

SKRIPSI

ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU LASHARAN JAYA

(Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya)



*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lasharan Jaya*

Oleh
FITRI WAHYUNI SURYADI
Nim : 2019 02 006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN LASHARAN JAYA
MAKASSAR
2023**

Skripsi

**ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
LASHARAN JAYA**

(Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya)

Oleh :

FITRI WAHYUNI SURYADI

No. Induk Mahasiswa : 2019 02 006

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Pada tanggal, 9 September 2023
Dan telah diperbaiki

Makassar, 9 September 2023

Pembimbing I



Sukmatica Slamet, SE.MM
NIDN : 090 310 8503

Pembimbing II



Dr. Widiastuti, S.S, M.Hum
NIDN : 092 210 8603

Skripsi

**ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN
LASHARAN JAYA**

(Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya)

Oleh :

FITRI WAHYUNI SURYADI

No. Induk Mahasiswa : 2019 02 006

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Pada tanggal, 9 September 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji



Dr.Drs. Ahmad Ridha, T.MM
NIDN:091 412 6705



Dr. Hikmah, SE.MM
NIDN: 090 607 8505



Nurhidayanti S, SE, M.Si
NIDN: 091 111 9302

Makassar, 9 September 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
Ketua



Dr. Hernita, SE. MM
NIDN: 090 308 7402

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

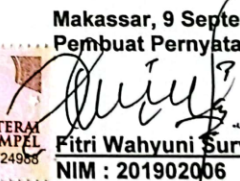
Nama : Fitri Wahyuni Suryadi

Nomor Induk Mahasiswa : 2019 02 006

Saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) Jurusan Manajemen, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain, dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari, ditemukan seluruh atau sebagian skripsi bukan hasil karya saya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Makassar, 9 September 2023
Pembuat Pernyataan,

Fitri Wahyuni Suryadi
NIM : 201902006



UNGKAPAN DEDIKASI

MOTTO

Hasbunallah Wa Ni'mal Wakil

Ni'mal Maula Wa Ni'man Nasir

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

**Kedua orang tuaku sebagai inspirasi dalam hidupku yang selalu
mendoakan keberhasilan dan kesuksesan untuk anak-anaknya
Saudara-saudaraku, keluarga, dan orang-orang tercinta yang selalu
memberikan semangat dan dukungan serta doa-doanya untukku
Sahabat-sahabatku dan teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang
membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini
Semua dosen yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi
Almamaterku tercinta Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.**

ABSTRAK

FITRI WAHYUNI SURYADI, 201902006. Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar (Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar). Skripsi. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIM Lasharan Jaya Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I : Ibu Sukmatica Slamet dan Pembimbing II : Ibu Widiastuti.

Penelitian ini bertujuan untuk : mengetahui persepsi mahasiswa terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 94 mahasiswa regular angkatan 2019, 2020, dan 2021. Pengambilan data berupa metode kuisioner, observasi dan wawancara. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows versi 25.

Dari hasil analisis data dapat diketahui : kinerja karyawan dapat ditinjau berdasarkan indikator: informatif 55.10% (kategori cukup), komunikatif 54.70% (kategori tidak baik), sikap 54.40% (kategori tidak baik), kualitas 55,55% (kategori cukup), kuantitas 52.50% (kategori tidak baik) dan pelaksanaan tugas 54.75% (kategori tidak baik). Dengan demikian, secara keseluruhan persepsi mahasiswa terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar masuk kedalam kategori tidak baik pada indikator komunikatif, sikap, kuantitas dan pelaksanaan tugas sedangkan pada indikator informatif dan kualitas masuk kedalam kategori cukup.

Kata Kunci : Persepsi mahasiswa, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

FITRI WAHYUNI SURYADI, 201902006. Analysis of Student Perceptions of Employee Performance at Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, Makassar (Case Study at Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya). Thesis. Human Resource Management. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya. Supervised by Advisor I: Mrs. Sukmatica Slamet and Advisor II: Mrs. Widiastuti

This study aims to: determine student perceptions of employee performance at Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar.

The type of study used is descriptive quantitative study. The samples used as study objects were 94 regular students for 2019, 2020 and 2021. Data were collected in the form of questionnaire methods, observations and interviews. Meanwhile, data processing was analyzed using the SPSS for Windows version 25 computer program.

The result show that: employee performance can be reviewed based on indicators: informative 55.10% (enough category), communicative 54.70% (bad category), attitude 54.40% (bad category), quality 55.55% (enough category), quantity 52.50% (bad category) and task implementation 54.75% (bad category). Thus, overall student perceptions of employee performance at Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya fall into the not good category on communicative, attitude, quantity and task performance indicators while on informative and quality indicators fall into the sufficient category.

Keywords : Student perceptions and employee performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul **“Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya(Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya)**. Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Sekolah Tinggi Ilmu Lasharan Jaya.

Terima kasih saya ucapkan kepada kedua orang tuaku bapak Dedi Suryadi dan ibu Darsinah sebagai inspirasi dalam hidupku yang selalu mendoakan keberhasilan dan kesuksesan untuk saya. Orang-orang terkasih, Putri Maharani Suryadi, Hafizudin Azam Suryadi, Firsyam Wirawan Pattaharu dan keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta doa-doanya untukku. Sahabat-sahabatku serta teman-teman seangkatan 2019, yang selalu membantu dan memberikan support dalam penyelesaian tugas akhir ini. Saya menyadari bahwa skripsi yang saya buat ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa maupun penulisannya.

Maka dari itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pembaca guna menjadi acuan agar penulis bisa menjadi lebih baik lagi dimasa m

endatang. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak dan ibu yang telah memberi dukungan serta motivasi
2. Ibu Hj. Andi Nurlaela, selaku Ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.

3. Bapak Alm Dr. H. Sahban Liba, MM selaku Ketua BPH Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
4. Ibu Dr. Hernita, SE., MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
5. Bapak Guntur Suryo Putro, SE., MM. Ketua I Bidang Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
6. Bapak Amsal Sahban, SE., MM, Ph.d Ketua II Bidang Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
7. Ibu Arfiany, SE., MM. Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
8. Pembimbing yaitu ibu Sukmatica Slamet, SE.MM dan Ibu Dr. Widiastuti, S.S. M.Hum yang telah mengarahkan dan memberi petunjuk sejak disusun hingga selesainya skripsi ini.
9. Segenap Dosen dan Staf serta Civitas Akademik SekolahTinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, dan
10. Rekan-rekan se-Almamater SekolahTinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar yang telah berjuang bersama dalam mencapai gelar sarjana manajemen.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan dengan ridho-Nya. Akhir kata, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyajian Skripsi ini. Semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin ya Rabbal Alamin.

Makassar, 9 Agustus 2023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
UNGKAPAN DEDIKASI	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	7
A. Tinjauan Pustaka	7
1. Persepsi	7
2. Kinerja	12
B. Kerangka Pikir	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	21
B. Jenis Dan Sumber Data	21
C. Teknik Pengumpulan Data	22
D. Populasi Dan Sampel.....	23
E. Teknik Analisis Data.....	25
F. Defenisi Operasional Variabel.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28

A. Hasil Penelitian.....	28
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	28
2. Struktur Organisasi	29
3. Penyajian Dan Analisis Data.....	30
4. Analisis Statistik Inferensial	32
5. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	34
B. Pembahasan	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Simpulan.....	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No.	Halaman
1. Tabel 1.1 Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.....	4
2. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
3. Tabel 3.1 Skala Likert	26
4. Tabel 3.2 Interpretasi Hasil Angket	26
5. Tabel 3.3 Definisi Operasional	27
6. Tabel 4.1 Jenis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
7. Tabel 4.2 Jenis Responden Berdasarkan Angkatan.....	31
8. Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel X (Persepsi).....	32
9. Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja).....	33
10. Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel X (Persepsi)	34
11. Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)	34
12. Tabel 4.7 Saya Dapat Dengan Mudah Memahami Informasi dan Arahan Yang diberikan Oleh Karyawan.....	35
13. Tabel 4.8 Informasi Yang Diberikan Sesuai Dengan Yang Saya Butuhkan	35
14. Tabel 4.9 Karyawan memberikan Informasi Dengan Jelas dan Menggunakan Bahasa Yang Mudah Dimengerti	36
15. Tabel 4.10 Informasi Yang Diberikan Karyawan Selalu UpTo Date.....	36
16. Tabel 4.11 Kata-kata Dalam Penyampaian Informasi Oleh Karyawan Sangat Menarik Perhatian Saya.....	37
17. Tabel 4.12 Karyawan Menyampaikan Informasi Secara Sistematis dan Mudah Dipahami.....	38
18. Tabel 4.13 Mudah Bagi Mahasiswa Untuk Berkomunikasi Dengan Karyawan	38
19. Tabel 4.14 Karyawan Selalu Menjawab Ketidaktahuan Mahasiswa Dengan Aktif	39
20. Tabel 4.15 Karyawan Dapat Berkomunikasi Dengan Baik	39
21. Tabel 4.16 Dengan Sering Berinteraksi Dengan Karyawan, Mahasiswa Banyak Mendapatkan informasi-informasi Yang Dibutuhkan.	40
22. Tabel 4.17 Saya Merasa Nyaman Saat Berinteraksi Dengan Karyawan..	40
23. Tabel 4.18 Perilaku Dan Sikap Karyawan disukai Oleh Mahasiswa	41

24. Tabel 4.19 Karyawan Cakap Dan Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diminta Oleh Mahasiswa	41
25. Tabel 4.20 Cara Karyawan Menyampaikan Informasi Membuat Saya Merasa Senang	42
26. Tabel 4.21 Perilaku Dan Sikap Karyawaan Dalam Melayani Menjadi Contoh Yang Baik Bagi Mahasiswa	42
27. Tabel 4.22 Karyawan Memberikan Layanan Yang Tepat Sesuai Dengan Yang Dibutuhkan Mahasiswa.....	43
28. Tabel 4.23 Karyawan Selalu Tepat Waktu Dalam Melakukan Pelayanan Kepada Mahasiswa	43
29. Tabel 4.24 Karyawan Menguasai Tugas Dan Tanggung Jawabnya Dalam Melayani Mahasiswa	44
30. Tabel 4.25 Karyawan Selalu Totalitas Dalam Memberikan Pelayanan Sesuai Tugas Dan Tanggung Jawabnya	44
31. Tabel 4.26 Kualitas Kerja Karyawan Tidak Diragukan Lagi	45
32. Tabel 4.27 Karyawan Tidak Membatasi Waktu Pelayanan Terhadap Mahasiswa Selama Jam Kerja.....	45
33. Tabel 4.28 Hasil Kerja Karyawan Baik Dan Memuaskan	46
34. Tabel 4.29 Karyawan Tidak Pernah Menunda-nunda Pelayanan.....	46
35. Tabel 4.30 Karyawan Selalu Bisa Ditemui Setiap Hari Pada Jam Kerja...	47
36. Tabel 4.31 Hasil Kerja Karyawan Selalu Tepat Waktu Sesuai Yang Ditentukan	47
37. Tabel 4.32 Karyawan Melaksanakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab	48
38. Tabel 4.33 Mahasiswa Selalu Mendapatkan Pelayanan Tepat Waktu Sesuai Dengan Yang Dijanjikan.....	48
39. Tabel 4.34Layanan Yang Diberikan Sesuai Dengan Yang Diharapkan Mahasiswa.....	49
40. Tabel 4.35 Karyawan Tidak Pernah Menunda-nunda Tugas Yang Diberikan	49
41. Tabel 4.36 Hasil Kerja Karyawan Selalu Memuaskan	50
42. Tabel 4.37 Hasil Interpretasi Nilai Angket	50

DAFTAR GAMBAR

No.	Halaman
1. Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Halaman
1. Surat Izin Penelitian Dari Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya	
2. Kuesioner	
3. Hasil Olah Data SPSS	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci berjalan dengan baiknya suatu perusahaan. Kajian mengenai sumber daya manusia dewasa ini sangat marak dan bermacam-macam dari berbagai sudut pandang bidang ilmu, salah satunya Manajemen. Oleh karena itu terdapat beberapa perspektif maupun teori mengenai Sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan membawa sebuah organisasi menjadi lebih baik dan terus berkembang. Dikarenakan menjadi salah satu faktor penting dalam terselenggaranya berbagai kegiatan guna mencapai tujuan, suatu organisasi tentunya sangat membutuhkan Sumber daya manusia dalam mengelola suatu sistem, agar sistem ini berjalan dengan baik, tentunya harus memperhatikan beberapa aspek penting dalam pengelolaannya seperti, pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek lainnya. Semodern dan secanggih apapun teknologinya tidak akan dapat berjalan tanpa adanya Sumber daya manusia. Maka dari itu, Sumber daya manusia sangat berperan penting karena kehadirannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Semodern apapun teknologi yang digunakan atau sebanyak apapun persiapan yang telah disiapkan dan lakukan tanpa sumber daya manusia yang profesional semua tidak ada artinya (Huzain, 2021).

Sumber daya manusia yang dimiliki tentunya harus memiliki kualitas atau performa yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat menjadi masalah dan menghambat pembangunan dan perkembangan dalam organisasi

tersebut. Rendahnya kualitas Sumber daya manusia juga dapat menghambat persaingan mutu di era globalisasi ini. Jika ingin bersaing dengan baik, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata dan memperbaiki sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, moral, kreatifitas maupun rasa tanggung jawab .

Kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan kinerja (*performance*). Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat digunakan untuk mengatur, mengevaluasi kualitas karyawan dalam bertahan dan juga melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik dan penuh tanggung jawab. Manajemen kinerja sangat bermanfaat didalam dunia kerja. Bagi atasan, manajemen kinerja akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Manajemen kinerja bertujuan meningkatkan dan mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan dapat bekerja dengan penuh semangat, efisien dan efektif. Manajemen kinerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan melalui keterampilan ataupun kemampuan yang lain yang dimiliki oleh SDM.

Menurut (Samuel Y Warella, 2021) dalam bukunya "*penilaian kinerja Sumber Daya Manusia*" mengutip dari Siagian, Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian oleh individu, tim, organisasi atau proses. Sedangkan menurut Gilbert berpendapat bahwa kompetensi SDM adalah fungsi dari kinerja yang layak ($W = \text{worthy performance}$), yang merupakan rasio dari nilai pelaksanaan ($A = \text{valuable accomplishment}$) terhadap biaya perilaku ($B = \text{costly behavior}$). Menurutny, teori ini memberitahukan kepada kita bahwa dengan memiliki sejumlah besar pekerjaan, pengetahuan, tanpa pelaksanaan merupakan kinerja yang tidak layak.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out came*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan atau tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama pada tujuan organisasi.

Karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan dan prestasi kerja perusahaan sehingga tujuan sebuah perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik. seperti yang diungkapkan oleh Hendi Subendi dan Sahya Anggara dalam skripsi yang ditulis oleh (Asrawan, 2019) bahwa “ kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai dan standar periode dari suatu organisasi ditempat orang itu bekerja “.

Pada kenyataannya untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan bukanlah hal yang mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi, kemampuan, dan keterlibatannya dalam mengikuti berbagai program pendidikan, Latihan dan motivasi yang menjadi kekuatan dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan kinerja seseorang. Hal tersebut senada dengan pendapat yang dikemukakan Gibson dalam (Asrawan, 2019) bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, demografi seseorang.
2. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, design pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan peningkatan kerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. seorang karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat kebutuhan, keinginan, hasrat dan masalah yang menyatu dalam bentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat kerjanya. meningkatkan kinerja karyawan akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang ditemui dan didapatkan ditempat kerja.

Tabel 1.1

Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

No	Jabatan	Jumlah
1	Bidang Penjamin Mutu	2
2	Biro Administrasi Akademik	3
3	Biro Administrasi Keuangan	1

Beragam reaksi bermunculan Ketika kinerja seorang karyawan dirasa kurang baik dalam pekerjaannya sehingga reaksi tersebut menimbulkan beragam persepsi. Persepsi sendiri sudah banyak diteliti oleh banyak pihak. Salah satunya (Priarti Megawanti, 2020) memaparkan bahwa secara umum, para ahli berpendapat bahwa terjadinya persepsi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti

pengalaman, latar belakang pengetahuan, latar belakang fisik, sosial, serta budaya. Pendapat lain diajukan oleh Rahmat dalam (Priarti Megawanti, 2020) bahwa persepsi merupakan penafsiran suatu objek ,peristiwa atau informasi yang dilandasi oleh pengalaman hidup seseorang yang melakukan penafsiran itu. Semakin banyak pengetahuan dan pengalaman dalam diri seseorang maka semakin banyak dan kuat persepsinya. Selain ilmu pengetahuan dan pengalaman persepsi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan dan psikologi.

Dengan demikian persepsi seseorang berbeda satu sama lain. Dengan adanya persepsi yang bermacam-macam dikalangan mahasiswa terkait kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar, penulis tertarik untuk mengangkat isu ini menjadi suatu karya yang InsyaAllah akan berguna bagi banyak pihak. Persepsi mahasiswa perlu diukur sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan kualitas kinerja karyawan dan kemudian akan menjadi bahan evaluasi bagi karyawan dan organisasi untuk terus berbenah meningkatkan kinerja dengan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guna memberikan hasil yang baik dan menguntungkan bagi semua pihak.

Berdasarkan pemaparan diatas dan mengingat betapa pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendapatkan persepsi yang baik, dimana kinerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan suatu perusahaan. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul ***“Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya. (Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya)”***.

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya

penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian yaitu, mendeskripsikan atau menggambarkan persepsi mahasiswa terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan membahas mengenai persepsi mahasiswa terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana persepsi mahasiswa terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya?.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua kalangan dan untuk memberikan gambaran pengetahuan terkait beragam persepsi yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi sebuah dokumen yang nantinya akan menjadi sebuah masukan bagi organisasi, karyawan, mahasiswa dan bagi semua pembaca mengenai persepsi mahasiswa terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.