	1	116	
45	2	3	4	1	5	1	5	1	5	1	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	5	1	5	2	5	1	5	3	5	2	5	1	1	1	1	1	5	1	1	116	
46	2	3	4	1	5	1	5	1	5	1	5	2	5	1	5	1	5	2	5	2	5	4	5</																				



NO	Inisial	Nilai
1	MMS	3
2	R	3
3	SAK	2
4	LPS	3
5	JB	2
6	HS	2
7	R	3
8	E	3
9	G	2
10	JP	2
11	SA	2
12	SE	3
13	M	3
14	F	3
15	MT	1
16	DA	3
17	R	2
18	NS	2
19	J	2
20	H	1
21	MR	3
22	F	3
23	M	3
24	SR	3
25	J	3
26	H	2
27	A	1
28	Y	1
29	P	1
30	R	2
31	MF	2
32	D	2
33	R	2
34	TR	3
35	MS	3
36	A	3
37	A	2
38	ER	2
39	TU	3
40	TCN	3
41	M	2
42	H	2
43	J	2
44	A	2
45	E	2
46	N	3
47	MP	3
48	F	2
49	K	2
50	I	2

KETERANGAN NILAI	
1	Terus menerus gagal mencapai apa yang diharapkan
2	Terkadang gagal mencapai apa yang diharapkan
3	Konsisten mencapai apa yang diharapkan
4	Sering melebihi apa yang diharapkan
5	Konsisten melebihi apa yang diharapkan





LAMPIRAN B-1 SKALA PERSEPSI

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu sekalian

:

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : _____
3. Lama Bekerja : _____

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini peneliti sajikan beberapa pernyataan ke dalam suatu alat ukur (skala). Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala alat ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

KS = Bila merasa KURANG SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SKALA PERSEPSI KERJA

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapat pelatihan bekerja dari perusahaan.					
2	Banyaknya pekerjaan belum sesuai dengan banyaknya jumlah karyawan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sendirian.					
4	Selama saya bekerja perusahaan tidak pernah melakukan pelatihan.					
5	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja.					
6	Banyaknya kasus-kasus yang harus diselesaikan membuat saya merasa terbebani.					
7	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun diberi tugas tambahan.					
8	Pihak pimpinan sering menegur saya karena kesalahan saya dalam bekerja.					
9	Saya disiplin dalam bekerja walaupun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.					

10	Ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, saya akan lebih memilih diam saja.					
11	Saya akan jujur pada saat bekerja.					
12	Dalam bekerja saya sering lupa terhadap apa yang harus diselesaikan terlebih dahulu.					
13	Ketika mendapat banyak kasus yang harus ditangani, saya menerimanya dengan senang hati.					
14	Banyaknya kasus yang harus diselesaikan, membuat konsentrasi saya terganggu.					
15	Saya dapat berkonsentrasi ketika bekerja.					
16	Saya akan menghindari saat banyak kasus yang harus diselesaikan.					
17	Saya dapat mengambil keputusan dengan baik saat bekerja.					
18	Saya mudah putus asa menghadapi masalah yang sulit diselesaikan saat bekerja.					
19	Meskipun lelah bekerja, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati.					
20	Banyaknya daftar pekerjaan yang harus saya pikirkan sangat mengganggu pada waktu					

	mengambil keputusan.					
21	Saya melakukan semua pekerjaan dengan penuh semangat.					
22	Selama bekerja saya takut dalam menghadapi situasi yang ada di tempat pekerjaan.					
23	Saya mampu menghadapi masalah situasi yang ada di tempat pekerjaan.					
24	Saya akan merasa santai dalam bekerja walaupun belum sesuai dengan target perusahaan.					
25	Pekerjaan saya ini adalah pekerjaan yang menyenangkan dan tidak membosankan.					
26	Dengan adanya peraturan di tempat pekerjaan, membuat saya malas untuk bekerja.					
27	Peraturan perusahaan yang diterapkan terhadap karyawan, membuat saya semakin disiplin dalam bekerja.					
28	Ketika saya bosan dalam bekerja, saya memilih bermain handphone.					
29	Bagi saya bekerja tidak hanya sekedar mencari nafkah untuk hidup, tetapi juga merupakan					

	sarana untuk mengembangkan diri.					
30	Saya hanya bekerja semampu saya tanpa merencanakan perkembangan karir.					
31	Selama bekerja saya memiliki perencanaan untuk perkembangan karir kedepannya.					
32	Saya bekerja karena kebetulan ada lowongan kerja dan tidak dikatakan pengangguran.					
33	Selama bekerja saya memberi perhatian yang baik kepada residen.					
34	Menjaga residen bukan menjadi minat saya.					
35	Menjaga residen sudah menjadi minat saya					
36	Selama bekerja saya tidak memberi perhatian kepada residen karena ada rasa takut terhadap mereka.					
37	Saya dapat membangun komunikasi yang baik terhadap residen tersebut.					
38	Hubungan antara sesama rekan kerja di perusahaan masih didasarkan oleh senioritas					
39	Saya menganggap rekan kerja di perusahaan tidak hanya sebatas rekan kerja, tetapi sudah seperti keluarga					

40	Ketika saya ingin membangun komunikasi yang baik terhadap residen pikiran saya terus negatif dan langsung menghindar.					
----	---	--	--	--	--	--

-TERIMA KASIH-





LAMPIRAN C

VALIDITAS & RELIABILITAS

SKALA PERSEPSI KERJA

Reliability**Scale : Persepsi Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	153,62	885,098	,716	,953
aitem_2	153,38	921,220	,254	,955
aitem_3	153,64	902,194	,653	,954
aitem_4	154,12	886,842	,627	,953
aitem_5	153,74	875,788	,655	,953
aitem_6	153,66	901,249	,424	,955
aitem_7	153,82	870,396	,722	,953
aitem_8	153,70	912,296	,315	,955
aitem_9	153,80	879,102	,602	,953
aitem_10	153,90	903,806	,401	,955
aitem_11	153,64	884,725	,536	,954
aitem_12	153,80	903,265	,380	,955
aitem_13	153,64	889,786	,673	,953
aitem_14	153,60	912,571	,373	,955

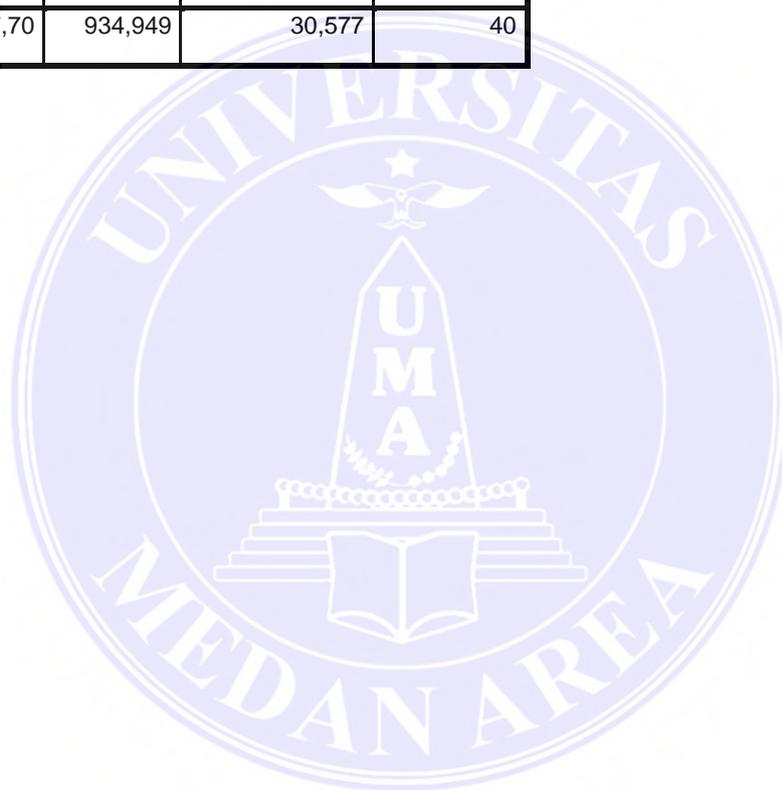
aitem_15	153,50	890,092	,649	,953
aitem_16	153,92	896,891	,456	,954
aitem_17	153,54	891,070	,653	,953
aitem_18	153,94	902,384	,389	,955
aitem_19	153,48	894,296	,652	,953
aitem_20	153,64	897,704	,521	,954
aitem_21	153,34	899,576	,625	,954
aitem_22	153,82	897,089	,489	,954
aitem_23	153,64	887,092	,604	,953
aitem_24	153,90	892,622	,556	,954
aitem_25	153,48	903,683	,506	,954
aitem_26	154,02	887,653	,518	,954
aitem_27	153,54	888,294	,559	,954
aitem_28	153,80	899,633	,450	,954
aitem_29	153,14	910,735	,535	,954
aitem_30	153,86	883,429	,580	,954
aitem_31	153,36	897,460	,572	,954
aitem_32	153,74	898,809	,485	,954
aitem_33	153,64	882,317	,600	,953
aitem_34	154,66	848,515	,913	,951
aitem_35	153,90	871,561	,712	,953
aitem_36	154,56	843,680	,929	,951
aitem_37	153,76	875,329	,671	,953
aitem_38	153,74	890,931	,528	,954

aitem_39	153,66	878,923	,624	,953
aitem_40	154,66	854,596	,837	,952

Mean hipotetik : $\{39 \times 1\} + \{39 \times 5\} : 2 = 117$

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
157,70	934,949	30,577	40





LAMPIRAN D
UJI ASUMSI (Uji Normalitas & Uji
Regresi Linear Sederhana)

1. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi Kerja	50	152,32	30,722	106	198
Kinerja	50	2,32	,653	1	3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi Kerja	Kinerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	152,32	2,32
	Std. Deviation	30,722	,653
	Absolute	,158	,271
Most Extreme Differences	Positive	,122	,268
	Negative	-,158	-,271
Kolmogorov-Smirnov Z		1,114	1,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167	,128

2. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,647 ^a	,419	,407	,503	1,746

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,743	1	8,743	34,576	,000 ^b
Residual	12,137	48	,253		
Total	20,880	49			

a. Dependent variabel : kinerja

b. Predictors (constant) : persepsi kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,226	,363		,622	,537		
Persepsi Kerja	,014	,002	,647	5,880	,000	1,000	1,000

Dependent variabel : kinerja

Residuals Statistics^a

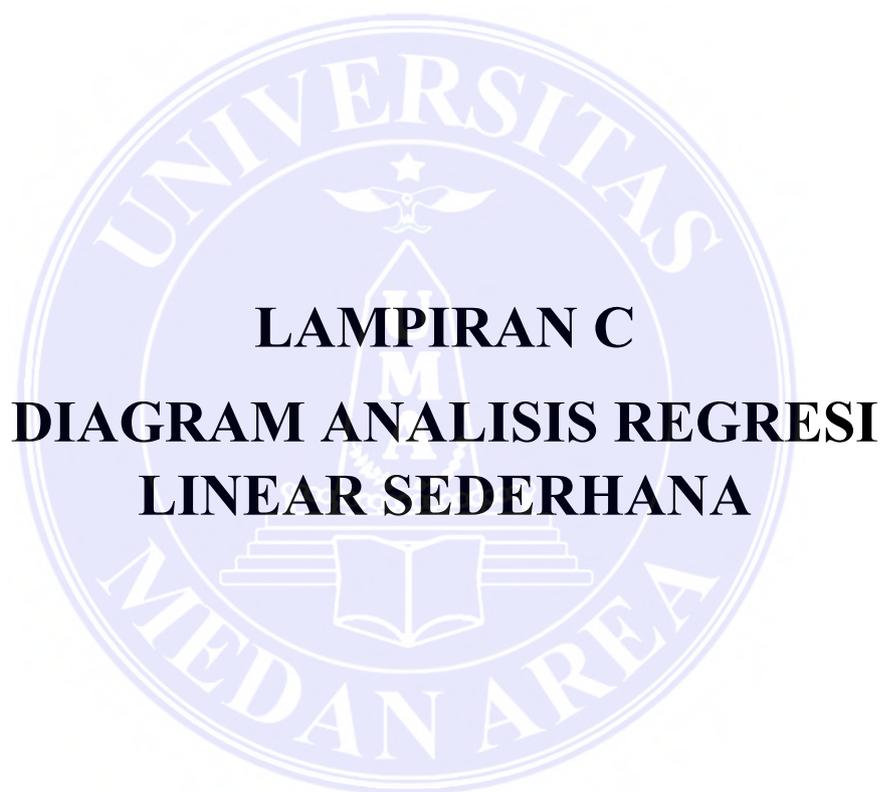
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,68	2,95	2,32	,422	50
Residual	-1,096	1,317	,000	,498	50
Std. Predicted Value	-1,508	1,487	,000	1,000	50
Std. Residual	-2,179	2,619	,000	,990	50

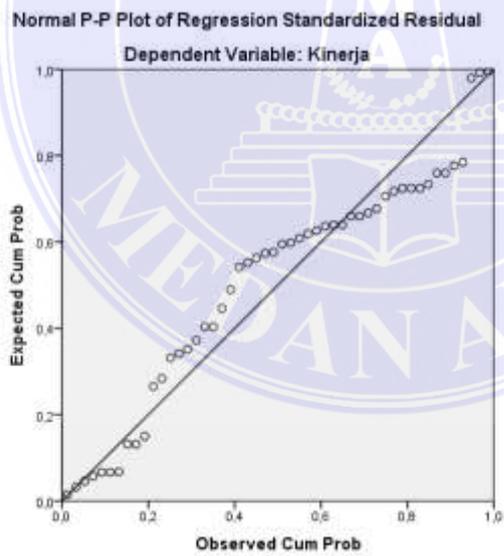
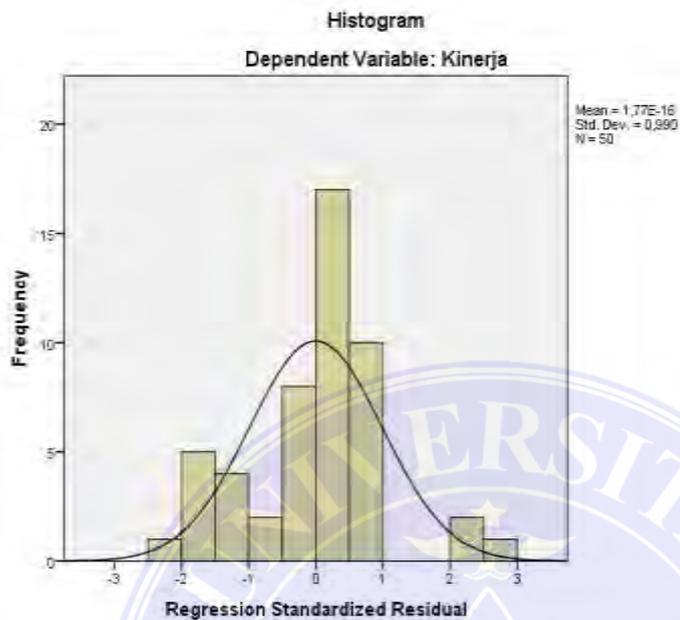
a. Dependent Variable: Kinerja

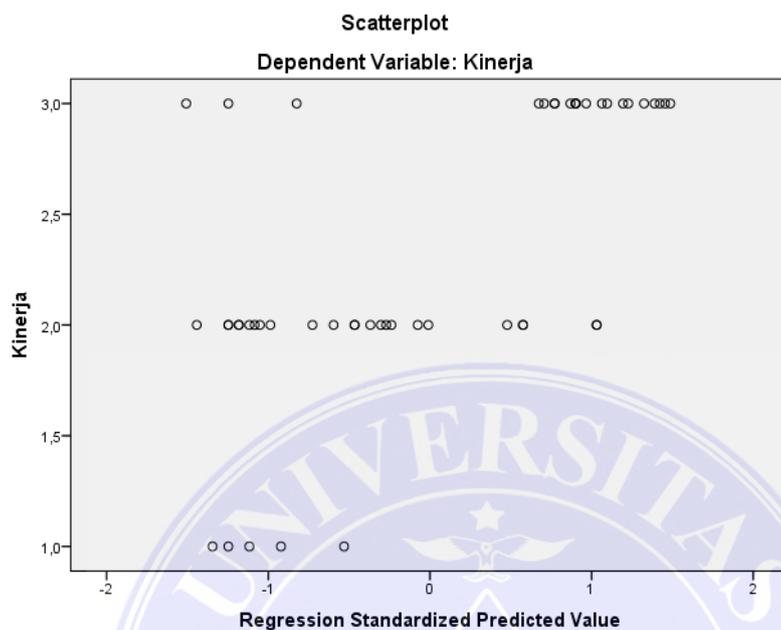
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Persepsi Kerja
1	1	1,981	1,000	,01	,01
	2	,019	10,115	,99	,99

Dependent variabel : kinerja









**SURAT KETERANGAN IZIN
PENELITIAN
DAN SURAT KETERANGAN BUKTI
PENELITIAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estiké ☎ (061) 7360166, 7366678, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sejahtera Nomor 79 / Jalan Sri Garuda Nomor 70 A ☎ (061) 8225603 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 562/FPSI/01.10/IV/2022 27 April 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Yayasan Caritas PSE Lubuk Pakam
 di
 Tempat

Dengan Hormat, bersama ini kami mohon keadilannya Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesetupatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Resti Turnip
NPM	: 188600370
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Yayasan Caritas PSE Lubuk Pakam, Jl. WR. Supratman Pasar IV Yayasan Caritas PSE Lubuk Pakam** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Persepsi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Caritas PSE Lubuk Pakam"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk talisen ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Yayasan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Lili Anita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



