

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan disrupsi (*the concept of disruption is about competitive response: it is not a theory of growth. It's adjacent to growth. but it's not about growth*) menurut Christensen dalam Kasali (2017:3) yang sangat berpengaruh terhadap tumbuh berkembangnya bisnis khususnya industri barang dan jasa serta perdagangan maka setiap upaya untuk bertahan hidup dan tetap langgeng bagi tiap institusi perusahaan menghadapi situasi yang semakin sulit dan rumit, analisa lima kekuatan dari Porter (Porter, 2008:57-71) cukup mampu menjelaskan situasi yang dihadapi dalam menyusun strategi yang sesuai dengan tuntutan perkembangan saat ini. Sebagai perusahaan jasa konstruksi yang berdiri triwulan terakhir pada tahun 1986 dengan pekerjaan spesialisasi kontraktor jalan subspesialis bidang pengaspalan, PT Aremix Planindo telah melalui berbagai hal sulit baik yang terjadi di internal maupun akibat dari pengaruh faktor-faktor eksternal perusahaan selama masa keberadaannya yang sudah lebih dari 30 tahun. Beberapa situasi yang sedang terjadi saat ini dimana rivalitas diantara para pesaing yang sudah ada, mengakibatkan munculnya kompetisi yang berdarah – darah (*red ocean*); *Bagaining power* dari customer yang mengutamakan lebih memilih pemasok yang menawarkan harga rendah dengan menuntut kualitas pelayanan yang prima baik dari kecepatan penyelesaian proyek maupun mutu produk; *Bagaining position* dari para pemasok yang membuat perusahaan harus

menyesuaikan dengan syarat – syarat tenggang waktu pembayaran yang relatif singkat, waktu kirim barang yang sering tidak sesuai dengan jadwal yang disepakati dan hal – hal lain yang bisa mengganggu kinerja perusahaan; *Threat of new entrants*, para pendatang baru yang berusaha merebut pasar dengan menawarkan pemakaian alat – alat baru, harga murah diluar wajar dan tenggang waktu pembayaran yang longgar, dan *Threat of substitutes* produk pengganti aspal bitumen untuk perkerasan jalan *flexible pavement* berupa pemakaian semen dalam konstruksi jalan beton/ *rigid pavement* yang sedang marak di pakai pada pembangunan infrastruktur untuk mengganti jalan aspal merupakan ancaman yang sangat signifikan terhadap keberadaan perusahaan ini.

Selain tekanan – tekanan yang disebutkan diatas, perusahaan mengalami proses penuaan sejalan dengan usianya, peralatan yang dimiliki meskipun beberapa kali mengalami peremajaan untuk masing – masing jenis alat, akhirnya tetap menjadi tertinggal baik dari kapasitas maupun model yang tidak sesuai lagi dengan ketentuan – ketentuan pemberi kerja. Sumber daya manusia yang ada rata – rata sudah berumur, bahkan banyak yang sudah bekerja di perusahaan sejak awal berdirinya, mereka sudah berusia rata-rata 50 tahun keatas dengan fisik yang mulai melemah dan sering sakit.

Sumber daya material menjadi langka, hanya beberapa pemasok yang mampu mengirim material yang diperlukan karena kesulitan dalam memperoleh ijin pertambangan, hal ini membuat harga beli menjadi makin mahal dan *bargaining position* dari pemasok makin meningkat. Sumber

pendanaan yang dipakai untuk beroperasi selain dari setoran modal pemegang saham juga dibiayai dari pinjaman bank, akhir – akhir ini persyaratan untuk memperoleh pinjaman semakin ketat, sehingga proses pencairan kredit sejak diajukannya sampai diterima memerlukan waktu dan upaya yang lebih dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya.

Masing – masing hal di atas adalah permasalahan – permasalahan yang terjadi di perusahaan yang bisa diteliti satu per satu untuk dicari solusi, namun bila semua hal tersebut diatas dijadikan sebagai objek penelitian dalam tulisan ini maka ruang lingkup menjadi luas dan tidak fokus, oleh karena itu kali ini peneliti memilih topik sumber daya manusia untuk dipelajari lebih lanjut dengan tujuan supaya pada rekrutmen sumber daya manusia yang akan datang dalam tahapan – tahapan dan penetapan kriteria-kriteria yang dipakai akan mengacu pada hasil penelitian ini.

Fokus penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan dunia industri yang semakin pesat perubahannya dimana karyawan dituntut untuk mampu menghadapi persaingan secara kompetitif baik dari dalam maupun luar negeri dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Pentingnya keberadaan karyawan yang handal dalam sebuah perusahaan akan membuat perusahaan mampu menyesuaikan diri dan tetap eksis untuk waktu yang lama. Sedangkan karyawan yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil, akan mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal baik dalam kualitas maupun dari segi ketepatan waktu.

Sebagai penggerak pembangunan, sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan bisa memanfaatkan peluang yang ada serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan pelanggan atau konsumen seiring dengan perkembangan zaman yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya manusia yang dipilih diharapkan mampu menjawab tantangan untuk lebih mengembangkan potensi diri terhadap lingkungannya, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi dalam bidangnya dan sekaligus mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja. Setelah diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mereka inilah yang kemudian diharapkan menjadi karyawan yang handal. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan, kecakapan, ketrampilan, kepribadian, sikap dan perilaku yang dimiliki. PT Aremix Planindo yang memiliki lebih kurang 150 karyawan dimana setiap karyawannya diharapkan mampu bekerja dan kompeten dibidang masing-masing saat menjadi bagian dari perusahaan yang selama ini lebih menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerialnya. Namun dengan adanya pendekatan sistem kekeluargaan tersebut sering disalah artikan oleh sebagian besar karyawan yang pada kenyataannya kewajiban- kewajiban seorang karyawan tidak dijalankan dengan baik, dan semangat kerja karyawan cenderung menurun dan menjadi semaunya sendiri yang berakibat produktivitas kerja mengalami penurunan dan pencapaian target tidak maksimal.

Pada dunia kerja saat ini setiap individu cenderung berperilaku dalam suatu cara tertentu yang didasarkan pada apa yang mereka lihat atau yakini. Jika seorang karyawan meyakini bahwa tempat bekerjanya tidak atau kurang baik maka karyawan tersebut akan berperilaku sesuai dengan keyakinannya itu dalam bekerja ditempat kerja. Itulah persepsi karyawan yang menjadi dasar perilakunya. Mengapa persepsi itu penting dalam dunia pekerjaan, karena perilaku karyawan didasarkan pada persepsi mereka mengenai realita yang ada dan bukan mengenai realita itu sendiri. Hal lain yang juga berpengaruh adalah kebutuhan biaya hidup yang terus meningkat, dimana besarnya upah menjadi salah satu alasan bagi karyawan dalam mencari pekerjaan di perusahaan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai dan produktivitas dapat meningkat. Sedang karyawan yang mempunyai motivasi rendah akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Teori motivasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu teori kepuasan atau *content theory* dan *process theory*. Motivasi eksternal dapat bersumber dari organisasi, sehingga menjadi tugas manager untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan. Sementara itu produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan

antara *output* dengan *input*, bila *output* meningkat dengan *input* tenaga kerja tetap maka produktivitas kerja karyawan disebut meningkat.

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal untuk mempertahankan pertumbuhan industri, pembangunan di Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber keunggulan komparatif yang konvensional. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis. Yaitu sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan profesional. Dari latar belakang tersebut diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT AREMIX PLANINDO”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah persepsi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aremix Planindo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aremix Planindo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aremix Planindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aremix Planindo.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan suatu pengalaman dan memberikan pengetahuan sekaligus dapat digunakan sebagai pembanding antara teori yang pernah diterima pada saat dibangku kuliah serta penerapan yang sesungguhnya.

b. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat serta masukan positif bagi PT Aremix Planindo Surabaya sehingga dapat membantu pihak manajemen perusahaan dalam pengembangan motivasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan refrensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan persepsi dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif pada PT AREMIX PLANINDO di Surabaya, Pasuruan, Banyuwangi dan Lokasi proyek-proyek yang sedang ditangani saat ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipersembahkan kehadiran Tuhan Yang Esa, karena berkat rahmat dan Kasih karunia-Nya, penulis mampu menyelesaikan penyusunan laporan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT AREMIX PLANINDO”.

Penyusunan laporan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Universitas Katolik Darma Cendika Jurusan Manajemen Pemasaran. Penyusunannya dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Romo Dr.Yustinus Budi Hermanto MM. selaku Rektor Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya
2. Ibu Thyophoida W.S.P, S.E M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
3. Ibu Lilik Indrawati, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya dan Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan masukan selama proses pembuatan skripsi.
4. Seluruh dosen Universitas Katolik Darma Cendika khususnya Fakultas Ekonomi khususnya yang telah mendidik saya .
5. Istri serta anak-anak terkasih yang selalu memberikan motivasi dan dukungan doa.
6. Seluruh pihak PT. AREMIX PLANINDO.

7. Ibu Dr. Maria widyastuti. M.M. yang telah memberikan motivasi kepada saya untuk semangat mengerjakan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Fefe Alisugito, Ibu Ir. Lucia Ina Triyanti, M.Ars., Magdalena SE, Stephany Restiana SE, Angela Linggo.
9. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Walaupun demikian, dalam laporan penelitian ini, peneliti menyadari masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Namun demikian adanya, semoga proposal skripsi ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi kita semua terutama bagi ilmu manajemen.

Surabaya, 09 Agustus 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2 Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan	8
2.1.1.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.4 Komponen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Persepsi.....	10
2.1.2.1 Pengertian Persepsi	10
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	11
2.1.2.3 Proses Persepsi.....	13
2.1.3 Motivasi Kerja.....	14
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	14
2.1.3.2 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.1.3.3 Teori Motivasi.....	15
2.1.3.4 Tujuan Motivasi	15
2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
2.1.3.6 Indikator Motivasi.....	16
2.1.3.6 Alasan Pegawai Harus Memiliki Motivasi Tinggi.....	16
2.1.4 Kinerja.....	17

2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.1.4.2 Pengertian Pengukuran Kinerja	18
2.1.4.3 Jenis-jenis Kinerja.....	18
2.1.4.4 Indikator Kinerja	18
2.1.5 Pengaruh antar variabel	19
2.1.5.1 Pengaruh Persepsi kerja terhadap Kinerja	19
2.1.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.2.1 Penelitian Terdahulu 1.....	20
2.2.2 Penelitian Terdahulu 2.....	21
2.2.3 Penelitian Terdahulu 3.....	22
2.3 Rerangka Pemikiran	24
2.4 Kerangka Konseptual.....	25
2.5 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Obyek Penelitian.....	26
3.2 Pendekatan Penelitian dan Sumber Data	26
3.2.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2.2 Sumber data.....	26
3.3 Variabel Penelitian.....	27
3.4 Definisi Operasional Variabel	28
3.4.1 Variabel Bebas	28
3.4.1.1 Persepsi Kerja	28
3.4.1.2 Motivasi Kerja	29
3.4.2 Variabel Terikat.....	29
3.4.2.1 Kinerja Karyawan	29
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.5.1 Populasi	30

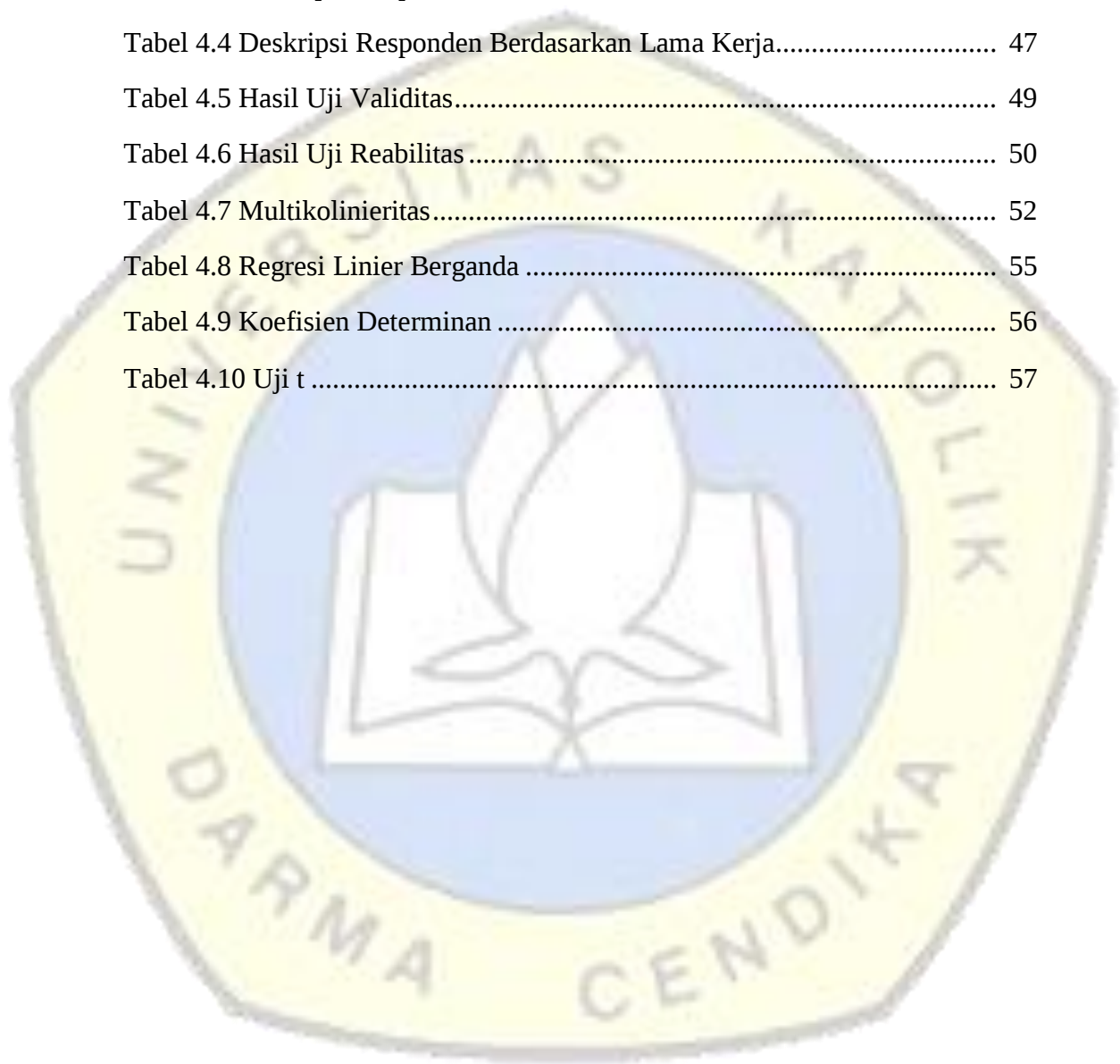
3.5.2 Sampel.....	30
3.6 Metode dan Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1 Metode Pengumpulan Data	32
3.6.2 Teknik Analisis Data.....	33
3.6.2.1 Uji Validitas	33
3.6.2.2 Uji Reliabilitas	34
3.6.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.6.2.3.1 Uji Normalitas.....	35
3.6.2.3.2 Uji Multikolonieitas	36
3.6.2.3.3 Uji Heteroskedastisita	36
3.6.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.6.2.5 Koefisien Determinan	37
3.6.2.6 Uji t	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.1.2 Struktur Organisasi “PT. AREMIX PLANINDO”	40
4.1.3 <i>Job Description</i>	41
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	44
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.3 Pembahasan dan Analisa Data	48
4.3.1 Uji Validitas	48
4.3.2 Uji Reabilitas	50
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	51
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	51
4.3.3.2 Uji Multikolinieritas.....	52
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	53
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	54

4.3.5 Koefisien Determinan.....	56
4.3.6 Uji t.....	57
BAB V PENUTUP	60
5.1 Simpulan	60
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



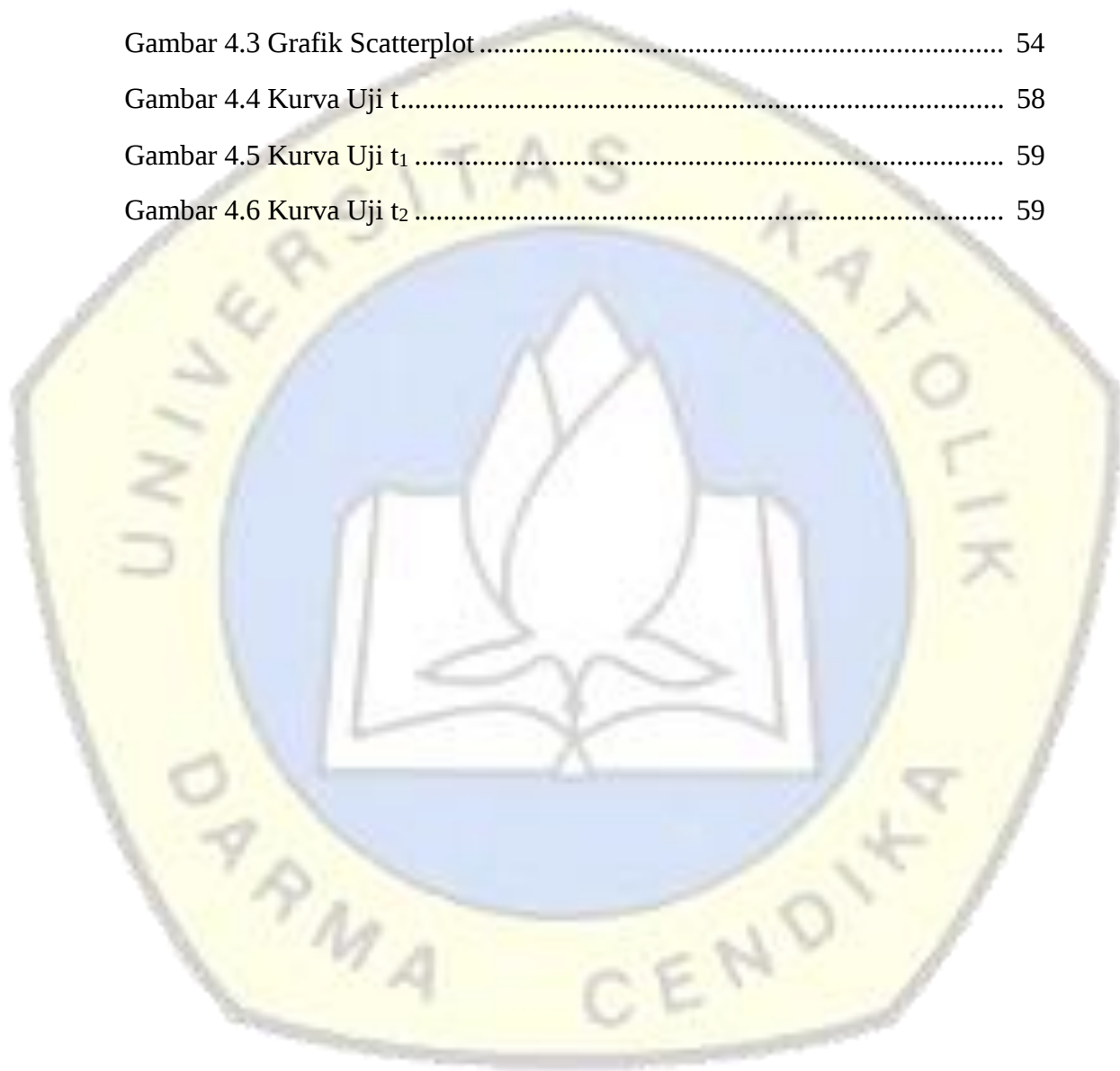
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Reabilitas.....	35
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	50
Tabel 4.7 Multikolinieritas.....	52
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.9 Koefisien Determinan	56
Tabel 4.10 Uji t	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi	13
Gambar 2.2 Rerangka Pemikiran	24
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. AREMIX PLANINDO	40
Gambar 4.2 Distribusi Normal	51
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot	54
Gambar 4.4 Kurva Uji t	58
Gambar 4.5 Kurva Uji t_1	59
Gambar 4.6 Kurva Uji t_2	59



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2012 : 15) Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitasnya. Manusia memiliki daya pikir, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang dibawa ke dalam suatu perusahaan. Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan bangsa.

Menurut Moh.Agus Tulus (1993 :2) dalam Koesmono (2001), Sumber daya Manusia adalah salah satu unsur yang bersama dengan unsur yang lainnya seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi suatu barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Sumber Daya Manusia Dalam perusahaan

Menurut Amir (2015:262) Perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun memanfaatkan tenaga sumber daya manusia. Sekalipun sudah menggunakan teknologi modern yang sangat canggih, semua unsur sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dalam melakukan gerakan perilaku kerjanya seyogianya seperti buah catur yang bergerak maju ke depan seraya menutup celah kelemahan yang berada di belakang. Masing-masing pekerja melaksanakan tugas dan fungsinya secara disiplin untuk suatu keberhasilan. Karyawan dituntut untuk menjadi pekerja yang berpengetahuan (*knowledge workers*) dan bertanggung jawab (*responsibility-based organization*).



2.1.1.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Amir (2015:267-268) Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah investasi yang mahal dan mendasar. Investasi peralatan difungsikan untuk mendukung produktivitas perusahaan agar menjadi tinggi dengan hasil produk yang akurat dan relative terhindar dari cacat. Semua investasi peralatan, informasi, dan permodalan adalah fasilitas bagi semua karyawan supaya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Setiap karyawan sesuai dengan kodratnya sebagai manusia pasti mampu mengembangkan dirinya sendiri dari sisi kompetensi maupun kepribadian. Keberhasilan bisnis dalam banyak hal terkait secara nyata dengan kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan bisa disebabkan karena kompetensi yang kurang, daya dukung kerja yang tidak memadai, ketidakcocokan antara kompetensi karyawan dengan tugas kerjanya, kekurangan jumlah tenaga kerja, atau manajemen dan tata kelola yang lemah. Untuk mengatasi rendahnya kinerja karyawan tersebut terdapat tiga strategi utama yang digunakan untuk menutupi kekurangan, yakni : Rekrutmen, Pemberdayaan dan Penguatan tata kelola.

- a. Rekrutmen adalah strategi penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dimana sebuah kegiatan menempatkan karyawan baru yang dalam satu aspek berfungsi untuk mengisi kebutuhan jabatan kerja yang kosong.
- b. Pemberdayaan adalah bentuk strategi lain untuk membangun kinerja sumber daya manusia di perusahaan yang berkelanjutan. Kegiatan pemberdayaan meliputi penugasan kerja, monitoring dan evaluasi kerja dan pengembangan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Penguatan tata kelola adalah kebijakan dalam penataan manajemen sumber daya manusia. Tata kelola yang baik difungsikan untuk membagi habis tugas kerja perusahaan dan setiap tugas kerja dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur kualitas dan sasaran kerja yang ditetapkan.

2.1.1.4 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:13) “Komponen manajemen sumber daya manusia yaitu tenaga kerja manusia” yang pada dasarnya dibedakan menjadi tiga, yaitu: pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

- a. Pengusaha (*Owner*)
Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan (*Employee*)

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. “Karyawan adalah penjual jasa (khususnya pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu”. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi dua, yaitu : karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

c. Pimpinan (*Manager*)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

2.1.2 Persepsi

2.1.2.1 Pengertian Persepsi

Menurut Krech dalam Putri (2015) persepsi dipengaruhi oleh

- *Frame of reference* yaitu kerangka pengetahuan yang dimiliki dan diperoleh dari pendidikan, bacaan, penelitian, atau cara lain.
- *Field of expreance* yaitu pengalaman yang telah dialami sendiri dan tidak terlepas dari keadaan lingkungan.

Menurut Hasminee (2013) secara psikologi persepsi adalah suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh induvidu melalui alat reseptor yaitu indera.

Menurut Sugihartono, dkk (2007:8) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia memiliki perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Hasminee (2013) faktor yang mempengaruhi persepsi pada dasarnya dibagi menjadi 2 yaitu faktor internal dan eksternal, sebagai berikut:

1. Faktor Internal yaitu faktor yang terdapat dalam diri individu yang mencakup beberapa hal antara lain :
 - a. Fisiologis : Informasi masuk melalui alat indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk memberikan arti terhadap lingkungan sekitarnya. Kapasitas indera untuk mempersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda.
 - b. Perhatian : Individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu obyek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang terhadap obyek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu obyek.
 - c. Minat : Persepsi terhadap suatu obyek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau *perceptual vigilance* yang digerakkan untuk mempersepsi. *Perceptual vigilance* merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat.
 - d. Kebutuhan yang searah : Faktor ini dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seseorang individu mencari obyek atau pesan yang dapat memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.
 - e. Pengalaman dan ingatan : Pengalaman dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam arti sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian masa lampau untuk mengetahui suatu rangsang dalam pengertian luas.
 - f. Suasana hati : Keadaan emosi yang mempengaruhi perilaku seseorang, hal ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang dalam menerima, bereaksi dan mengingat.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi persepsi dan merupakan karakteristik dari lingkungan dan obyek yang terlibat didalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan atau menerimanya. Faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah :
 - a. Ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus. Faktor ini menyatakan bahwa semakin besarnya hubungan suatu obyek, maka

semakin mudah untuk dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran suatu obyek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi.

- b. Warna dan obyek : obyek mempunyai cahaya lebih banyak, akan lebih mudah dipahami (*to be perceived*) dibandingkan dengan yang sedikit.
- c. Keunikan dan kontras stimulus : Stimulus luar yang penampilannya dengan latar belakang dan sekelilingnya yang sama sekali di luar harapan individu yang lain akan banyak menarik perhatian.
- d. Intensitas dan kekuatan dari stimulus : Stimulus dari luar akan memberi makna lebih bila sering diperhatikan dan dibandingkan dengan yang hanya sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu obyek yang bisa mempengaruhi persepsi.
- e. Gerakan atau *motion* : Individu akan banyak memberikan perhatian terhadap obyek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan dengan obyek yang diam.

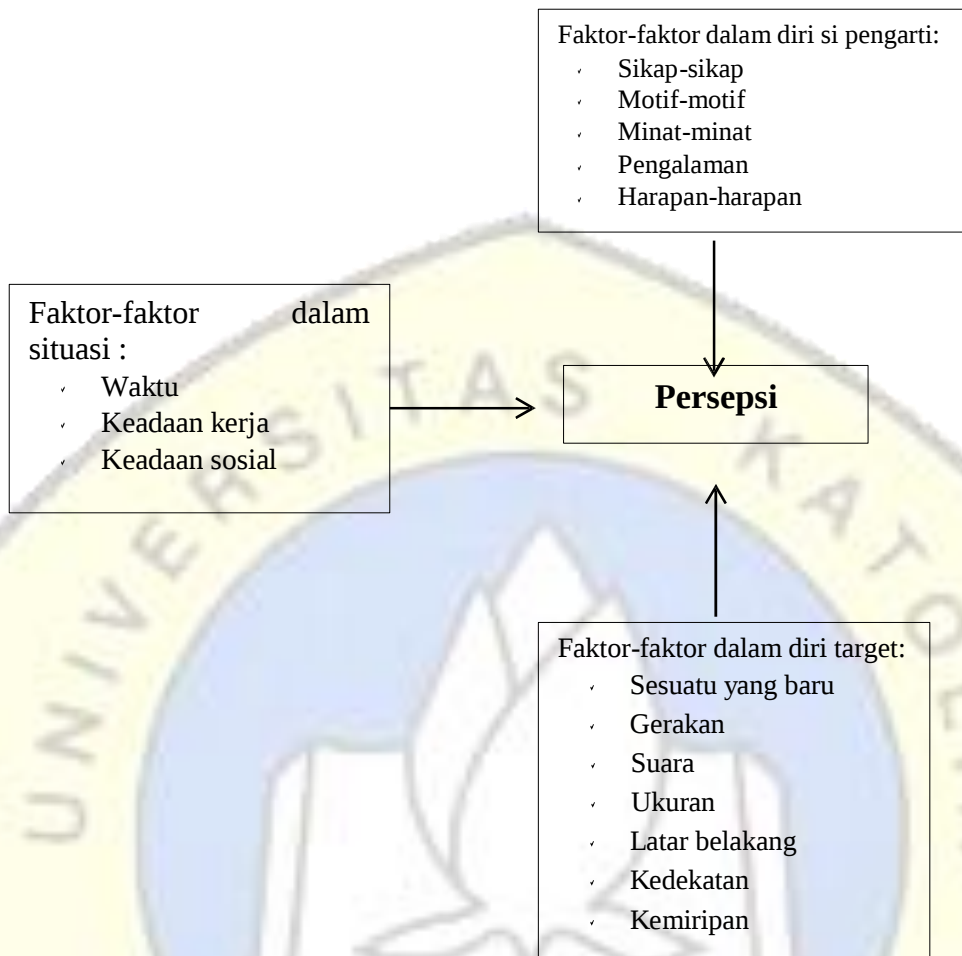
Menurut Toha (2003: 154) dalam Fitriyani (2017), faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal meliputi perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi.
- b. Faktor eksternal meliputi latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidak asingan suatu objek.

Menurut Walgito (2004: 70) dalam Fitriyani (2017) faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan beberapa faktor, yaitu:

- a. Objek yang dipersepsi adalah objek yang menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor.
- b. Alat indera, syaraf dan susunan syaraf adalah alat indera atau reseptor untuk menerima stimulus, disamping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan. Stimulus yang diterima reseptor kepusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan motoris yang dapat membentuk persepsi seseorang.
- c. Perhatian adalah untuk menyadari atau dalam mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah utama sebagai

suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu sekumpulan objek.



Gambar 2.1

Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi

Sumber : Putri (2015)

2.1.2.3 Proses Persepsi

Menurut Toha (2003: 145) dalam Fitriyani (2017), proses terbentuknya persepsi didasari pada beberapa tahap, yaitu:

- Stimulus atau Rangsangan : Terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu stimulus atau rangsangan yang hadir dari lingkungan.
- Registrasi : Dalam proses registrasi, suatu gejala yang nampak adalah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syarat seseorang

berpengaruh melalui alat indera yang dimilikinya. Seseorang dapat mendengarkan atau melihat informasi yang terkirim kepadanya, kemudian mendata semua informasi yang terkirim kepadanya.

- c. Interpretasi merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang sangat penting yaitu proses memberikan arti kepada stimulus yang diterimanya. Proses interpretasi tersebut bergantung pada cara pendalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Anoraga (2014:34) pengertian motivasi dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kesuatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai *“The process by which behavior is energized and directed”* (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan), para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja seseorang.

Menurut Robbins dalam Agora (2014) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

2.1.3.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2012) motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang.

Motivasi kerja pegawai adalah suatu kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang pegawai yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan. Teori kebutuhan yang berguna untuk memotivasi pegawai dalam bekerja menurut Mc Clelland dalam Robbins dan Judge (2009: 230) dalam Fitriyani (2017) yang dimaksud adalah pencapaian kebutuhan kekuatan, kebutuhan pencapaian, dan kebutuhan hubungan.

Menurut George dan Jones dalam Sutanto (2014) motivasi kerja diartikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah

2.1.3.3 Teori Motivasi

Dalam Fitriyani (2017) Teori yang paling lazim mengenai motivasi merujuk pada kebutuhan sebagai kekuatan pendorong perilaku manusia. Berikut beberapa teori yang menjelaskan bagaimana kebutuhan berfungsi sebagai alat motivasi manusia.

Teori Hierarki Maslow dalam Robbins dan Judge (2009: 230) mengemukakan bahwa kebutuhan kita terdiri dari lima kategori, yaitu: 1). Fisiologis, 2). Keselamatan atau keamanan, 3). Rasa memiliki atau sosial, 4). Penghargaan, 5). Aktualisasi diri. Menurut teori ini, kebutuhan berkembang dalam suatu urutan hierarkis, dengan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling kuat hingga terpuaskan. Kebutuhan ini berpengaruh sangat besar ketika kebutuhan lainnya selama kebutuhan tersebut tidak terpenuhi. Kebutuhan pada urutan terakhir tidak perlu terpenuhi secara sempurna sebelum kebutuhan yang paling tinggi menjadi aktif.

2.1.3.4 Tujuan Motivasi

Menurut Purwanto (2006:73) secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Robbins dan Judge, 2009: 230) menurut Fitriyani (2017). Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Ekstern:
 - a). Lingkungan kerja,
 - b). Pemimpin dan kepemimpinannya,
 - c). Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas,
 - d). Dorongan atau bimbingan atasan.
2. Faktor Intern:
 - a). Pembawaan individu,
 - b).Tingkat pendidikan,

- c). Pengalaman masa lampau,
- d). Keinginan atau harapan masa depan.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa di dalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor (Robbins dan Judge, 2009: 230) dalam Fitriyani (2017). Berbagai faktor yang dimaksud meliputi : a). Individu dengan segala unsurnya, b). Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan, c). Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh tiap individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya, d). Pengaruh yang datang dari berbagai pihak, e). Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu, f). Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu, g). Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

2.1.3.6 Indikator Motivasi

Menurut Nugroho (2016) motivasi kerja tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
2. Prestasi yang dicapai
3. Pengembangan diri, serta
4. Kemandirian dalam bertindak

2.1.3.7 Alasan Pegawai Harus Memiliki Motivasi Tinggi

Menurut Kondalkar dalam buku Kaswan (2014 : 62) ada beberapa alasan mengapa pegawai harus memiliki motivasi tinggi , yaitu:

Pertama, pegawai yang bermotivasi tinggi akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap perusahaannya, menyebabkan kualitas produk meningkat, berkurangnya pemborosan, meningkatnya produktivitas, dan tingkat kinerja tinggi.

Kedua, pegawai dengan motivasi tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau keluar dari tempat dia bekerja, serta jarang mangkir atau absen dari pekerjaannya.

Ketiga, pegawai dengan motivasi tinggi mudah menerima perubahan. Dengan demikian mereka tidak menolak perubahan sehingga perkembangan dan pertumbuhan organisasi bisa dicapai.

Keempat, pegawai adalah cermin perusahaannya, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap *brand image* suatu produk atau jasa yang dipasarkan.

Kelima, Pegawai yang memiliki motivasi tinggi adalah pekerja yang loyal dan berdedikasi serta menjadi utusan kemauan baik untuk perusahaan atau organisasi.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kadarisman (2012:120) dalam Prabowo (2016) bahwa kinerja adalah hasil seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sulistyani (2003: 223) dalam Nurchasanah (2012) menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hariandja (2005) dalam Sutanto dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Menurut Moeheriono (2014:95) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2.1.4.2 Pengertian Pengukuran Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:96) pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.3 Jenis – Jenis Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:98-99), dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan menjadi berikut:

1. Kinerja operasional (*operation performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain-lain. Sejauh mana penggunaan tersebut dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.
2. Kinerja administratif (*administrative performance*), kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas, wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
3. Kinerja strategik (*strategic performance*), kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan yang dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:113-114), pada umumnya, ukuran kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut:

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator

mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*)

- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pada pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.1.5 Pengaruh Antar Variabel

2.1.5.1 Pengaruh Persepsi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Paridi dan Soetomo (2015) dalam penelitiannya, ada pengaruh signifikan antara persepsi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata “AMPTA” Yogyakarta. Artinya dalam penelitian ini, persepsi kerja berpengaruh positif, sehingga kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata “AMPTA” Yogyakarta semakin meningkat. Hasil penelitian yang mendukung mengenai pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata “AMPTA” Yogyakarta telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain Made Krisna Andi Putra, Iyus Akhmad Haris, Made Ary Meitriana, 2014 hasil penelitian menunjukkan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Gianyar tahun pelajaran 2013/2014.

2.1.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Paridi dan Soetomo (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen, artinya dalam penelitian ini motivasi kerja akan berpengaruh positif, sehingga kinerja dosen semakin baik atau meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu Dhermawan, Sudibya, Utama (2012) menunjukkan bahwa motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

2.2 Hasil Penelitian terdahulu atau sebelumnya

2.2.1 Penelitian Terdahulu 1

Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Amalia dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta” adapun abstraksi hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Produktivitas yang tinggi dari karyawan perusahaan merupakan tuntutan saat ini, untuk itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karena Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Faktor lain yang menentukan produktivitas kerja adalah disiplin kerja karena hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan tugas tugas karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel yang digunakan 50 responden dari populasi sebanyak 56 karyawan. Metode Penelitian deskriptif, dengan analisis kausalitas dan Metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Variabel dominan adalah disiplin kerja. Artinya Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai perusahaan apabila karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan serta waktu kerja dapat lebih dioptimalkan.

Persamaan	Perbedaan
1. Menggunakan variabel bebas yaitu Motivasi dan variabel terikat yaitu Kinerja.	1. Penelitian terdahulu menggunakan sampel 90% dari populasi, sedangkan penelitian saat ini 30-40% dari populasi responden.
2. Menggunakan metode kuantitatif.	2. Obyek dan lokasi Penelitian terdahulu pada Jasa sosial (pelayanan jasa kesehatan dan jiwa) di Sulawesi utara, sedangkan penelitian saat ini perusahaan konstruksi dan infrastruktur pembangunan jalan dan jembatan.
3. Berorientasi pada hubungan dan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat pada suatu perusahaan.	

2.2.2 Penelitian Terdahulu 2

Penelitian yang dilakukan oleh Anggorowati Nurhayati dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Syariah Di Karanggede dan Sekitarnya” adapun abstraksi hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 4 hipotesis: 1. pengaruh persepsi terhadap perilaku keselamatan karyawan, 2. pengaruh sikap terhadap perilaku keselamatan karyawan, 3. pengaruh pengetahuan terhadap perilaku keselamatan karyawan, 4. Pengaruh tempat kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel secara random dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga dibentuk sebuah perwakilan populasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan sebagian dari keseluruhan karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Mulia Glass Container. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui uji F dimana nilai signifikansinya 0,000. Koefisien determinasi pada Perilaku

Keselamatan yang ditunjukkan oleh r^2 adalah 0,561 yang berarti bahwa Perilaku Keselamatan 56,1% dipengaruhi oleh variabel persepsi, sikap, pengetahuan, dan tempat kerja. Sedangkan 43,9% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Faktor yang tidak mempengaruhi perilaku keselamatan adalah pengetahuan karyawan. Sedangkan, faktor-faktor yang terbukti mempengaruhi perilaku keselamatan adalah persepsi, sikap dan tempat karyawan.

Persamaan	Perbedaan
1. Menggunakan metode kuantitatif. 2. Menggunakan salah satu variabel bebas yaitu Persepsi. 3. Berorientasi pada hubungan dan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat pada suatu perusahaan..	1. Penelitian terdahulu analisis pada variabel terikat yaitu Perilaku keselamatan, sedangkan penelitian saat ini variabel terikatnya adalah Kinerja. 2. Obyek dan lokasi Penelitian terdahulu pada manufaktur multinasional (produksi gelas, barang pecah belah) sedangkan penelitian saat ini perusahaan konstruksi dan infrastruktur pembangunan.

2.2.3 Penelitian Terdahulu 3

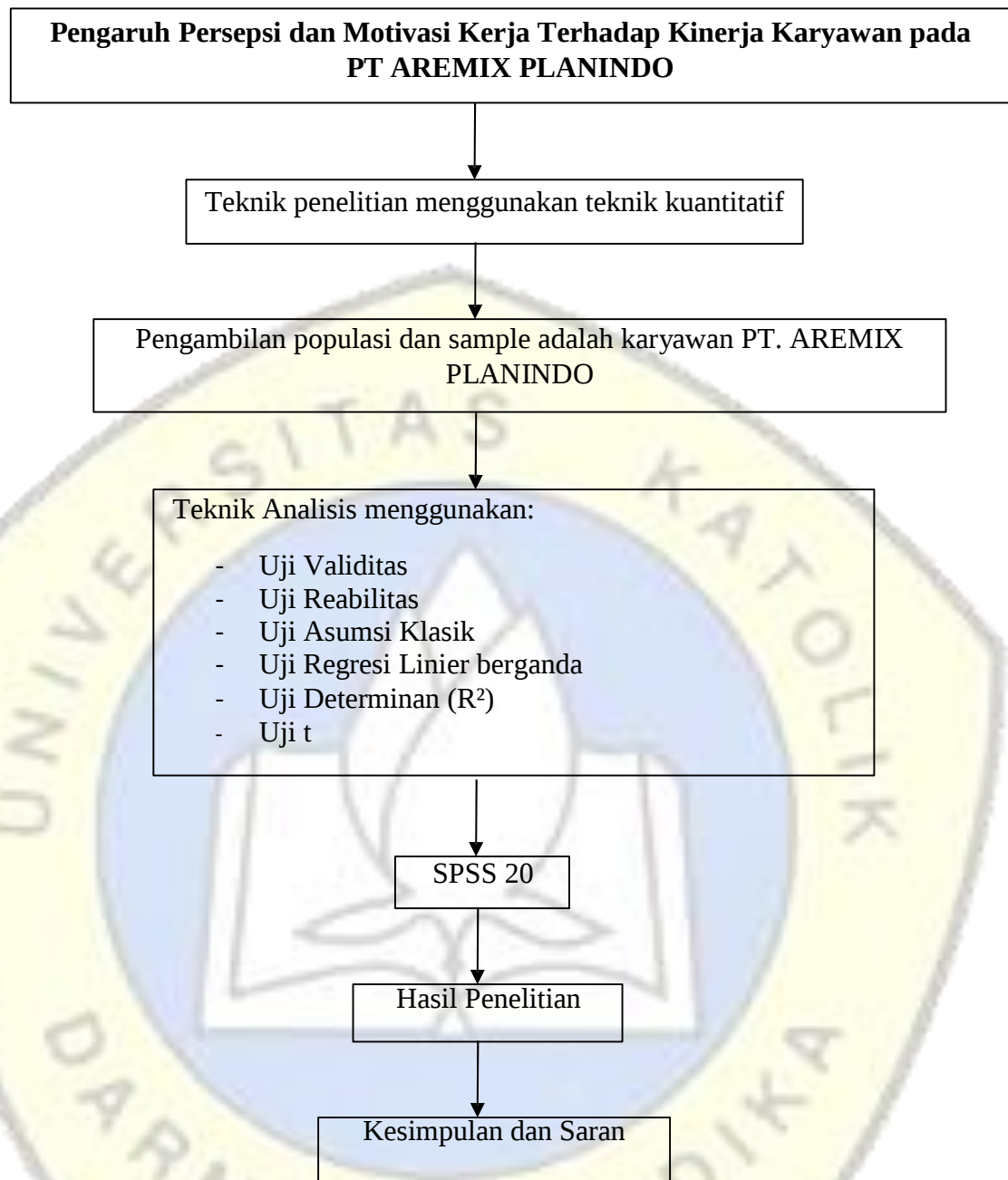
Penelitian yang dilakukan oleh Dian Rahmawaty dengan judul “Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi” adapun abstraksi hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis kondisi sebenarnya dari perusahaan berkaitan dengan persepsi pegawai, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi dengan jumlah pegawai sebanyak 76 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan Analisis Moderated Regression Analysis (MRA). Analisis Moderated Regression Analysis (MRA), koefisien determinasi dan pengujian hipotesis sehingga didapatkan persamaan $Y = 14,142 - 0,187X_1 + 0,376X_2 + 0,147Mo$. Dari hasil analisis tersebut terlihat bahwa besaran koefisien regresi variabel

interaksi antara motivasi kerja dan persepsi adalah -0,05 dan signifikan sebesar 0,756. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (Mo) tidak memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai dan menunjukkan pengaruh yang negatif. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai dinyatakan ditolak. Selanjutnya besaran koefisien regresi variabel interaksi antara budaya organisasi dan motivasi kerja adalah 0,012 dan signifikan 0,341. Nilai signifikan tersebut lebih besar $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi.

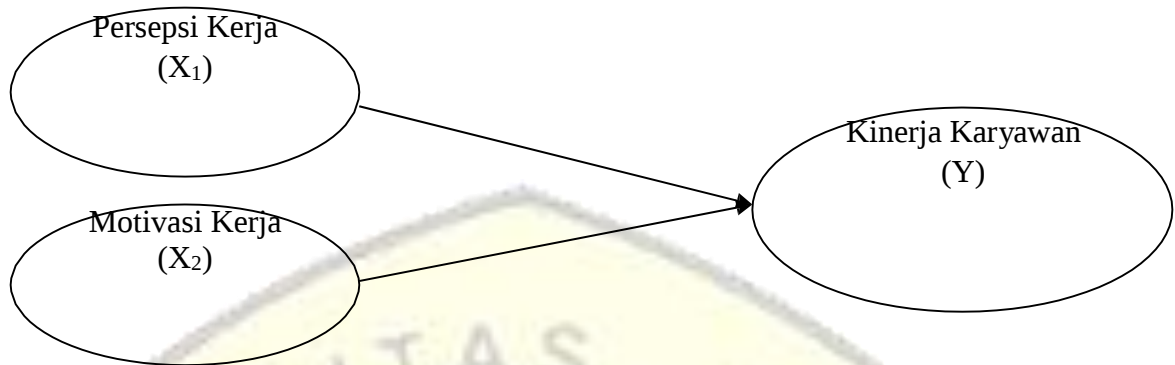
Persamaan	Perbedaan
1. Menggunakan metode kuantitatif. 2. Menggunakan salah satu variabel bebas yaitu Persepsi. 3. Berorientasi pada hubungan dan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat pada suatu perusahaan..	1. Penelitian terdahulu menggunakan sample sebanyak 76 orang, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 60 orang. 2. Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukittinggi sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. AREIX PLANINDO

2.3 Rerangka Pemikiran



Gambar 2.2
Rerangka Pemikiran

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

H₁: Persepsi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aremix Planindo Jawa Timur.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aremix Planindo Jawa Timur.

